

# Llibre Violeta de la funció pública valenciana

Garantir la igualtat efectiva de dones i homes

en la Llei de la funció pública valenciana



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

CONSELLERIA DE JUSTÍCIA, ADMINISTRACIÓ PÚBLICA,  
REFORMES DEMOCRÀTIQUES I LLIBERTATS PÚBLIQUES

Inform

# Llibre Violeta de la funció pública valenciana

Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la  
Llei de la funció pública valenciana

omes



GENERALITAT  
VALENCIANA

CONSELLERIA DE JUSTÍCIA, ADMINISTRACIÓ PÚBLICA,  
REFORMES DEMOCRÀTIQUES I LLIBERTATS PÚBLIQUES

**Julia Sevilla Merino**  
Professora Honorària  
Xarxa Feminista de Dret Constitucional  
*Universitat de València – Estudi General*

**Beatriz Belando Garín**  
Dret Administratiu  
*Universitat de València – Estudi General*

**Gemma Fabregat Monfort**  
Dret del Treball i la Seguretat Social  
*Universitat de València – Estudi General*

**Santiago García Campá**  
Grup investigador Dret i Gènere  
*Universitat Jaume I de Castelló*



© Generalitat Valenciana

Elaboració:  
Conselleria de Justícia, Administració Pública,  
Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques

Disseny i maquetació:  
Presidència de la Generalitat  
Servei de Publicacions de la Generalitat

ISBN: 978-84-482-6144-3

1ª edició: febrer, 2017

Aquest document ha sigut aprovat el 27 de setembre de 2016 per la comissió constituïda per la Resolució de 2 de maig de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques

València, 27 de setembre de 2016



*«... y de tal manera renovaron la república,  
que no pareció sino que la habían puesto  
en una fragua y sacado otra de la que pusieron.»*

Segona part de *l'Ingenioso caballero  
don Quijote de la Mancha*, capítol I.

En commemoració del quart centenari  
de la mort de Cervantes

## Abreviatures

CE	Constitució Espanyola
EACV	Llei Orgànica 5/1982, d'1 de juliol, d'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, modificada per la Llei Orgànica 1/2006, de 10 d'abril
EBEP	Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic
ET	Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels Treballadors
LCDSCV	Llei 4/2012, de 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana
LFPV	Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana
LICV	Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat de dones i homes
LIVMCV	Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana
LOI	Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
LOMPIVG	Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
STC	Sentència del Tribunal Constitucional
STSJCV	Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana.



**Llibre Violeta  
de la funció pública valenciana**



## I. INTRODUCCIÓ

Aquest informe vol aplicar la perspectiva de gènere a la Llei de funció pública valenciana (LFPV). El seu objectiu és garantir el dret fonamental a la igualtat efectiva de dones i homes en la pròxima reforma o, tal com es recomana, en l'aprovació d'un nou text legislatiu que derogue l'anterior.

Amb l'elaboració d'aquest informe s'acompleix la Resolució de 2 de maig de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, per la qual es va constituir una comissió encarregada d'estudiar la reforma de la LFPV amb perspectiva de gènere i elaborar el segon Pla d'igualtat de dones i homes en la funció pública valenciana.

La denominació que s'ha atribuït a l'informe, *Llibre violeta de la funció pública valenciana. Garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la Llei de la funció pública valenciana*, no és en absolut casual sinó que respon a dos objectius manifestos.

En primer lloc, pretén denotar un cert paral·lelisme amb la metodologia dels llibres blancs, emprada extensament per la Comissió Europea, on hi ha una sèrie de recomanacions, propostes d'acció i directrius per a dur a terme una determinada política pública, en aquest cas en el camp específic de la regulació de l'ocupació pública valenciana. Però, al mateix temps, canvia radicalment la seua denominació per a abandonar la referència al color blanc, aparentment neutre, i transformar-lo en color violeta, el del feminisme i la lluita contra la violència de gènere. Aquest canvi, d'una banda, pretén connotar que la perspectiva emprada, la perspectiva de gènere, és distinta i inclús contradictòria en alguns casos amb la dels llibres blancs —on està completament absent a pesar dels mandats legals aplicables (cfr. arts. 15 i 19 LOI,<sup>1</sup> 10.3 EACV, 4 LICV i 20.2 LCDSCV)—; i, d'una altra, també vol denotar de manera nítida els pressupòsits teòrics sobre els quals es fonamenta la seua elaboració: el feminisme, segons el qual, en la mesura que les dones continuen patint una situació de subordinació respecte als homes, adequadament explicada per la teoria del sistema sexe/gènere, la legislació ha de garantir que exercisquen els seus drets en condicions d'igualtat amb els homes, de tal manera

1 D'acord amb la STSJCV 3429/2014, d'1 d'octubre, Sala Contenciosa Administrativa, l'informe d'impacte de gènere regulat en l'article 19 LOI també s'ha d'exigir als projectes de disposicions de caràcter general i als plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística en l'àmbit autonòmic.

que pugui aconseguir-se l'equiparació com a subjectes lliures i iguals en drets i deures (art. 1.1 LOI).

En segon lloc, amb aquesta denominació també es pretén realitzar una nova aportació pràctica als instruments o eines per a introduir la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, limitada en la major part de les ocasions —i en el millor dels casos— als informes d'impacte de gènere (art. 19 LOI). Mentre que l'informe d'impacte de gènere es limita fonamentalment a avaluar l'impacte en dones i homes que pot tindre el contingut d'un avantprojecte legal, un esborrany reglamentari o una proposta de planificació, i, a partir de tal avaluació, efectuar certes recomanacions que permeten corregir l'absència de qualsevol perspectiva de gènere, amb el Llibre violeta es proposa un canvi metodològic destacat: incorporar la perspectiva de gènere en la concepció, en la gènesi del projecte normatiu, reglamentari o planificador per a, a continuació, mitjançant l'informe d'impacte de gènere, avaluar el seu grau de funcionalitat per a la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. El nou plantejament vol corregir una de les principals limitacions dels informes d'impacte de gènere, que pretén introduir la perspectiva de gènere dins d'una realitat normativa o planificadora que aquesta no té completament, la qual cosa acaba per convertir-se en una esmena o correcció més o menys extensa en el millor dels casos, però que no aconsegueix que la igualtat efectiva també siga una de les finalitats nuclears de la nova regulació des del moment inicial de la seua concepció. Aquest llibre també vol intensificar l'aplicació de la perspectiva de gènere en l'àmbit legal, de tal forma que estiga present tant en el moment d'idear una nova normativa com d'avaluar l'eventual impacte en dones i homes, perquè es tracta de dos moments d'elaboració de les polítiques públiques que han d'estar ben diferenciats. No debades, el primer moment es refereix a la validesa de les normes i el segon a la seua eficàcia, d'acord amb una mínima comprensió tridimensional del dret que també té en compte la seua justícia; en aquest cas, la garantia del dret fonamental a la igualtat efectiva de dones i homes, tal com correspon a un Estat social i democràtic de dret, amb la LOI aprovada en l'àmbit estatal i la LICV en l'autonòmic (cfr. arts. 1.1 CE, 1.1. LOI i 1.1. LICV).

El contingut de l'informe es divideix en cinc parts:

- En la primera part es fonamenta la igualtat efectiva de dones i homes des d'una perspectiva constitucional, estatutària i legislativa. L'estudi jurídic té especialment en compte, d'una banda, els articles 1.1, 9.2 i 14 CE, així com la jurisprudència constitucional sobre ells, especialment l'apareguda després de l'aprovació de la LOI (STC 12/2008, 59/2008, 76/2008 i 13/2009); i, d'una altra, la reforma de l'EACV de 2006 i la LOI, particularment dels articles 51 al 64.
  
- En la segona part, es basa en els articles 8, 10.3, 24.1.26 i la DA quarta de l'EACV i, en el pla legislatiu, es fonamenta en la LOI, en els articles de l'1 al 5, 14 i 51, així com certs preceptes de tres lleis autonòmiques especialment rellevants per a l'objecte de l'informe: els articles del 44 al 48 de la LICV, els articles del 20 al 27 de la LCDSCV i l'article 19 de la LIVMCV; doncs bé, a partir d'aquesta regulació s'enumeren tretze directrius que han de ser tingudes en compte en la pròxima elaboració de la LFPV, amb indicació dels continguts específics que s'han d'observar a l'hora de redactar un nou text legal i la seua justificació jurídica.
  
- En la tercera part, es du a terme una fonamentació específica de la igualtat efectiva en l'ocupació pública i, de forma particular, en l'ordenació legal de l'accés, el desenvolupament i el cessament en la prestació de serveis en la funció pública de l'Administració de la Generalitat Valenciana.
  
- En la quarta part, s'hi apliquen les tretze directrius i els seus continguts corresponents a la LFPV vigent. El resultat que s'obté es materialitza amb la modificació de més de cent preceptes del text legal citat, expressant en cada article afectat la redacció vigent, la proposta de nova redacció i la fonamentació jurídica que explica els motius de la modificació. També s'inclou alguna qüestió addicional referida a l'aplicació de certs articles, tot tenint especialment en compte les implicacions reglamentàries que poden haver-hi.
  
- En la cinquena part, es mostren vint-i-nou taules i cinc gràfics amb les principals dades sobre dones i homes al servei de l'Administració de la Generalitat: la seua presència global i segons distintes variables (grups,

edat, nivells...), carrera professional, massa salarial, presència equilibrada, salut laboral, formació i exercici dels drets de conciliació.

El volum de preceptes que han de ser objecte de reforma i, en alguns casos, la intensitat en la seua modificació —de forma particular en qüestions com l'ús no sexista del llenguatge, la presència equilibrada en la presa de decisions o l'exercici coresponsable dels drets de conciliació—, recomanen l'elaboració d'un nou text legal que derogue el vigent, ja que la simple reforma seria insuficient per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes.

## 2. FONAMENTACIÓ CONSTITUCIONAL, ESTATUTÀRIA I LEGISLATIVA DE LA IGUALTAT EFECTIVA

### 2.1. La igualtat efectiva des d'una perspectiva constitucional

La creació d'una comissió encarregada d'estudiar la reforma de la LFPV amb perspectiva de gènere porta implícit el reconeixement de les dones com a subjectes polítics i, des d'ahí, la possibilitat d'incloure en el nou text legislatiu tots els continguts que es deriven del reconeixement de la igualtat efectiva en la CE i en l'EACV.

El camí ha sigut llarg i, de tot açò, en parlen les nombroses iniciatives i documents sorgits des de les diverses instàncies internacionals. Dos exemples poden il·lustrar bastant aquesta afirmació

- Un informe del Consell d'Europa de 1982 deia, entre altres coses, que: «La igualtat entre homes i dones, per molt que siga una exigència de la raó humana, no és un fet ni tan sols en les societats que proclamen els ideals democràtics. Cal emprendre accions per a induir canvis d'índole psicològica, sociològica i institucional que permetran que les dues parts que componen la humanitat se senten iguals i així es reconeguen».
- La recomanació del Consell de les Comunitats Europees, de 13 de desembre de 1984, considerava que les principals crítiques que poden fer-se a la regulació de la igualtat individual formal són que «les normes jurídiques existents sobre la igualtat de tracte, que tenen com a objectiu el reconeixement de determinats drets de l'individu, són insuficients per a eliminar qualsevol forma de desigualtat de fet si els governs, actors socials i organismes afectats no mamprenen, paral·lelament, accions per a compensar els efectes perjudicials per a la dona que es deriven de determinades actituds, comportaments o estructures de la societat», per la qual cosa recomana un doble enfocament dels principis d'igualtat de tracte i igualtat d'oportunitats que combinen el respecte del dret garantit a les persones i la dimensió col·lectiva de gènere de les mesures d'acció positiva.

Les afirmacions expressades en ambdós documents no poden comprendre's de cap manera si no es parteix de la premissa següent: la igualtat és un principi revolucionari en si mateix. No sols perquè ha format part de les primeres declaracions de drets —antelació, part i conseqüència de la ruptura amb l'Antic Règim o amb l'Imperi—, sinó pel ferment de subversió que comporta. La igualtat és el que diferencia les societats, on l'Estat i el dret són les categories generals a través de les quals s'expliquen les relacions públiques i privades entre els individus, d'aquelles altres on no s'utilitzen les dites categories o serveixen de mode exclusiu per a les relacions entre uns pocs.

No ens ha de sorprendre que la proclamació de la igualtat nasquera en el continent europeu d'una revolució contra l'ordre establert —en la mesura que tota revolució per definició és un intent de canviar les relacions de poder—, que la va considerar principi fonamental en la seua Declaració de drets de l'home i del ciutadà (1789). La Declaració americana havia sorgit un decenni abans com a base de la proclamació d'independència enfront de la metròpoli. En ambdós espais hi hagué d'altres declaracions de drets que no apareixen en els textos d'estudi: la Declaració de drets de la dona i la ciutadana, d'Olympe de Gouges (1791) i també la Declaració de Seneca Falls en 1848 —una data amb coincidències històriques evidents—.

La proclamació de la igualtat va unida a la prohibició de discriminació, termes antagonics i inseparables, ja que es podria dir que tant la igualtat com la desigualtat han sigut bàsiques en la història de les relacions humanes i la discriminació és la manifestació social i política de la desigualtat. La humanitat sempre ha sigut molt zelosa de la seua llibertat, que la considera el patrimoni més valuós i que figura com a dret que l'acompanya, amb la mateixa categoria que la igualtat. Pot ser utilitzada per a establir classificacions com les basades en el sexe, la raça, el naixement, l'edat, etc., per a exercir el domini d'uns éssers sobre altres, i arriba, de vegades, a l'anul·lació de grups humans en la definició dels subjectes. Açò ocorre quan s'empren termes de significat absolut per a descriure el que només és una part, com, per exemple, la paraula «poble» per a referir-nos només als homes que tenen dret a adoptar decisions polítiques, quan sabem que les dones, que també formaven part del poble, no eren titulars de cap de les capacitats que als homes els conferia la sobirania popular.

Aquest és el cas, també, de la paraula «democràcia» que a Grècia sorgeix per a definir la forma de govern en què participen tots els ciutadans (terme que hauria d'indicar els habitants de la ciutat) i que amaga la fal·làcia que només l'estatus de ciutadà, que únicament tenien els homes lliures, donava accés al govern de la ciutat i a la resta dels drets. Les dones i els esclaus no participaven d'aquest



caràcter: uns per haver-los sigut arrabassada la llibertat en algun moment; les altres per no tindre-la en cap moment pel fet de pertànyer al sexe femení.

Per la seua banda, la Constitució pretén possibilitar la construcció jurídica d'un ordre polític. Qualsevol constitució s'adapta als paràmetres teòrics que definiren el contingut mínim d'una carta magna: declaració de drets i separació de poders, com diria Montesquieu. Però això no vol dir que allò que s'ha ordenat s'aplique, o que reba el nom de constitució el text que sanciona un ordre fictici. I, no obstant això, la construcció d'aquest ordre no pot fer-se de qualsevol manera, sinó que ha de fer-se jurídicament, és a dir, d'acord amb el principi d'igualtat que, com es deia a l'inici, no és un principi d'ordre sinó de tot el contrari. Potser això també explique l'existència de constitucions semàntiques i la facilitat amb què es va adoptar la divisió públic/privat en proclamar com a principis impostergables la llibertat i la igualtat. La paraula trampa va ser la fraternitat.

La Constitució Espanyola de 1978 comparteix, d'alguna manera, aquest origen reivindicatiu. A Espanya no hi havia una constitució pròpiament dita, ni règim de llibertats, ni Estat democràtic, anomalies totes elles molt notòries per donar-se en un Estat que, geogràficament, formava part del món occidental. Aquest entorn va provocar la incorporació, sense a penes debat, dels continguts habituals, millorats de vegades, del constitucionalisme continental.

La igualtat, en la nostra Constitució, és un valor i un principi (art. 1.1), i en ser un dels «valors superiors» de l'ordenament jurídic espanyol se situa no sols en el camp de la igualtat formal sinó també en el de la igualtat substancial. Aquesta igualtat forma part de nombrosos preceptes constitucionals, destaca la generalitat d'un dret i es proclama positivament en l'article 14 quan diu «els espanyols són iguals davant de la llei», i negativament en el mateix article prohibeix el tracte discriminatori ja que, com apuntem, en el constitucionalisme contemporani aquestes paraules unides conformen el dret a la igualtat. En aquest article, la igualtat es veu com a igualtat en la llei i en l'aplicació de la llei, transformant-se així en un dret subjectiu fonamental accionable i a protegir per via d'empara. A més, la Constitució obliga els poders públics a promoure «les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu siguen reals i efectives» (art. 9.2). A causa de la igualtat es configura un deure de promoció els destinataris del qual són els poders públics als quals s'ordena no sols que utilitzen les seues potestats per a procurar una configuració més igualitària de la societat, sinó que a més desenvolupen les actuacions positives necessàries que ordena l'article 9.2 CE.

L'article 14 CE és l'expressió de l'estreta vinculació entre igualtat i discriminació. Per un costat proclama la igualtat davant de la llei: «Els espanyols són iguals davant de la Llei...». I, a continuació, «sense que pugua prevaldre cap discrimina-

ció per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

En aquest article, pràcticament igual que el de la Constitució Italiana de 1947 i també en la Constitució Francesa de 1958 i en la Llei Fonamental de Bonn de 1949, genera perplexitat, encara que mitigada per la realitat i les normatives cada vegada més nombroses en aquest camp, la consideració del sexe com a possible causa de discriminació i, per tant, digna de ser repel·lida per la Constitució. La indiferència amb què és acollida la inclusió del sexe com a causa de discriminació en aquest article i, en general, en el constitucionalisme democràtic europeu, és indicativa de la naturalitat amb què acullen els redactors d'aquests textos l'impacte que suposa la postergació de les dones.

Si la nostra Constitució fora l'únic cas, podríem fonamentar-ho en les nombroses diferències legals presents en la legislació preconstitucional. Però el precepte no és únic en la seua formulació i, encara que s'ha donat algun cas de discriminació dels homes, la causa fonamental de la inclusió del sexe en el precepte és corregir i tractar d'evitar que la dona fora una ciutadana amb menys drets que l'home (STC 26/2011). De les causes arrellegades és l'única, junt amb la raça, a la qual es pot aplicar la generalitat, ja que afecta totes les persones que hi pertanyen, i la immutabilitat, ja que tant una com l'altra acompanyen la persona i afigen una causa més de discriminació a les altres expressades en el precepte.

El sexe és un factor immodificable (habitualment) que ha de ser protegit enfront de la majoria retenidora del poder coercitiu, del poder polític. La diferència sexual, d'acord amb la teoria del sistema sexe-gènere (segons es tractarà en l'apartat 3.1.1), implica un repartiment de rols no triat, també denominats mandats de gènere, amb unes conseqüències que superen qualsevol divisió de la societat per classes o ideologies, factors que determinen l'agrupació de la ciutadania per a defensar els seus interessos o projectar un model global capaç de competir en la lluita pel poder.

Aquest repartiment de rols implica formar part de l'estatus dominat, estatus que s'estableix des del poder degradant els seus components. Qualsevol causa de discriminació negativa practicada al llarg de la història —en termes més exactes, qualsevol causa discriminatòria afegida a la de ser dona—, compta amb un contingut arbitrari que desborda l'arbitrarietat causal, ja que, sent el mateix subjecte, les motivacions han variat en funció del període històric de què es tracte. Aquesta constant és la que ha pogut motivar que la dona, com a grup, haja sigut considerada una espècie de minoria funcional, desgraciadament.

A la dona se l'ha discriminada des del poder per, com deíem, qüestions immodificables sense tindre en compte la seua posició social o formació intel·lectual. La

dona obté els seus drets, no per nacionalitat o classe, sinó que necessita exercir la pressió organitzant-se en moviment diferent del que va motivar la lluita pels drets en general, ja que aquest es desenvolupa i consolida sense donar lloc a —, inclús, a costa de— l'equiparació de la dona. La discriminació de la dona conté tots els components de la visceralitat, de tal forma que les progressives modificacions legals tendents a la seua protecció i les contundents prohibicions legals de ser discriminada, s'han manifestat moltes vegades insuficients enfront de l'arrelament social que té la distinció home/dona.

Si aprofundim en aquest raonament, la consagració de la prohibició per raó de sexe en l'article 14 CE, inicialment, pot considerar-se una trampa més de la ideologia patriarcal obertament present en la societat espanyola, per diverses raons: en primer lloc, perquè no existia la discriminació per raó de sexe sinó la discriminació de les dones. En suport d'aquesta afirmació reproduïm, a títol d'exemple, les paraules de Rodríguez Piñeiro i Fernández López comentant aquest article: «... no hi ha dubte que el grup desfavorit que es vol parificar mitjançant la prohibició de discriminació sexual és la dona». Altres preceptes del propi text constitucional així ho confirmen, en la mesura que expliciten la situació de discriminació de les dones respecte als homes en certs àmbits específics (especialment, arts. 32 i 35 CE; també el 58 CE, encara que de forma més subtil).

En segon lloc, en 1952, l'Assemblea General de l'ONU tenia obert per a la firma dels estats el Conveni sobre els drets polítics de la dona, que Espanya va ratificar en 1973 amb alguna reserva. En l'àmbit internacional ja s'havia singularitzat oficialment la dona, per tant, com a sexe discriminat, des del moment en què és necessària la provisió d'un conveni per a «posar en pràctica el principi de la igualtat de drets d'homes i dones».

En tercer lloc, i amb més motiu, les Corts Generals concedeixen l'autorització prevista en l'article 94.1. de la Constitució per a la ratificació de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (amb l'excepció de no afectar les disposicions constitucionals en matèria de successió a la Corona), l'article 1 de la qual assenyalava que «l'expressió 'discriminació contra la dona' denotarà tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tinga com a objecte o com a resultat menystindre o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera». En el text s'arreglen peticions per a assegurar per llei la igualtat de l'home i de la dona (art. 2), mesures apropiades inclús de caràcter legislatiu per a garantir l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals (art. 3), i, així mateix, s'eximeix de la consideració de

discriminatòries aquelles «mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona».

Arran d'aquesta ratificació es podria explicitar també, com es va fer amb la successió a la Corona, una referència al sentit que tenia la paraula sexe en l'article 14 CE o, millor encara, s'haguera pogut realitzar la incorporació de la igualtat de l'home i la dona per a clarificar la posició dels poders públics en l'encàrrec constitucional (art. 9.2) i, també el que se seguia, per via de la ratificació d'aquest conveni, per a garantir «la igualtat de condicions». Amb tot i això, entenem que la ratificació per l'Estat d'un conveni el converteix en cànon hermenèutic de l'article 14 CE, tal com assenyala l'article 10.2, sense que el Parlament pugui disposar sobre el seu contingut. Així doncs, feta la reserva sobre la successió a la Corona espanyola en el mateix acord de ratificació, s'indica, a contrario sensu, que no hi ha cap contradicció entre la nostra Constitució i les disposicions del conveni de la qual és objecte.

Finalment, s'haguera pogut ordenar el sexe com la primera de les causes de discriminació, com figurava en l'avantprojecte de la Constitució, ja que compromet i augmenta la discriminació produïda per la resta de les causes (interseccionalitat); de fet es va presentar una esmena que proposava incloure'l com article 3 entre els principis generals de la Constitució. No queda constatació en les actes sobre el motiu del canvi, de manera que no queda testimoniatge escrit de quina va ser la causa adduïda per a tal modificació. Hem d'afegir que, en aquell moment, no es tenia notícia del significat de gènere i menys de la redacció d'un text legal que tinguera en compte aquesta perspectiva.

És evident que els últims avanços preconstitucionals en l'àmbit internacional no van influir en matèria d'equiparació dels drets de les dones per a modificar l'article 14 CE, però sí que podem fixar-nos en el concepte de discriminació. És en Dret Internacional on apareix en primer lloc l'ús jurídic d'aquest terme i considera que no-discriminació i igualtat de tracte són termes equivalents, ja que la igualtat de l'individu comprèn dues dimensions que es complementen: el principi de no-discriminació com a aspecte negatiu o pejoratiu de la igualtat que prohibeix la diferència sobre la base de causes irrellevants, arbitràries i no raonables; i el principi de protecció dels grups minoritaris sobre la base del desenvolupament de mesures dirigides a adquirir una igualtat real i efectiva.

Un ampli sector de la doctrina espanyola manté aquesta interpretació per a l'aplicació de l'article 14 CE, que dota de valor autònom la prohibició de discriminació per causes específiques, com el sexe. D'acord amb açò, es pot estendre la prohibició de discriminació no sols a les discriminacions directes o diferències de tracte per raó de sexe (art. 6.1 LOI), sinó també a les discriminacions indirec-

tes (art. 6.2 LOI), enteses com aquelles que es produeixen davant de pràctiques o mesures formalment neutres però que desfavoreixen un nombre més gran de persones d'un sexe sense justificació.

La jurisprudència dels tribunals constitucionals ha sigut decisiva en l'evolució del concepte de discriminació. El Tribunal Constitucional, davant de la redacció de l'article 14 CE, estava obligat a avaluar qualsevol diferència de tracte basada en cada una de les causes enumerades en aquest article, anomenades també «categories sospitoses», semblants a les que figuraven en les declaracions de drets i en gran part dels textos constitucionals, per si podien encobrir algun tipus de discriminació. En 1989, aquest tribunal assenyalava que la virtualitat d'aquest article constitucional no s'esgota en la clàusula general d'igualtat que inicia el seu contingut, sinó que també persegueix la interdicció de determinades diferències, històricament molt arrelades, que, tant per l'acció dels poders públics com per la pràctica social, han situat amplis sectors de la població en posicions no sols desavantajoses sinó obertament contràries a la dignitat de la persona que reconeix l'article 10 CE (STC 19/1989).

No ens ha d'estranyar que foren els homes els qui primer instaren la justícia constitucional per a reclamar dubtosos avantatges que les lleis franquistes havien atorgat a les dones per a preservar la seua missió fonamental de filles, esposes i mares. Aquesta jurisprudència va servir per a definir i diferenciar en primer lloc entre mesures protectores i proteccionistes, justificant les accions positives com a mesures encaminades a aconseguir la igualtat real que el legislador pot establir a favor de les dones ja que, en la seua jurisprudència, la referència al sexe en l'article 14 CE implica la decisió constitucional d'acabar amb una històrica situació d'inferioritat atribuïda a la dona, sent inconstitucional la diferenciació normativa basada en el dit criteri (STC 136/1987). I, igualment, entre discriminació directa, que és qualsevol tractament diferenciat perjudicial pel que fa al sexe, on el sexe siga objecte de consideració directa; i discriminació indirecta, que inclou els tractaments formalment no discriminatoris, dels quals deriven, per les diferències fàctiques que tenen lloc entre el personal treballador de diferent sexe, conseqüències desiguals, perjudicials per l'impacte diferenciat i desfavorable, que tenen tractaments formalment iguals o raonablement desiguals sobre el personal treballador d'un i d'altre sexe o a causa de la diferència de sexe (STC 145/1991).

A pesar de l'aprovació de lleis paradigmàtiques com la LOMPIVG i la LOI en l'àmbit estatal, o la LICV, la LCDSCV i la LIVMCV en l'àmbit autonòmic, les dones continuen patint diferències importants en l'exercici dels drets que només s'explica per l'existència d'elements extrajurídics que condicionen la seua existència com

a subjectes polítics. Aquests elements ens remetent a la qüestió del gènere que, en el Dret Constitucional, implica:

- Introduir una variable quasi desconeguda en la formulació de la teoria de l'Estat i del constitucionalisme, que ha influït de manera decisiva en la construcció d'un subjecte polític basat únicament i exclusivament en el pensament androcèntric, en les necessitats i projectes dels homes.
- Reconèixer que aquesta construcció reproduïx la primera posició social de dominació/subordinació, convertint la diferència sexual en diferència política: amb el sexe es naix, mentre que el gènere es construeix. Açò vol dir que els rols socials assignats als homes per ser homes i a les dones per ser dones s'han traduït en jerarquia i autoritat que, així mateix, ha derivat en l'exclusió de les dones de tot el que significara poder: polític, econòmic, laboral, civil, etc. Per això, s'ha usat com a millor instrument el dret, ja que, com postulava Rousseau, «El més fort, mai ho és prou per a ser sempre l'amo, si no transforma la força en dret i l'obediència a deure». Sense la mediació del dret, la persona no existeix, ni es tenen drets que són inherents a tot ser humà però que de res serveixen sense el reconeixement de l'Estat.
- Analitzar les conseqüències d'aquesta visió parcial del coneixement per a integrar els conceptes que es deriven de l'existència de dos sexes diferents, no idèntics, però iguals com a subjectes de drets, no desiguals, que, trencant amb la primera i més antiga discriminació, estranye qualsevol altra.

## **2.2. La igualtat efectiva des d'una perspectiva estatutària**

El desenvolupament del títol VIII de la Constitució va fer que, en un temps relativament curt (1978-1983), totes les comunitats autònomes tingueren aprovat el seu estatut.

L'EACV de 1982 establia en l'article 2 la identitat dels drets, deures i llibertats dels valencians amb els reconeguts per la Constitució i pel present estatut, i afeïgia l'obligació de la Generalitat Valenciana de promoure «les condicions perquè la llibertat i igualtat dels ciutadans i dels grups en què s'integren siguen reals i efectives...». D'aquesta manera es trasllada a l'àmbit de l'autonomia les disposicions de la Constitució relatives al principi d'igualtat de l'article 14 i el contingut de l'article 9.2.

L'any següent, per Reial Decret 3342/1983, de 23 de novembre, de Presidència de Govern, s'aprova el traspàs de funcions i serveis de l'Estat en matèria de

protecció de la dona a la Generalitat Valenciana, acompanyat del traspàs dels corresponents serveis i institucions i mitjans personals, materials i pressupostaris necessaris per a l'exercici d'aquesta competència. Inicialment, les mesures de protecció de la dona s'integren en la Conselleria de Cultura com a direcció de servei. Més tard, 1987, es crea el Gabinet de la Dona, com a unitat administrativa de la Secretària General. En 1988, el Consell crea l'Institut Valencià de la Dona, que per Llei 5/1992, de 30 de juny, adquireix el caràcter d'organisme autònom de caràcter administratiu de la Generalitat Valenciana. Aquesta categoria la perdrà any i mig més tard en la Llei de Pressupostos i queda configurada com una direcció general dins de la Conselleria de Cultura. En 1995 passa a dependre de la Conselleria de Treball i Afers Socials o, en termes generals, de Benestar Social, fins a la reforma de 2015 en què queda adscrita com Institut de les Dones, a la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

La normativa sobre igualtat a la Comunitat Valenciana té com a principal fita la LICV de 2003, que pretén, com el seu títol indica, establir una sèrie de mesures i garanties en l'àmbit de la Comunitat Valenciana dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones.

La LICV desenvolupa diferents mesures segons es tracte de competències exclusives, desplegament de legislació bàsica o d'execució de la Generalitat Valenciana que, d'acord amb els nivells de competència en uns casos són de caràcter prescriptiu i en uns altres de foment o promoció, sempre amb l'obligatorietat que esdevé del caràcter de norma legal.

La llei consta d'un primer títol de principis generals i àmbit d'aplicació de la llei, per a regular a continuació l'educació per a la igualtat, la igualtat i la participació política, la igualtat en l'àmbit laboral, el benestar i família, la igualtat d'oportunitats en el marc de la societat de la informació, la violència contra les dones, la igualtat i mitjans de comunicació i la igualtat i l'Administració pública.

L'ordenació d'institucions de protecció del dret a la igualtat d'homes i dones ocupa l'últim dels títols de la llei. Aquestes institucions són:

- L'Observatori de gènere, per a impulsar la desagregació de dades per sexes en totes les estadístiques i investigacions que es duguen a terme a la Comunitat Valenciana, amb l'obligació d'elaborar un informe anual sobre el grau de compliment d'aquesta llei i de l'evolució dels índexs d'igualtat entre homes i dones que s'eleva a les Corts.
- El Consell Valencià de la Dona, òrgan ja existent però que adquireix rang legal.

- Una Defensoria de la igualtat de sexes, a fi de vigilar el compliment del que aquesta preveu i que haurà d'integrar-se en la institució del Síndic de Greuges en la forma i condicions que preveu la llei de creació d'aquesta institució.
- La llei també inclou, en una disposició addicional, que el Govern valencià afavorirà mitjançant mesures fiscals apropiades la contractació del personal de servei domèstic per a l'atenció de la casa i de persones dependents.
- L'última de les disposicions transitòries fa referència a dos articles de la llei que tracten de la participació política. En ambdós articles es preveu en unes mesures incentivadores en relació amb el temps d'antena en els mitjans de comunicació de titularitat pública o l'increment en les subvencions electorals, tot això en funció de les candidatures que es presenten amb presència equilibrada d'homes i dones. Atés que l'aprovació de la llei electoral, d'acord amb les previsions establides en l'article 13 de l'Estatut d'Autonomia, requereix majoria qualificada, el Govern va justificar la dilació en el compliment d'aquests articles relacionats amb la igualtat i participació política a una futura modificació de la Llei electoral valenciana, ja que la Llei d'igualtat no requereix majoria específica per a la seua aprovació.

En el temps que transcorre des de l'aprovació de l'EACV de 1982 fins a la seua reforma en 2006, el dret a la igualtat de les dones ha tingut un ampli reconeixement en la nostra Comunitat i ha preparat el camí perquè en el nou text s'incloguen referències a aquests avanços, que es reflecteixen en primer lloc en assenyalar «els homes i les dones de la Comunitat Valenciana» com a titulars dels drets estatutaris.

D'aquests drets, subratllarem els aspectes que poden tindre un efecte més directe sobre la igualtat des de la perspectiva de gènere:

- Article 8. En primer lloc, l'article 8 estableix una clàusula general per la qual «els valencians i valencianes, en la seua condició de ciutadans espanyols i europeus, són titulars dels drets, deures i llibertats reconeguts en la Constitució Espanyola i en l'ordenament de la Unió Europea i en els instruments internacionals de protecció dels drets humans, individuals i col·lectius, en particular, en la Declaració Universal de Drets Humans; en els Pactes Internacionals de Drets Civils i Polítics i de Drets Econòmics, Socials i Culturals; en la Convenció Europea de Drets de l'Home i Llibertats Fonamentals, i en la Carta Social Europea». Així mateix, l'article assenyala que «els poders públics valencians estan vinculats per aquests drets i llibertats i vetllaran per la seua protecció i respecte, així com pel compliment dels deures». És important destacar el significat d'aquest primer article ja



que l'Estatut —tant en el preàmbul com en aquest primer article del títol II— reafirma el compromís dels poders públics valencians amb els principals textos definidors dels drets, tant en l'àmbit internacional com en la Constitució Espanyola.

- Article 9. Destacarem en aquest article l'apartat 4: «tots els valencians tenen dret a participar de forma individual, o col·lectiva, en la vida política, econòmica, cultural i social de la Comunitat Valenciana». Pel que fa al dret de participació direm que la representació en les Corts ha augmentat de forma manifesta des d'un inicial 5,62% fins al 42,70% de l'actual legislatura però, lamentablement, no podem extrapolar aquesta sort a la resta del que àmpliament denomina l'Estatut com a «vida política, econòmica, cultural i social». La composició dels consells d'administració de les empreses, de les acadèmies valencianes o inclús les persones que obtenen els premis que es concedeixen en aquest àmbit ho demostren. Aquesta realitat podem traslladar-la a qualsevol dels espais de la societat valenciana en què regeixen criteris aleatoris de selecció on es prioritza els homes.
  
- Article 10. A més d'anunciar l'elaboració d'una llei que té per objecte regular la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana, en aquest article es declara, ja des del moment de l'aprovació de l'Estatut, en el seu paràgraf 3, que «l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment en els àmbits següents: defensa integral de la família; els drets de les situacions d'unió legalitzades; protecció específica i tutela social del menor; la no-discriminació i drets de les persones amb discapacitat i les seues famílies a la igualtat d'oportunitats, a la integració i a l'accessibilitat universal en qualsevol àmbit de la vida pública, social, educativa o econòmica; l'articulació de polítiques que garantisquen la participació de la joventut en el desenvolupament polític, social, econòmic i cultural; participació i protecció de les persones majors i dels dependents; assistència social a les persones que patisquen marginació, pobresa o exclusió i discriminació social»; i, de forma específica, encara que tots aquests aspectes afecten d'una manera molt directa l'àmbit en què les dones són les principals perjudicades o beneficiades, destaquem del paràgraf que «la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball; protecció social contra la violència, especialment de la violència de gènere...; drets i atenció social dels immigrants amb residència a la Comunitat Valenciana».

Si analitzem el contingut d'aquest article observem que la defensa integral de la família ha d'aplicar-se no sols a la família com a institució sinó a les persones que la formen, encara que després també desglossa en els punts que segueixen situacions que, generalment, incumbeixen la institució familiar com en el cas de la no-discriminació i drets de les persones amb discapacitat i les seues famílies o la menció que es fa de les persones majors. En l'actualitat, és la família i, concretant més, les dones, les que dediquen la major part de l'atenció i cures que necessiten les persones dependents, qualificatiu que comprén totes les persones que necessiten ajuda.

En el paràgraf 4 d'aquest article hi ha una redacció que s'acosta a l'article 9, apartat 2, de la Constitució, quan diu que «la Generalitat, en el marc de les seues competències i per mitjà de la seua organització jurídica, promourà les condicions necessàries perquè els drets socials dels ciutadans valencians i dels grups i col·lectius en què s'integren siguen objecte d'una aplicació real i efectiva».

El deure promocional es concreta en els drets socials que són els de més difícil garantia. Com tindrem ocasió de comprovar, el caràcter social d'aquest títol apareix com un dels elements que s'ha volgut ressaltar en aquest títol II i que compromet, en el cas de l'article 10.4, «l'organització jurídica de la Comunitat».

- Article 11. En aquest article trobem novament la referència a la futura Carta dels Drets Socials, que s'aprovarà amb la LCDSCV de 2012 i que estableix que «la Generalitat, d'acord amb la Carta de Drets Socials, vetlarà en tot cas perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquests efectes es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral».

Aquest article es refereix expressament a les dones i els homes en una redacció que inclou aspectes de l'article 9.4 i remarca l'acció tutelar de la Generalitat vetlant i garantint la participació en totes les esferes que assenyala. En l'article, el fet d'ubicar la compatibilitat de la vida familiar i laboral és un reconeixement implícit de les dificultats que la vida familiar comporta perquè les persones que conformen la família puguen participar plenament en altres àmbits. Un altre detall és que en incloure la vida familiar entre els àmbits de plena participació es desprén la importància que, per a les persones redactores de l'EACV, té la família. No és nou el valor que la institució familiar té per a l'Estat com a factor de cohesió social, el que sí

que és recent és la menció, en una llei fonamental, de la compatibilitat de família i treball, així com que aquesta es garantisca per l'Estat, en aquest cas, la Generalitat.

Aquest article apunta cap a un canvi en l'estereotip de gènere que pesa sobre les dones com a «reines/esclaves» de la casa quan implica, d'una banda, els homes en la participació plena de la vida familiar en igualtat de condicions i, d'una altra, en la garantia, que afecta quasi en exclusiva les dones, de la compatibilitat de família i treball.

- Article 12. Si tenim en compte que les dones, encara que participen en nombre creixent en les carreres universitàries, tenen més dificultats que els homes per a ser adjudicatàries de projectes d'investigació i ser reconegudes en els àmbits científics i tècnics, entenem que l'article 12 es pot interpretar des d'una perspectiva de gènere quan diu: «La Generalitat vetlarà per la protecció i defensa de la identitat i els valors i interessos del Poble Valencià i el respecte a la diversitat cultural de la Comunitat Valenciana i el seu patrimoni històric. La Generalitat procurarà així mateix la protecció i defensa de la creativitat artística, científica i tècnica, en la forma que determine la llei competent».

L'actuació de la Unió Europea que prioritza els projectes en què participen dones ha sigut també impulsada per l'Estat en les últimes convocatòries d'I+D. La nostra universitat té una actitud menys coherent amb aquests criteris i, sobretot, amb el dictat de l'article 9 LICV. «La protecció i defensa» que la Generalitat ha de procurar dins del marc de l'article 8 ha de servir per a trencar el caire de gènere imperant en les nostres universitats i acadèmies.

- Article 13. Per les mateixes raons que les dones són el 83% de les persones que cuiden una persona dependent, podem pensar que les principals titulars del que l'article 13 disposa són les dones. Aquest article estableix que «la Generalitat, segons la Carta de Drets Socials, garantirà en tot cas a tota persona afectada de discapacitat, el dret a les prestacions públiques necessàries per a assegurar la seua autonomia personal, la seua integració socioprofessional i la seua participació en la vida social de la comunitat. La Generalitat procurarà a les persones afectades de discapacitat la seua integració per mitjà d'una política d'igualtat d'oportunitats, mitjançant mesures d'acció positiva, i garantirà l'accessibilitat espacial de les instal·lacions, edificis i serveis públics. Les famílies que incloquen persones

majors o menors dependents, o en les quals algun dels seus membres estiga afectat per discapacitat que exigisca atencions especials, tenen dret a una ajuda de la Generalitat, en la forma que determine la llei. La Generalitat garantirà l'ús de la llengua de signes pròpia dels sords, que haurà de ser objecte d'ensenyança, protecció i respecte».

L'aplicació d'aquest precepte contribuirà de forma destacada a la incorporació d'una part de la ciutadania valenciana que —igual que les dones— tampoc era considerada com a tal en la fundació de l'Estat modern —on, si és cert que es va definir el concepte de ciutadà, també ho és que només tenien aquesta condició els homes lliures—. Així era a Grècia on només els homes lliures (ni dones, ni xiquets, ni xiquetes, ni esclaus, ni esclaves) podien participar en la vida pública i així va ser considerat, en la seua recuperació, com el millor sistema de Govern. Les lleis, fonamentals o no, s'han fet, quasi fins ara, des de la perspectiva del gènere masculí com a model universal. Des d'aquesta visió la resta de les persones ocupaven els espais i complien els rols convenients per a mantindre aquest estatus del ciutadà en tant home privilegiat. Per això diem que aquest precepte significa l'ampliació de la ciutadania tant per a les persones a qui es refereix directament com per a aquest 83% de dones que atenen les persones afectades per alguna discapacitat.

■ Article 15. Si a més de recordar que la diferència salarial entre homes i dones s'estima en un 40,6% de mitjana i, com així mateix hem apuntat, de cada deu persones pobres set són dones, l'article 15 també afavoreix una major igualtat de les dones: «A fi de combatre la pobresa i facilitar la inserció social, la Generalitat garanteix el dret dels ciutadans valencians en estat de necessitat a la solidaritat i a una renda de ciutadania en els termes que preveu la llei».

■ Article 16. Garanteix el dret a l'accés a un habitatge digne de les ciutadanes i ciutadans valencians i fa una referència específica en favor «dels joves, persones sense mitjans, dones maltractades, persones afectades per discapacitat i aquelles altres en què estiguen justificades les ajudes».

Aquest article concreta la protecció contra la violència de gènere de l'article 10, reconeixent que la millor forma de protegir les dones contra la violència masclista és alliberar-les de la dependència personal i econòmica del maltractador. La violència incapacita, en la majoria dels casos, les dones que l'han viscuda durant massa temps i encara que cap classe social està

exempta, la necessitat econòmica augmenta la pèrdua d'autoestima i la dependència de les dones maltractades. Aquesta mesura que s'eleva de rang, igual que succeeix amb el compromís del Govern, figura en totes les iniciatives que es projecten per a combatre la violència de gènere com, per exemple, l'article 38 LICV o la LIVMCV.

- Articles 19 i 80. Durant molts anys les dones han sigut protegides en el treball per interès de la supervivència de la humanitat, per tindre en el seu cos la clau de la continuïtat de l'espècie, per ser les col·laboradores indispensables de l'home i la part més important en la reproducció del gènere humà, element imprescindible per a l'existència de l'Estat: no hi ha poder sense poble sobre el qual exercir-lo. Aquestes mesures de protecció no sempre han beneficiat les dones. Així ho ha reconegut el Tribunal Constitucional en diferenciar entre mesures proteccionistes, que impedeixen a la dona l'accés al dret al treball en condicions d'igualtat, i mesures protectores, que tendeixen a eliminar, ara com ara, mitjançant accions positives, aquells efectes negatius que pel fet de ser dona els afecten en l'accés als recursos, com, entre altres, el treball.

Segons l'article 19, «La Generalitat impulsarà... la formació permanent... i una ocupació estable i de qualitat en la qual es garantisca la seguretat i la salut en el treball». L'article 80, per la seua banda, extret d'aquest títol i ubicat en el títol d'Economia i Hisenda, estableix que: «1. La Generalitat, en l'àmbit de les seues competències, garantirà a totes les persones el dret a un treball digne, ben remunerat, estable i en condicions d'igualtat i seguretat, que permeta la conciliació de la vida laboral i familiar i el desenvolupament humà i professional dels treballadors . 2. Així mateix, garantirà el dret als treballadors a tindre una jornada laboral que limite la duració màxima del temps de treball i en condicions que permeten períodes de descans diari i setmanal. També a les vacances anuals retribuïdes. 3. Per a fer possible la compatibilitat entre la vida professional i familiar, a tota persona treballadora, la Generalitat, en l'àmbit de les seues competències, garantirà el dret: a) A ser protegida per la llei enfront de l'acomiadament motivat per la maternitat; b) A un permís retribuït per causa de maternitat en la forma que determine la llei; c) A un permís parental amb motiu del naixement d'un fill. També per motiu d'adopció es tindrà dret a un permís parental proporcionat. 4. La Generalitat promourà formes de participació dels treballadors en la propietat dels mitjans de producció i fomenarà la participació en les empreses i la creació de societats cooperatives i altres

figures jurídiques d'economia social. 5. Es reconeix el dret dels ciutadans i ciutadanes valencians a l'accés als serveis públics d'ocupació i formació professional». L'article 80 té una importància primordial en definir el treball de la manera més àmplia possible i també desplega els seus efectes des de la perspectiva de gènere en insistir en aspectes que, repetim una vegada més, influeixen en la vida de les dones de manera particularment intensa: conciliació, duració de la jornada, etc.

Igualment, l'apartat 3 desenvolupa la compatibilitat entre família i treball per a «tota persona», implicant homes i dones en aquest compromís de conciliació, la qual cosa reforça la necessitat que els homes es comprometen amb la igualtat a través de la coresponsabilitat, açò és, l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars. Si els homes no assumeixen com a pròpies la mitat de les responsabilitats/treballs que la societat ha deixat en mans de les dones, la lluita per la igualtat serà molt més lenta. Afegim tres subapartats que acreixen la voluntat de superar les desigualtats entre homes i dones quan es reconeix també el dret a «tota persones treballadora» —encara que els apartats a) i b) necessàriament afecten les dones— a la protecció enfront de l'acomiadament per maternitat i a un permís retribuït per la mateixa causa. Només la referència al permís parental és per a ambdós sexes. El fet que els homes gaudisquen d'aquest dret i l'exerciten afavoreix la ruptura de l'esquema que la majoria dels ocupadors tenen de dona, associat a les absències en el treball, a pesar que l'absentisme laboral masculí supera amb escreix la suma d'embarassos d'aquelles dones que són mares i no totes ho són.

- Finalment, queda per comentar la disposició addicional quarta: «Les institucions i administracions de la Generalitat evitaran utilitzar en les seues expressions públiques un llenguatge que supose menyscabament o menyspreu per a cada grup o persona per raó del seu sexe o qualsevol altra condició social el tractament diferenciat del qual estiga vetat pel nostre ordenament constitucional»

### **2.3. La igualtat efectiva des d'una perspectiva legislativa**

En matèria d'igualtat, l'entrada d'Espanya en la Comunitat Europea, la pura dinàmica democràtica amb el ressorgir del moviment feminista associatiu i acadèmic, els plans d'igualtat, la presència de dones en els parlaments, etc., van ser factors que influïren en el desenvolupament dels drets de les dones. La correlació

de forces polítiques en el si de les comunitats autònomes féu que la legislació en matèria d'igualtat s'iniciara dins del seu àmbit competencial fins a arribar a la legislatura estatal en 2004 amb la LOMPIVG. Per aquesta raó, o per la mateixa ideologia d'esquerres, després de diversos intents fallits d'aprovar una reforma de la llei electoral perquè s'incloguera un percentatge de dones en les llistes electorals, és en aquesta legislatura on s'aproven dues lleis de gran transcendència per a la igualtat de dones: la LOMPIVG i la LOI.

El dret a la vida de les dones no tenia el mateix valor que el dels homes o almenys que les morts provocades pel terrorisme; no causava la mateixa alarma social ni mereixia la mateixa consideració per part del poder polític i judicial, de tal forma que la divisió públic/privat determinava diferències en el dret a la vida i la integritat física i moral de les dones, contràriament al dictat de l'article 15 CE.

El reconeixement legal que la violència contra les dones no era una qüestió domèstica, familiar ni biològica, sinó conseqüència de la ideologia de gènere, açò és, l'assignació de rols socials que situen les dones en una posició d'inferioritat, éssers a qui els homes poden posseir i utilitzar, va suposar un gran progrés. Per això, l'article 1 LOMPIVG va ser tan important i tan complex i va provocar tant de malestar que encara hui segueix sense haver-hi una gran comprensió del que va voler aconseguir el legislador, és a dir, trencar amb una estructura social de discriminació i abús contra la dona en la parella i família.

A pesar d'existir una evidència tan clara, aquesta llei va ser objecte de nombroses qüestions d'inconstitucionalitat per considerar que l'article primer col·lideix frontalment amb el principi d'igualtat de l'article 14 CE, a partir de la dicció de l'article 1.1 LOMPIVG, perquè «la norma no suposa una acció positiva sinó una discriminació negativa cap a l'home» sense justificació per part del legislador. Al contrari, el TC va avalar la seua constitucionalitat en entendre que «La seua pretensió és la de protegir la dona en un àmbit en què el legislador observe que els seus béns bàsics (vida, integritat física i salut) i la seua llibertat i dignitat estan insuficientment protegides. L'objectiu és també combatre l'origen d'un abominable tipus de violència que es genera en un context de desigualtat i de fer-ho amb distintes classes de mesures, entre elles les penals. L'exposició de motius i l'article que serveix de pòrtic a la llei són clars respecte d'això. La llei té com a objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones (...), les agressions són un transsumpte d'una desigualtat en l'àmbit de les relacions de parella de gravíssimes conseqüències per a qui d'una manera constitucionalment intolerable ostenta una posició subordinada...» (STC 59/2008, FJ 7).

Per la seua banda, la LOI escomet, en part, allò que una reforma constitucional que reconega l'existència de dos subjectes constitucionals iguals en drets hauria de fer. A pesar que el més cridaner va ser la modificació de la Llei Orgànica 5/1985, de 19 de juny, de règim electoral general, per a reconèixer el dret de sufragi passiu de les dones i que va provocar que la llei fóra recorreguda pel Partit Popular —com també ho van ser les lleis autonòmiques que regulaven les denominades «l·listes cremallera»—, la LOI té un contingut molt més ampli. En tot cas, i encara que el resultat dels recursos és àmpliament conegut, el TC confirma la constitucionalitat de la LOI i de la resta de les lleis electorals autonòmiques que havien aprovat disposicions semblants (STC 12/2005, 59/2008, 76/2008 i 13/2009).

Per tant, la LOI dedica el títol V al principi d'igualtat en l'ocupació pública. Comprén els articles del 51 al 64 i estableix en el primer d'ells els «Criteris d'actuació de les Administracions públiques». A més, integra un article, el 51, que conté els criteris, principis i mandats d'actuació genèrics dirigits a les administracions públiques en general perquè, en el seu àmbit competencial, posen en marxa diverses accions que contribuïsqen a la igualtat efectiva de dones i homes. Consta de set apartats el contingut dels quals ha de ser aplicat per totes les administracions, central, autonòmica i local, de l'Estat espanyol. El Consell Econòmic i Social va emetre un dictamen en què aconsellava incloure també els organismes i entitats dependents, que finalment no es va secundar. El que sí que cal tindre en compte és que l'article 51 LOI és dels que apareix en la DF primera com de caràcter bàsic, d'acord amb l'article 149.1.27 CE. D'aquesta manera, la seua implementació ha de fer-se a través de les distintes legislacions autonòmiques.

Aquest article mostra la forta tendència que en matèria d'igualtat té l'eficàcia vertical dels drets perquè converteix en destinatari directe el poder públic i, en particular, l'Administració pública, la configuració de la qual com a ens dirigit principalment a la consecució de drets per a les persones la converteix —en aquest cas de mode particularment intens— en l'actora principal per a la posada en marxa d'accions i mecanismes necessaris per al foment i la consecució d'una efectiva igualtat de dones i homes.

Encara que la resta dels articles afecten l'Administració General de l'Estat, els criteris que introdueix poden servir de guia per a la resta de les administracions, que també estan constretes pel principi d'igualtat. Així doncs, hi ha la presència equilibrada en els òrgans directius i en els òrgans de selecció i comissions de valoració (arts. 52 al 54 LOI), o tot el que comprén el capítol III com a mesures d'igualtat efectiva: informe d'impacte de gènere, permisos i beneficis de protecció a la maternitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral, temps que es computarà com a treballat als efectes de provisió de llocs de treball, llicència per



risc d'embaràs o lactància, còmput de vacances, accions positives en les activitats de formació per a les empleades que s'incorporen al servei actiu després d'una baixa per maternitat, i reserva d'un 40% de places en els cursos de promoció. També s'estableix un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Aquest títol V acaba amb dos articles que obliguen directament l'Administració, que ha d'avaluar l'aplicació efectiva del principi d'igualtat i l'aprovació, a l'inici de cada legislatura, d'un pla per a la igualtat entre dones i homes.

Així doncs, les raons exposades al llarg dels anteriors apartats avalen la creació d'una comissió encarregada d'estudiar la reforma de la LFPV amb perspectiva de gènere, de tal manera que el futur text legislatiu garantisca la igualtat efectiva, i no sols la igualtat formal, de dones i homes en l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

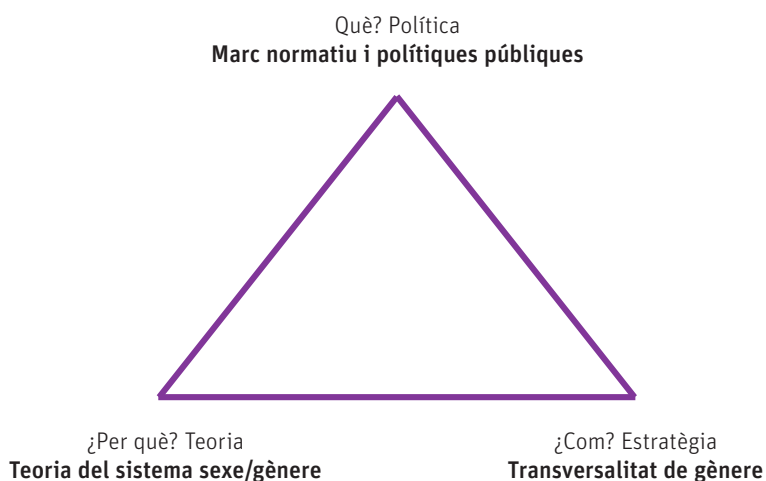


### 3. DIRECTRIUS PER A INCORPORAR LA IGUALTAT EFECTIVA EN LA FUNCIÓ PÚBLICA VALENCIANA

#### 3.1. Qüestions bàsiques <sup>2</sup>

L'adequada incorporació de la perspectiva de gènere en la futura llei de la funció pública valenciana requereix explicar les raons que justifiquen les polítiques d'igualtat efectiva a la Comunitat Valenciana, el marc normatiu estatal i autonòmic que les regula i els instruments o eines clau disponibles per a posar-les en pràctica.

La figura 1 intenta representar gràficament la relació entre la teoria del sistema sexe/gènere, el quadre normatiu o les polítiques públiques sobre igualtat efectiva i les estratègies existents per a dur a terme accions eficaces en aquest terreny.



**Figura 1.** Polítiques d'igualtat efectiva a la Comunitat Valenciana

Una comprensió adequada de les polítiques d'igualtat efectiva a la Comunitat Valenciana requereix prendre en consideració els tres vèrtexs del triangle, d'acord amb el quadre 1 que s'insereix a continuació.

<sup>2</sup> Aquest apartat constitueix una adaptació del pas 1 (Gender Equality: The Basics) del Manual sobre transversalitat de gènere elaborat pel Comitè de suport a la transversalitat de gènere del Govern suec (Gender Mainstreaming Support Committee, 2007).

---

## Quadre 1. Descripció de les polítiques per a la igualtat efectiva

---

Teoria	Les polítiques d'igualtat efectiva estan basades en la teoria del sistema sexe/gènere.
Polítiques públiques	Els objectius d'igualtat efectiva de dones i homes a Espanya estan expressats fonamentalment en la LOI i la LICV.
Estratègia	La transversalitat de gènere i les accions positives són dues estratègies complementàries que han sigut les triades en la LOI i en la LICV per a impulsar la igualtat efectiva.

---

### 3.1.1. Teoria

A pesar del marc normatiu general sobre igualtat de dones i homes a Espanya i a la Comunitat Valenciana i, en particular, les polítiques públiques impulsades pels governs central i autonòmic, els estudis mostren que persisteixen situacions de desigualtat en moltes àrees, entre elles la professional.<sup>3</sup> Dones i homes compten amb recursos desiguals, són tractats i tractades de manera diferent i no gaudeixen del mateix nivell d'influència.

Per què succeeix açò? Encara que hi ha diferents respostes a aquest interrogant, l'explicació que conté la teoria del sistema sexe/gènere és la que permet comprendre millor les seues causes. En síntesi, el sistema sexe/gènere és un model teòric que explica les raons per les quals persisteix la desigualtat entre dones i homes. Es basa en dues lògiques: la separació i la jerarquització. Entre ambdues es crea una estructura que limita la capacitat de dones i homes per a realitzar eleccions completament lliures. A més, totes les persones —dones i homes— col·laboren, amb o sense intenció, en la regeneració i el manteniment d'aquest sistema al llarg de la seua vida, també amb xicotetes decisions i accions quotidianes. Una manifestació d'aquest sistema consisteix a generar l'expectativa que les aspiracions o metes, els comportaments i les preocupacions en la vida d'una dona i d'un home seran en gran manera diferents. L'objectiu final de la igualtat efectiva és trencar amb el sistema sexe/gènere.

3 Les dades mostren aquesta desigualtat a nivell europeu, estatal i autonòmic. En el primer àmbit pot consultar-se l'Índex d'igualtat de gènere en la Unió Europea, que mesura les diferències entre dones i homes en sis àrees rellevants d'actuació de la Unió Europea (treball, independència econòmica, coneixement, ús del temps, presa de decisions i salut): <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>. En l'àmbit estatal, l'Informe mujeres y hombres en España, elaborat per l'Institut de la Dona i l'Institut d'Estadística, és una referència obligatòria per a consultar una síntesi dels indicadors més rellevants en l'àmbit social i econòmic (<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/home.htm>). Finalment, la Comunitat Valenciana pateix de dades estadístiques accessibles sobre igualtat efectiva de dones i homes (<http://www.inclusio.gva.es/web/mujer>), i s'han de consultar les que ofereix l'Institut Valencià d'Estadística en cada àrea d'interès (<http://www.ive.es/>).

---

## **Quadre 2.** Exemples de les lògiques en el sistema sexe/gènere

---

### *Lògica de la separació*

La segregació existent en el mercat de treball entre dones i homes és un clar exemple d'aquesta lògica. Quasi la totalitat de llocs de treball relacionats amb l'atenció a les persones (educació, infermeria, servei domèstic, neteja, etc.) estan ocupats per dones. En canvi, la major part de llocs de treball de tipus tècnic (enginyeria, arquitectura, informàtica, tasques de manteniment, etc.) estan ocupats per homes.

Aquesta lògica també està present en el personal de l'Administració de la Generalitat. Per exemple: si la mitjana global de dones en el grup A1 se situa en el 54.3%, descendeix almenys deu punts percentuals en els llocs de treball d'analista de sistemes lògics (35.7%), tècnic superior agrari (25%), analista de sistemes físics (36.8%) i tècnic de sistemes físics (23.5%), tots ells de tipus A1. En canvi, si la mitjana global de dones en el grup C1 és del 73.1%, ascendeix almenys deu punts en els llocs de treball d'educació especial (90%), d'escola infantil (96.8%) i d'educació especial no permanent (89.9%),<sup>4</sup> tots ells en el C1.

### *Lògica de la jerarquitització*

En el mercat de treball, els homes guanyen més diners que les dones en pràcticament tots els sectors d'ocupació. A més, les dones estan menys presents a mesura que pugem en el nivell de decisió d'una entitat. Aquesta lògica també explica el fet que el que fa un home, o aquells temes lligats al treball desenvolupat per homes, tendeix a ser valorat millor que el treball que realitza una dona o els temes lligats amb aquest treball de la dona.

El personal de l'Administració de la Generalitat tampoc no escapa a aquesta lògica. Per exemple: mentre en el grup A1 la presència de dones i homes és pràcticament igual (54,3% vs. 45,7%), la seua distància s'incrementa notablement en els grups C1 (72,4% vs. 27,6%) i C2 (73,1% vs. 26,9%). La lectura d'aquestes dades ha de tindre en compte, a més, el pes de cada grup en el conjunt del personal funcionari: el 18,2% de la plantilla en el cas del grup A1 i el 52% en els grups C1 i C2, la qual cosa intensifica els efectes d'aquesta lògica.<sup>5</sup> En el terreny retributiu també es manifesta

4 D'acord amb les dades sobre els llocs de treball-tipus dels grups A1 i C2, amb més de nou persones adscrites segons el sexe, facilitades per la Direcció General de la Funció Pública, amb data 31 d'agost de 2016.

5 D'acord amb les dades sobre la distribució del personal funcionari al servei de la Generalitat Valenciana per sexe i grup de titulació, facilitades per la Direcció General de la Funció Pública, amb data 31 d'agost de 2016.

aquesta lògica si es compara la mitjana salarial global de dones i homes en cada grup: la bretxa salarial apareix en tots els grups professionals i, de mode més intens, en el grup A1 (-158,41 euros), C1 (-196,75) i, sobretot, A2 (-230,12 euros).<sup>6</sup>

---

Encara que no s'enuncia d'una manera expressa, pot entendre's que la normativa legal sobre igualtat efectiva de dones i homes estatal i autonòmica ha adoptat com a pressuposada la teoria del sistema sexe/gènere. Aquesta afirmació es basa fonamentalment en quatre referències legislatives, les dues primeres de caràcter estatal i les dues següents de naturalesa autonòmica:

- En l'article 1 de la LOMPIVG s'assumeix que els actes de violència de gènere són la manifestació més greu i danyosa de «la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones». Així mateix, en el paràgraf primer de l'exposició de motius es recorda que en la V Conferència mundial sobre la dona, de Nacions Unides (Beijing, 1995) es va expressar la seua connexió amb «les relacions de poder històricament desiguals entre dones i homes».<sup>7</sup>
- En l'article 1 de la LOI s'enuncia com a objecte del text legal «l'eliminació de la discriminació de la dona, qualsevol que siga la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica i cultural (...)». Aquest objecte troba la seua justificació en el paràgraf segon de la seua exposició de motius, on es considera necessària «na acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la».
- En l'article 4.1 de la LICV s'estableix un mandat dirigit als poders públics perquè adopten «les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea de la inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat». Aquest principi rector és conseqüència

6 D'acord amb les dades del mes de maig amb la mitjana salarial de dones i homes per grup de titulació, facilitades per la Direcció General de la Funció Pública amb, data 31 d'agost de 2016

7 Aquesta interpretació ha resultat reforçada per la definició de la violència sobre les dones de l'article 3 del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, fet a Istanbul, l'11 de maig de 2011, ratificat per Espanya l'11 d'abril de 2014 (BOE de 6 de juny) i en vigor des de l'1 d'agost de 2014, que entén per violència contra la dona «tots els actes de violència basats en el gènere...».

del marc sociològic que justifica l'aprovació del text legislatiu, que parteix dels desequilibris que caracteritzen les actuals relacions de gènere, tal com descriu el paràgraf segon del seu preàmbul.

- En l'article 2 LIVMCV es conceptua la violència sobre les dones com aquella que un home infligeix sobre una dona «com a resultat de la situació de desigualtat i de les relacions de poder dels homes sobre les dones», de manera plenament concordant amb la definició de la violència de gènere continguda en la LOMPIVG.

*El Llibre violeta ha d'examinar en quina mesura el règim jurídic vigent sobre la funció pública valenciana contribueix a reforçar o a superar els estereotips de gènere*

### 3.1.2. El dret fonamental i estatutari a la igualtat efectiva de dones i homes

La CE ha reconegut com a valor superior del seu ordenament jurídic la igualtat (art. 1.1). La igualtat també és un principi que els poders públics han d'observar en la seua actuació (art. 9.2). Igualment, ningú no pot rebre un tracte discriminatori o desfavorable per raó de sexe (art. 14). La igualtat ha sigut enunciada de manera expressa en el terreny de les condicions de treball i, especialment, del salari (art. 35.1).

La LOI té com a objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de tota forma de discriminació contra les dones, tant les directes com les indirectes (art. 1), i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (art. 3). En la LOI s'ha prestat una atenció particular a la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació, siga en el sector públic o en el privat, atés que s'hi subratlla la seua garantia en l'accés a l'ocupació, la formació professional, la promoció professional, les condicions de treball —incloses les retributives i les d'acomiadament—, i en l'afiliació i participació en les organitzacions empresarials i sindicals, incloses les prestacions que s'hi puguen concedir (art. 5).

Els poders públics, les empreses i els particulars estan subjectes als preceptes constitucionals (art. 9.1 CE) i a les disposicions de la LOI (art. 2.2).

L'aprovació de la LOI afecta necessàriament el contingut de l'article 14 CE, de tal manera que després d'ella pot parlar-se del dret fonamental a la igualtat efec-

tiva de dones i homes. La LOI suposa un canvi en la forma d'entendre i aplicar el dret constitucional d'igualtat i no-discriminació perquè, tal com indica el mateix text legal, el seu objectiu és fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. És a dir, que la igualtat d'oportunitats tinga lloc en l'efecte, que siga real i efectiva, no sols en el pla formal o en la mera legalitat. Açò suposa que la interpretació i aplicació d'aquest precepte constitucional no pot continuar com si la LOI no existira, sinó que, al contrari, ha de dur-se a terme d'acord amb el contingut d'aquest text legislatiu i, en particular, d'acord amb la seua regulació del principi d'igualtat i tutela contra la discriminació, continguda en el títol I, i de les polítiques públiques per a la igualtat, contingudes en el títol II.

En el terreny de l'ocupació pública ha de tindre's en compte el títol V, que regula el principi d'igualtat en aquest terreny i, de manera singular, l'article 51, que enumera els criteris d'actuació que han d'aplicar les administracions públiques. O, dit en termes contraris, si la regulació de l'ocupació pública no es realitza de tal forma que garantisca la igualtat efectiva, resultarà contrària al dret constitucional a la igualtat, almenys si es comprén en aquests termes. I, fent un pas més endavant, si s'entén que, des de l'aprovació de la LOI, la interpretació de l'article 14 CE ha de tindre en compte tal desenvolupament legislatiu i també la interpretació i aplicació de la resta de l'ordenament jurídic segons disposa l'article 4 LOI, que converteix la igualtat efectiva en un principi informador de l'ordenament jurídic; doncs bé, si es dóna aquest pas més, podem afirmar que tant la regulació contrària a tal dret com la que no contribuïska a fer-lo efectiu seran contràries a l'article 14 CE i, en conseqüència, inconstitucionals.

També la regulació autonòmica permet afirmar l'existència d'un dret a la igualtat efectiva de dones i homes, de la regulació estatuària de la qual es desprén l'obligació de la Generalitat de centrar la seua actuació en aquest dret i vetlar per la seua efectivitat (arts. 10.3 i 11 EACV), tenint en compte que una de les matèries de la seua competència exclusiva és la promoció de les dones (art. 49.1.26 EACV) —el que permet sostindre el reconeixement estatutari de la transversalitat (art. 10.3 EACV) i les accions positives (art. 49.1.26 EACV)—. El contingut d'aquest dret es desenvolupa, d'una banda, en la LICV, que, a pesar de ser anterior en el temps a la LOI, coincideix plenament amb aquesta quan enuncia que el seu objecte és «fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana», de mode particular en l'Administració pública, d'acord amb el títol III; i, d'una altra, coincideix amb la LCDSCV, entre l'elenc de drets de la qual està la igualtat de dones i homes, regulada en el títol II: «representen un àmbit inseparable del respecte als valors i als drets universals de les persones».



El *Llibre violeta* ha de verificar que la normativa sobre funció pública valenciana garanteix el marc constitucional, estatutari i legal en matèria d'igualtat efectiva, detectar les debilitats existents en el règim jurídic vigent i identificar els continguts regulatius que el fonamenten.

### 3.1.3. Estratègia

Si la regulació estatutària obliga la Generalitat a centrar primordialment la seua actuació en la igualtat de dones i homes en tots els àmbits, especialment en matèria d'ocupació i treball (art. 10.3 EACV); si també l'obliga a vetlar perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social i familiar sense discriminació de cap tipus i en igualtat de condicions (art. 11 EACV); i, de mode particular, si li atorga en la promoció de les dones la competència exclusiva (art. 49.1.26 EACV); si la LICV té com a objectiu «fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana» i la LCDSCV obliga la Generalitat a integrar «els principis d'igualtat de tracte i no discriminació en el desenvolupament de les seues polítiques públiques...» (art. 23.1 LCDSCV). Doncs bé, si efectivament tot l'anterior és així, ¿la Generalitat pot complir aquests mandats sense variar les seues polítiques públiques, açò és, la forma d'idear-les, dissenyar-les, executar-les i avaluar-les, en el nostre cas, a l'hora d'establir el règim jurídic de l'ocupació pública? Com la resposta és necessàriament negativa, la pregunta que ha de contestar-se immediatament és: si la Generalitat ho ha de dur a terme, com ha de fer-ho? La resposta no és una altra sinó mitjançant l'estratègia dual i complementària de la transversalitat i les accions positives, d'acord amb l'article 4.2 LICV, que resulta imprescindible per a aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes.

La LOI també proveeix d'instruments o eines concurrents per a aconseguir la igualtat efectiva, és a dir, l'aplicació de certes mesures no exclou ni impedeix l'adopció d'altres, sinó que, al contrari, la seua aplicació pot requerir l'adopció de mesures de distinta naturalesa sempre que siguen necessàries per a la seua garantia.

L'article 14 LOI sintetitza de manera perfecta aquesta exegesi del dret fonamental a la igualtat efectiva, tal com ha sigut qualificat per determinada doctrina. En el precepte s'ofereix una relació dels criteris generals de l'actuació dels poders públics per a la igualtat efectiva: des de la transversalitat fins a les accions positives, passant per la planificació pública a favor de la igualtat, la presència equilibrada en la presa de decisions i l'ús d'un llenguatge no sexista, entre d'altres.

A pesar del tenor literal, que es refereix a criteris generals, allò que el precepte enumera realment són instruments, estratègies connectades directament amb la transversalitat (gender mainstreaming) —potser, amb més rigor, productes de la transversalitat—, que compten amb un denominador comú: la seua instrumentalitat per a garantir l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat de dones i homes (art. 14.1 LOI), entés com l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (art. 3 LOI). O, dit d'una altra manera, la seua finalitat no és una altra que fer efectiva la igualtat de dones i homes, en tant que és un nou paradigma per a una comprensió i aplicació adequades de la interdicció de discriminació per raó de sexe continguda en l'article 14 CE.

Açò permet entendre que, per exemple, la transversalitat i les accions positives hagen d'aplicar-se de manera simultània, tal com ha establert de mode exprés l'article 4.2 LICV (cfr. arts. 11 i 16 LOI), desenvolupat en part per l'article 20.2 LCDSCV —de fet, s'han considerat estratègies complementàries per Nacions Unides<sup>8</sup> i la Unió Europea<sup>9</sup>—; que la presència equilibrada no excloga necessàriament l'adopció d'accions positives a favor de les dones —com es desprén de l'article 23.5 LCDSCV, que permet l'adopció d'accions positives particulars en cas de dones amb discriminacions múltiples; o com també succeeix en la Llei basca d'igualtat quan exigeix la presència almenys paritària de dones i homes en les llistes electorals, però sense impedir la sobrerrepresentació de les dones com a mesura d'acció positiva, tot i que el Tribunal Constitucional no ha permés excedir el principi de presència equilibrada contingut en la DA primera de la LOI (STC 13/2009, de 19 de gener)—; o que les administracions públiques, a pesar de la presència majoritària de dones en el seu personal, estiguen obligades a elaborar plans que aprofundisquen en la igualtat efectiva, sota la denominació de plans d'igualtat (DA setena EBEP, DA onze LFPV i art. 64 LOI).

Tenint en compte aquesta proposta dogmàtica d'interpretació i aplicació de la LOI i la LICV, a continuació s'enuncien els distints instruments o eines que han de desplegar-se per a garantir el dret constitucional a la igualtat efectiva de dones i homes. Cadascun d'ells s'aplica a distintes parts o continguts de la regulació de l'ocupació pública. Aquest plantejament dóna com a resultat tretze directrius que han de ser tingudes en compte en l'elaboració de la futura regulació de l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

8 Conclusions convingudes 1997/2 del Consell Econòmic i Social (Documents Oficials de l'Assemblea General, A/52/3/Rev.1).

9 Articles 2 y 3.3 Tractat UE i, especialment, articles. 8 y 154.4 TFUE.

El *Llibre violeta* no sols ha de verificar el compliment de la normativa legal en matèria d'igualtat efectiva i constatar la major o menor contribució del règim jurídic vigent en la modificació dels estereotips de gènere, sinó que també ha de proporcionar la combinació dels instruments de la transversalitat i les accions positives que millor garantisquen la igualtat efectiva.

## 3.2. Enumeració, justificació i aplicació de les directrius

### 3.2.1. Ús no sexista del llenguatge

- a. En la denominació dels tipus d'ocupació pública
- b. En la denominació individual de les persones empleades públiques
- c. En la designació de qui siga titular d'un òrgan, vocalia, etc.
- d. En la designació de qui puga exercir determinades funcions.

**Justificació:** DA quarta EACV i articles 14 LOI, 48 LICV, 11 i 23.4 LCDSCV.

D'acord amb la DA quarta EACV, les institucions de la Generalitat, entre les quals es troben les Corts i el Consell (art. 20 EACV), evitaran utilitzar en les seues expressions públiques un llenguatge que menysprea o menystinga qualsevol grup o persona per raó de sexe. Es tracta d'una disposició traslladada de manera particular als drets socials a la Comunitat Valenciana (art. 11 LDCSCV), entre els quals es troba «la igualtat entre dones i homes» (art. 20 LCDSCV). La redacció literal de la DA, que es refereix a les accions de menysprear o menystindre, pot argumentar-se des d'un criteri exclusivament gramatical dient que l'ús del masculí plural com a genèric es limita a aplicar una regla lingüística, de tal manera que no incorreria en el reprotxe examinat.<sup>10</sup> Però l'aplicació d'una mínima perspectiva de gènere a aquesta interpretació permet descartar-la immediatament, en la mesura que l'ús sexista del llenguatge invisibilitza les dones i, en conseqüència, produeix l'efecte immediat del seu menysteniment, des d'una posició minimalista, i de la seua exclusió com a subjectes de drets, des d'una posició maximalista. Però, a més, una interpretació sistemàtica també permet arribar a la mateixa conclusió, tenint en compte que un dels criteris generals d'actuació dels poders públics ha

<sup>10</sup> Reial Acadèmia Espanyola i Associació d'Acadèmies de la Llengua Espanyola, *Nueva gramática de la lengua española*, RAE, Madrid, 2009, p. 81

de ser la implantació d'un llenguatge no sexista (art. 14.11 LOI) i que tota norma administrativa valenciana ha de respectar les normes relatives a un ús no sexista del llenguatge (art. 48 LICV). La Generalitat, entre les institucions de la qual hem de recordar novament es troba el Consell i les Corts, «adoptarà mesures per a aconseguir la plena implantació del llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu», d'acord amb l'article 23.4 LCDSCV.

A més a més, segons la guia Igualtat, llenguatge i Administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge, editat per la Conselleria de Benestar Social en 2009, han d'emprar-se genèrics en la mesura que siga possible. Una recomanació anticipada en 1991 per la UNESCO, en les seues Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge. En aquest sentit es troba també el Consell General del Poder Judicial en el seu informe editat en 2011, Lenguaje jurídico y género: sobre el sexismo en el lenguaje jurídico, on assenyala la preferència en l'ús de construccions no sexistes.

En aquells casos en què l'ús de genèrics en forma única per a masculí i femení o de col·lectiu, on el substantiu es refereix a una pluralitat de subjectes d'un grup o conjunt, tinga un ús confús, hem mantingut l'ús de desdoblaments, en particular en els articles 6.1.a) i c), 7, 9 i 10.3

### 3.2.2.Exercici del poder. Principi de presència equilibrada

- e. Òrgans executius en matèria de funció pública: CIR i CECIR
  - I. Vocalies nades, vocalies electives i presència equilibrada de dones i homes.
- f. Òrgans assessors en matèria de funció pública: Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana.
  - I. Vocalies nades, vocalies electives i presència equilibrada de dones i homes
- g. Òrgans tècnics de selecció i comissions de valoració.
  - I. Presència equilibrada de dones i homes

**Justificació:** Articles 14.4, 51.d) i DA primera LOI; article 10 LICV.

D'acord amb el principi de presència o composició equilibrada, la presència de dones i homes no serà inferior al quaranta per cent en el conjunt a què es referisca, de tal forma que tampoc no podrà ser superior al 60%. Ha de tindre's en compte que aquest principi ha d'aplicar-se a la composició final de la comissió o òrgan corresponent, i s'ha de diferenciar entre components nats o nades, el sexe dels

quals o de les quals no pot seleccionar-se perquè depèn del del seu o de la seua titular, i components electes, que sí que permeten incloure aquesta variable en el moment de la seua designació, de tal manera que la composició final respecte la presència equilibrada de dones i homes en qualsevol cas.

### 3.2.3. Discriminacions directes i indirectes

- h. Maternitat, assumpció d'obligacions familiars i estat civil.
- i. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

**Justificació:** Articles 3, 6, 7, 8 i 51.a) LOI; article 47 LICV.

La regulació de l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat no pot incórrer en cap tipus de discriminació directa o indirecta que aplique a les dones un tracte menys favorable que als homes, especialment com a conseqüència de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars —o, en termes més adequats, el compliment dels deures d'atenció i cura d'ascendents i descendents i altres persones dependents al seu càrrec (art. 68 CC)— i el seu estat civil. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe han de ser qualificats directament com a discriminatoris.

### 3.2.4. Remuneració

- j. Revisió de les retribucions complementàries segons les característiques dels llocs de treball i els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball.

**Justificació:** Articles 5 i 51.f) LOI, 21 LICV.

Els dos criteris enunciats justifiquen algunes retribucions complementàries que s'han d'analitzar aplicant una perspectiva de gènere. En primer lloc, els serveis prestats fora de la jornada normal de treball pateixen d'un evident caire de gènere, en la mesura que incentiven, almenys en part, desistir en l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la qual cosa compta amb un impacte desigual evident en dones i homes. A més, segons les condicions de la seua aplicació, podria haver-hi una discriminació indirecta de caràcter salarial si es demostrara que, a pesar de l'aparença neutra, dona com a resultat un tractament desfavorable per a les dones. En segon lloc, algunes característiques que afecten l'exercici en els llocs de treball com la penositat, toxicitat, perillositat, etc., han de ser avaluades novament per a incloure altres activitats on també hi concorren, almenys si s'aplica la perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos laborals.

### 3.2.5. Accés a l'ocupació pública

- k. Oferta d'ocupació pública amb informe d'impacte de gènere.
- l. Convocatòries amb expressió percentual de la presència de dones i homes en els cossos, agrupacions professionals —si és el cas, escales—, o categories laborals.
- m. Terminis en dies hàbils.
- n. Tots els programes de matèries han d'incorporar la igualtat efectiva de dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública.

**Justificació:** Articles 55 i 61 LOI i mesures 2.3 i 4.1 del I Pla d'igualtat de dones i homes en l'Administració de la Generalitat.

La LOI i l'EBEP estableixen que l'oferta d'ocupació pública ha d'anar acompanyada d'un informe d'impacte de gènere, elaborat segons la Llei 30/2003, de 13 d'octubre. També ha de fer-ho la futura LFPV. De manera particular, constitueix una bona pràctica l'expressió percentual de la presència de dones i homes en els cossos o categories professionals dels llocs de treball convocats per a la seua ocupació. En els sistemes d'accés del personal funcionari i laboral ha de valorar-se la formació en igualtat d'oportunitats i de dret antidiscriminatori, bé en les proves d'aptitud, bé en les de valoració de mèrits. Finalment, encara que puga realitzar-se en el desplegament reglamentari, els terminis en qualsevol procediment per a la selecció de personal funcionari o laboral han de computar-se en dies hàbils, tenint en compte l'impacte de gènere que té el còmput en dies naturals, a causa de l'impacte desfavorable en les persones que compleixen els deures d'atenció i cura d'ascendents i descendents i d'altres persones dependents al seu càrrec, enfront de qui no els compleixen.

### 3.2.6. Movilitat

- o. Plans d'ordenació del personal amb informe d'impacte de gènere
- p. Noves oportunitats de mobilitat per a les empleades públiques víctimes de violència de gènere

**Justificació:** Articles 51.g) LOI, 45 LICV, article 9 LIVMCV.

Si les administracions públiques han d'avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus àmbits d'actuació, d'una banda han d'identificar-se tals àmbits, entre els quals sens dubte es troba l'ordenació i gestió del seu personal, particularment a través de la planificació d'aquestes dues qüestions i la seua

connexió amb el dret a la mobilitat del personal funcionari de carrera; i, d'altra banda, han de proveir-se instruments que permeten tal avaluació, com el que proporciona l'informe d'impacte de gènere.

També han de proporcionar-se noves oportunitats de mobilitat a les empleades públiques víctimes de violència de gènere, de mode particular s'obrirà la relació de llocs de treball a la mobilitat d'empleades públiques procedents d'altres administracions.

### 3.2.7. Provisió de llocs de treball

- q. Lliure designació.
- r. Concurs.

**Justificació:** Articles 6, 11 i 15 LOI.

El sistema de lliure designació, que compta amb un marge de discrecionalitat més accentuat que el de concurs, s'utilitzarà únicament en els supòsits previstos legalment i sempre que no puga emprar-se el procediment normal del concurs. En el sistema de concurs ha d'incloure's una valoració particular de la formació o experiència en matèria d'igualtat d'oportunitats i dret antidiscriminatori.

### 3.2.8. Formació del personal empleat públic

- s. Formació en igualtat d'oportunitats i dret antidiscriminatori.
- t. Reserva d'un mínim del quaranta per cent de les places en els cursos de formació destinats a la promoció a llocs directius.

**Justificació:** Articles 51.c), 60 i 61 LOI; article 44 LICV.

És una mandat legal a la Comunitat Valenciana que les administracions públiques establisquen plans plurianuals de formació que promoguen la promoció interna de les dones a aquells grups, cossos o nivells, o categories professionals en el cas del personal laboral, en què es troben infrarepresentades. A més, ha d'incorporar-se addicionalment una previsió específica segons la qual les accions formatives incloguen necessàriament continguts en matèria d'igualtat d'oportunitats i dret antidiscriminatori. També ha d'aplicar-se una acció positiva en la formació per a llocs directius d'acord amb les previsions de la LOI per a l'Administració General de l'Estat.

### 3.2.9. Règim disciplinari

- u. Sanció accessòria de formació preventiva en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

**Justificació:** Articles 51.e) LOI, article 27 LIVMCV.

En cas que s'impose a alguna persona empleada pública una sanció molt greu per cometre la infracció prevista en l'article 141.1.c), la resolució sancionadora ha d'imposar l'accessòria d'assistir a cursos per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

### 3.2.10. Protecció de les empleades públiques víctimes de violència de gènere

- v. Estendre la protecció a totes les empleades públiques, no sols a les funcionàries de carrera.
- w. Reducció de jornada. Les retribucions no es minoraran si la reducció no supera el terç de la seua jornada. Si la reducció és de la meitat, la minoraació retributiva es correspondrà amb la diferència entre el terç i la meitat d'aquesta.
- x. L'Administració de la Generalitat obrirà la seua relació de llocs de treball a la mobilitat d'empleades públiques víctimes de violència de gènere d'altres administracions públiques.
- y. La duració de l'excedència podrà prorrogar-se per períodes de tres mesos fins que desaparega la causa que va motivar la sol·licitud.
- z. El reingrés al servei actiu de l'empleada pública víctima de violència de gènere des d'una situació administrativa amb reserva del lloc de treball haurà de produir-se en el termini màxim d'un mes.

**Justificació:** Article 19 LIVMCV.

A la Comunitat Valenciana hi ha el mandat legal que totes les empleades públiques de l'Administració de la Generalitat es beneficien amb prioritat de mesures de trasllat, baixa o adaptació de la seua jornada laboral en els termes previstos per la LFPV, en l'ordenament jurídic i la legislació vigent, així com en els plans d'igualtat de l'Administració de la Generalitat. L'acreditació de la condició de víctima de violència de gènere ha de remetre a la regulació específica continguda en l'article 9 LIVMCV, que coincideix només en part amb l'article 109.3 LFPV, en la mesura que en l'apartat tercer preveu un tercer supòsit excepcional que acredita



la condició de víctima únicament per a l'exercici dels drets que expressament ho reconeguen.

### 3.2.11. Classificació professional

- aa. Els criteris del sistema han de garantir l'absència de discriminacions directes o indirectes.
- bb. Revisió dels cossos i escales d'Administració general i especial amb perspectiva de gènere.
  - I. Identificació de discriminacions indirectes.
  - II. Examen detallat de funcions en grups C1 i C2.

**Justificació:** Articles 5, 6, 15 i 51.a) LOI; 22.3 ET.

El dret a la igualtat efectiva de dones i homes ha de garantir-se en les condicions de treball del personal empleat públic. Per tant, ha de tindre's en compte que, en termes generals, en l'ocupació pública la discriminació no es troba en el resultat dels criteris de classificació professional, açò és, en els grups o subgrups, cossos o escales en què es classifiquen els llocs de treball, sinó en els criteris que s'utilitzen per a assignar un lloc de treball o un altre a algun d'ells, que moltes vegades pateixen de qualsevol perspectiva de gènere (ex.: en la clàssica distinció entre personal de neteja i de manteniment). En conseqüència, del que es tracta és principalment d'aplicar la perspectiva de gènere en els criteris de classificació per a evitar que funcions anàlogues o semblants meresquen una valoració diferent segons estereotips en últim terme sexistes

### 3.2.12. Registres de personal, de llocs de treball i de llocs de treball en les entitats locals

- cc.cc. Inclusió sistemàtica de la variable sexe en l'arreglada de dades.

**Justificació:** Articles 20.1.a), 51.g) i 63 LOI.

Si les administracions públiques han d'avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus àmbits d'actuació, un dels instruments adequats és la inclusió de la variable sexe en les bases de dades i estadístiques, també en els registres de personal (per a quantificar la presència de dones i homes en termes globals), de llocs de treball (per a quantificar la presència de dones i homes en un determinat lloc de treball de manera longitudinal) i d'aquests llocs també en

les entitats locals, de manera que pugui estudiar-se la presència de dones i homes en l'administració local i el grau de compliment de les disposicions de la LFPV en matèria d'igualtat efectiva.

### 3.2.13. Exercici coresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

dd. L'exercici dels drets de conciliació ha de fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars

ee. Drets de conciliació

I. Jornada

II. Permisos

1. Permetre en les quatre últimes setmanes de permís per maternitat la combinació amb el teletreball
2. Augmentar en una tercera setmana el permís en cas de fill o filla amb discapacitat, part múltiple, etc.
3. Convertir la reducció horària per lactància en un crèdit horari fins al dotzè mes a organitzar per la persona titular mitjançant reduccions, acumulació, divisió, etc.

III. Excedències

1. Aplicar les excedències voluntàries per agrupació familiar, atenció de familiars i per raó de violència de gènere al personal laboral en allò compatible amb la naturalesa laboral del seu vincle jurídic.

ff. Beneficis de protecció social

gg. Oferir avantatges addicionals quan s'acredite l'exercici coresponsable dels drets de conciliació (adaptació de jornada, permisos, excedències...).

**Justificació:** Articles 3, 14.8, 44 i 51.b) LOI; 11 EACV; 19 LICV; 24 LCDSCV.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i professional (d'ara en avant, els drets de conciliació) no apareixen enunciats de mode exprés en la Constitució Espanyola. La seua dimensió constitucional s'ha construït jurisprudencialment d'acord amb, primer, la interdicció de tota discriminació per raó de sexe (art. 14 CE) (STC 128/1987, de 16 de juliol, i 166/1988, de 26 de setembre); segon, en el principi rector de protecció de la família i la infància (art. 39 CE) (STC 3/2007, de 15 de gener, i 24/2011, de 14 de març); i, tercer, més recentment, en la prohibició

de la discriminació per raó de circumstàncies familiars, quan qui les exerceix és un home (STC 26/2011, de 14 de març).

L'anàlisi dels estatuts d'autonomia reformats des de l'any 2006 mostra, d'una banda, que no es produeix una regulació tant dels drets de conciliació —que podria haver-se dut a terme en la mesura que una de les característiques dels nous estatuts d'autonomia ha sigut, precisament, la incorporació d'un elenc més o menys ampli de drets subjectius— com el de «conciliació» com a instrument o mecanisme que ha de ser promogut en un binomi format pel dret al treball en igualtat d'oportunitats de dones i homes i la protecció de la família; i, d'altra banda, que no s'ha seguit la conceptuació i la nomenclatura expressada per la LOI, a pesar de ser anterior en el temps, que es refereix als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral —en línia amb la normativa comunitària més recent respecte d'això—, sinó que es manté la terminologia de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i deixa de banda la conciliació de la vida personal.

En particular, en l'Estatut de la Comunitat Valenciana es regula la «compatibilitat de la vida familiar i laboral» com a instrument perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminació i per a garantir que ho facen en igualtat de condicions (art. 11); s'enuncia com a competència de la Generalitat garantir a totes les persones «un treball digne... que permeta la conciliació de la vida laboral i familiar...» (art. 80.1), preveient amb tal finalitat la garantia del dret a la protecció legal enfront de l'acomiadament motivat per la maternitat, un permís retribuït per raó de maternitat i un permís parental per naixement o adopció de fill o filla (art. 80.3). Aquestes previsions estatutàries han tingut el seu desenvolupament legislatiu en els articles 31 a 33 LCDSCV, que enuncien com a principi informador de la conciliació de la vida familiar i personal «afavorir la coresponsabilitat de les dones i els homes en l'atenció dels seus fills i filles i les persones en situació de dependència» (art. 32.1.b) LCDSCV), segons una configuració dels drets de conciliació d'acord amb la seua regulació en l'article 44 LOI, com es raonarà a continuació.

El text legal més recent que incideix de manera destacada en els drets de conciliació és la LOI. La LOI marca una fita en matèria de conciliació fonamentalment per dos motius: en primer lloc, perquè aspira a convertir els drets de conciliació en un instrument al servei de la coresponsabilitat, en la mesura que es reconeixen perquè «fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars i eviten tota discriminació basada en el seu exercici» (art. 44.1); i, en segon lloc, perquè crea el permís de paternitat —amb la corresponent prestació de Seguretat Social—, per a contribuir a l'objectiu d'un repartiment més equilibrat de les responsabilitats

familiars (art. 44.3). La LOI compta també amb altres mesures excepcionals que afecten els drets de conciliació, com la inclusió en el contingut dels nous plans d'igualtat (art. 46), la profusa regulació en el terreny de l'ocupació pública (arts. 51.b) i 56 i ss.) o la millora en el contingut d'alguna de les seues manifestacions prèviament regulades (reducció de jornada, excedències, lactància, etc.).

No obstant això, l'objectiu de convertir els drets de conciliació en instruments que repercutisquen en la coresponsabilitat queda limitat pràcticament al permís de paternitat, d'altra banda ampliat posteriorment de tretze dies a quatre setmanes per la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la duració del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, encara que d'una forma que podria denominar-se «virtual», en la mesura que l'entrada en vigor de tal ampliació va quedar postergada fins a l'1 de gener de 2011, i així de forma successiva i ininterrompuda cada anualitat fins a l'assenyalada actualment, l'1 de gener de 2017, amb la qual cosa s'acumula un total de set anys de *vacatio legis*.

A més, també ha d'assenyalar-se que alguna qüestió rellevant no incorporada en la LOI, com la titularitat masculina del permís per lactància amb independència de la situació laboral de la mare, sigué reformada posteriorment com a conseqüència de la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 30 de setembre de 2010, en el cas Roca Álvarez, i la seua incorporació plena encara està pendent en l'àmbit de l'ocupació pública.

Segons s'ha exposat, l'estratègia idònia per a la igualtat efectiva no és la conciliació, sinó la coresponsabilitat, que s'entén com l'assumpció equilibrada de responsabilitats familiars d'acord amb l'article 44 LOI. Però, ens preguntem si hi ha un mandat legal que convertisca aquesta estratègia en un deure, de manera que sí que altere el subjecte actiu del deure d'atenció i cura? Pot afirmar-se que tal mandat legal procedeix de dos articles del Codi Civil: d'una banda, els cònjuges són iguals en drets i deures (art. 66) i, en particular, han de compartir les responsabilitats domèstiques i l'atenció i cura d'ascendents i descendents i altres persones dependents al seu càrrec (art. 68). Doncs bé, pot estimar-se que en aquest article es defineix legalment el concepte de coresponsabilitat, en la mesura que els titulars del deure són els dos cònjuges per igual. En línia amb aquesta interpretació, l'article 31.2 LCDSCV protegeix l'exercici d'una maternitat i paternitat responsables en interès de les filles i fills.

Si l'estratègia és la coresponsabilitat, una eina o instrument d'aquesta estratègia són els drets de conciliació. Com indica l'article 44 LOI, el reconeixement dels drets de conciliació ha d'efectuar-se de tal manera que fomenti la coresponsabilitat, que no és una altra cosa que l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars; per tant, ha de ser funcional per a la coresponsabilitat. O, dit en termes

contraris, si els drets de conciliació no es reconeixen de tal forma que fomenten la coresponsabilitat, són contraris al dret a la igualtat efectiva. I si entenem que, des de l'aprovació de la LOI, l'article 14 CE ha d'interpretar-se en els termes que s'hi contemplen, com també la resta de l'ordenament jurídic segons el principi informador establert per l'article 4 del mateix text legal, aquests drets resultaran contraris al dret constitucional d'igualtat i, en conseqüència, inconstitucionals.



## **4. LA IGUALTAT EFECTIVA EN L'ACCÉS, DESENVOLUPAMENT I CESSAMENT DE LA PRESTACIÓ DE SERVEIS EN LA FUNCIO PÚBLICA VALENCIANA**

La pretensió del present document no és una altra que la d'aportar una sèrie de reflexions que haurien de prendre's en consideració perquè la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit de l'Administració pública siga cada vegada més real i, en conseqüència, que de forma gradual, comence a difuminar-se la segregació horitzontal i vertical, el sostre de cristall i sobretot la bretxa salarial entre dones i homes l'existència hui de la qual evidència qualsevol estadística que se'n faça.

Són molts els factors a tindre en compte i sens dubte aquest no és ni el moment ni el lloc per a fer una enumeració exhaustiva i detallada de tots els preceptes que haurien de ser objecte de modificació als efectes que ara ens interessa.

Amb tot això, tot i que encara s'han d'aportar una sèrie d'idees per a debatre, entenem que és important sistematitzar unes propostes generals que diferencien entre mesures d'accés o d'entrada; mesures referents al desenvolupament de la prestació de serveis; i mesures que tenen a veure amb el cessament o l'acomiadament del personal funcional i laboral.

### **4.1. L'accés a la prestació de serveis en la funció pública**

Sabem, totes i tots, que en l'àmbit de la funció pública l'accés, excepte per al personal eventual, ha de complir amb tot el que exigeix el respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. I això amb independència que l'accés es produïska mitjançant el sistema d'oposició, de concurs de mèrits o pel mixt d'oposició-concurs.

En tots els casos és necessari un òrgan de selecció. I aquest òrgan de selecció evidentment hauria d'actuar en conseqüència amb la prohibició de discriminació directa i indirecta en l'accés, tant en allò que té a veure a l'hora de fixar els procediments selectius, com els mèrits a ponderar i les proves a superar. Tenint en compte igualment que si bé els casos de discriminació directa poden detectar-se amb una certa facilitat, des de la perspectiva de la discriminació indirecta ho és qualsevol pràctica, decisió, requisit, o procediment selectiu que genere un efecte advers en un col·lectiu respecte un altre sense que existisca un motiu objectiu que ho justifique.

Però, no sols el que hem dit al paràgraf anterior és important. Igualment, estaria bé que també en compliment del que exigeix la LOI, es garantira, en la mesura que siga possible, una composició equilibrada (40%-60%) entre dones i homes en els òrgans de selecció. Per descomptat, sempre i en tots els casos, amb la capacitat, competència i preparació pertinent de tots els seus membres, homes i dones. És veritat que hui la LFPV ja diu expressament en l'article 57.2, que els òrgans de selecció «tendiran» a la paritat entre dones i homes.

Però ací no es tracta tant de fer referència a la tendència a la paritat com que necessàriament siguen paritaris excepte impossibilitat justificada. I això, la LFPV hui no ho inclou.

Una cosa semblant ocorre amb les mesures d'acció positiva. La LFPV, quan es refereix als procediments de selecció, diu que tindran caràcter obert i que hauran de garantir la lliure concurrència, sense perjudici de (...) «les mesures de discriminació positiva previstes a l'empara d'aquesta llei» (art. 52.1 LFPV). Al marge que, en l'actualitat, sabem que aquestes mesures ni poden ni han de qualificar-se com a mesures de discriminació positiva, tenint en compte que es tracta d'una denominació poc afortunada producte d'una traducció no massa exacta del terme anglés affirmative action, en realitat haurien de denominar-se mesures d'acció positiva. En tot cas, més enllà de la denominació, encara que la LFPV les enuncia mencionant «a l'empara d'aquesta llei», en realitat, amb posterioritat, en tot l'articulat no existeix cap mesura que pugua considerar-se com a tal mesura d'acció positiva, excepte en el cas de les persones amb discapacitat (art. 55 LFPV). És a dir, s'anuncia una possible existència de les mal anomenades mesures de discriminació positiva «previstes a l'empara d'aquesta llei», però després l'única materialització que es plasma en el text legal es dirigeix exclusivament a les persones amb discapacitat. Està bé si això ha d'interpretar-se com un reconeixement de caràcter pedagògic del que ja el Tribunal Constitucional, primer, i la LOI, després, preveuen. Però, en aquest sentit, si es vol fixar el marc de referència perquè els plans d'igualtat o els acords de condicions de treball establisquen mesures d'acció positiva, entenem que la redacció del precepte legal ha de ser una altra diferent de la que té la LFPV, tenint en compte que amb l'actual redacció pareix que es prepara per a una cosa que després no arriba a succeir: una possible regulació de les mesures d'acció positiva des de la llei.

Açò, sens dubte, haurà de modificar-se per a millorar-ho, com també els continguts dels procediments de selecció, mèrits a considerar, formació requerida, etc. Tal com hem dit a l'inici d'aquestes línies, tot ha de passar pel «tamís» de la discriminació directa i indirecta. I això és molt més complex del que a priori sembla.



En efecte, la garantia de la igualtat real entre dones i homes en l'accés s'ha de tindre en compte en tot el que afecta al procés de selecció, ingrés i classificació. I això inclou:

- a) Les ofertes d'ocupació, que no podran ser directament discriminatòries ni introduir elements que formalment siguen neutres però que perjudiquen les dones respecte els homes sense justificació objectiva, perquè seria constitutiu de discriminació indirecta
- b) El procés de selecció que, pel mateix, no podrà ser ni directament ni indirectament discriminatori
- c) Els mèrits que es consideren en cada una de les proves, que igualment no podran ser constitutius de discriminació en els termes de discriminació directa i indirecta exposats.

Hem de ser conscients que tot açò suposa tindre en compte els elements condicionants de l'accés a l'ocupació des de l'oferta, procés de selecció, requisits exigibles i tota la resta que a més pot tindre a veure amb la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball. És a dir, que l'estudi que es proposa des de la neutralitat ha de tindre's en compte sense perdre de vista si el sector en concret a què es refereix el procediment de selecció és predominantment femení, perquè en aquest cas, s'ha de tindre especial atenció en els llocs superiors, perquè en aquests sectors, a pesar de ser sectors feminitzats, solen estar ocupats per homes; o caldrà considerar també si es tracta d'un sector masculinitzat i si els motius pels quals ho és té a veure amb l'exigència de requisits no justificats que perjudiquen un col·lectiu respecte l'altre.

Tampoc no hem d'ignorar, com a tercera variant a considerar, si es tracta d'un procés previst per a funcionaris o funcionàries, mitjançant oposició; o quan es tracta de laborals, si es tracta d'una oposició, concurs oposició, o concurs, en funció de si es tracta d'una contractació temporal o fixa, tenint en compte que en termes generals la temporalitat i precarietat afecta de forma més contundent les dones que els homes.

Tot això, entenem que hauria de reconsiderar-se en el sentit exposat, tenint en compte que en l'actualitat les afirmacions genèriques de les normes no han canviat la realitat de les dones i homes en l'accés a la funció pública, que continua mostrant sectors feminitzats enfront de sectors masculinitzats, així com l'existència i persistència d'un sostre de cristall que difícilment és conciliable amb un accés conseqüent amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. .

## **4.2. El principi d'igualtat en el desenvolupament de la prestació de serveis públics**

Tot allò a què ens hem referit en l'apartat anterior, en el sentit que no és segurament aquest ni el moment ni el lloc d'entrar al detall de les regulacions i de realitzar propostes detallades, també ho podem aplicar en aquest apartat. No obstant això, igual que hem fet amb anterioritat, també hi farem referència a aspectes que, de forma general, han de prendre's en consideració.

Es dona per suposada la necessitat que la classificació no responga a elements discriminatoris, que la formació no sols tracte qüestions referents a la igualtat efectiva de dones i homes, sinó fonamentalment que no siga ni directament ni indirectament discriminatòria pel que fa al contingut, horari, requisits d'accés i semblants (alguna cosa s'intueix en l'art. 93 LFPV), però caldria insistir amb açò i també amb la promoció (art. 114 i ss LFPV), per a la qual s'haurien de prendre en consideració mesures d'acció positiva quan siguen necessàries, idònies, i proporcionals a la discriminació de partida que mostren les estadístiques del lloc a ocupar.

Tot això s'hauria de tindre en consideració com a especificitats del dret del personal empleat públic a no ser discriminat, d'acord amb l'article 66 LFPV.

Igualment és important tot el capítol II referit a la jornada de treball, permisos, llicències i vacances.

Amb tot i això, des de la perspectiva de garantir la igualtat real, totes les mesures conciliatòries haurien de reconsiderar-se o reformular-se des de l'òptica de la coresponsabilitat i adoptar mesures que implicaren realment l'home treballador a compartir tasques reproductives amb les dones en els mateixos termes que aquestes.

Amb tot el que hem exposat, no obstant això, trobem un doble obstacle: l'efecte perjudicial que de vegades comporta acollir-se a les mesures de conciliació en la carrera professional; però, inclús en els casos en què no és així, la pèrdua retributiva que generalment comporta a l'àmbit familiar la conciliació des de la coresponsabilitat.

En efecte, el fet que en termes generals existisca una bretxa de gènere com l'actual no sols afecta la retribució mensual de dones i homes, la qual cosa ja és suficient, sinó que a més suposa que quan una família s'organitza per a conciliar, moltes vegades es troba amb una important pèrdua del seu poder adquisitiu si el que concilia és l'home. I, menys pèrdua adquisitiva, evidentment, si la que concilia és la dona.

Volem ressaltar amb açò una cosa que moltes vegades s'oblida: la discriminació salarial té a veure amb el salari base, evident, però també amb la percepció de molts complements salarials que es perpetuen en el temps a pesar de ser indirectament discriminatoris. Complementos salarials com de força, de perillositat o semblants, si aquests encara existeixen amb les noves tecnologies, però que no obstant això, es perpetuen en el temps, i seran indirectament discriminatoris si perjudiquen les dones treballadores enfront dels homes treballadors. Si encara existeixen, insistim.

I això no pot analitzar-se de forma aïllada, presumint que retribució és retribució i que és molt diferent de promoció o de conciliació. Perquè encara que jurídicament siguin mesures aïllades en la vida de les empleades i empleats públics formen part d'un tot indissoluble que, a més a manera de bumerang, també es retroalimenta.

Així, per exemple, promoció i conciliació tenen molt a veure. Si la conciliació no s'adopta des de la coresponsabilitat i es considera cosa de dones, la promoció d'aquestes patirà sens dubte una minva respecte la mateixa promoció per part dels homes. Però hi ha més, perquè si només promociona l'home, quan en l'àmbit d'una família heterosexual haja que plantejar-se com conciliar, presumiblement la persona que ha promocionat tindrà una situació econòmica millor que la que no ho ha fet. I, des d'aquesta perspectiva, potser es plantegen que és millor que les tasques reproductives recaiguen en la persona que menys retribució percep, és a dir, en la dona, que per conciliar des del principi ha vist minvada la promoció. I, com no ha promocionat, és la que menys salari percep i per tant, la que conciliarà de nou perquè el nucli familiar no patisca una pèrdua pel que fa al nivell adquisitiu.

Però, inclús si no entra en joc la variable promoció, pel que acabem d'explicar, ocorre igual entre retribució i conciliació, tot i tenint en compte que la bretxa salarial de gènere fa que si no estem atentes i atents amb la conciliació des de la coresponsabilitat, la conciliació recaurà només en el gènere femení, minvarà moltes carreres professionals i relegarà la dona a condicions contractuals més precàries i pitjor retribuïdes. I, per descomptat, a més perpetua el sostre de cristall, al qual l'Organització Internacional del Treball (OIT) es va referir com a l'existència d'obstacles invisibles però existents que dificulten que la dona pugua accedir als llocs més elevats de la cima social, política, empresarial, amb la mateixa facilitat (o dificultat) amb què ho fa l'home.

Per tant, la norma hauria de fer una referència a aquesta consideració conjunta de promoció, formació, desenvolupament de la carrera professional i conciliació des de la coresponsabilitat.

### 4.3. El cessament de la prestació de serveis. L'acomiadament laboral

L'article 87.4 LFPV estableix entre els principis d'actuació del personal empleat públic que «la seua conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques i evitarà tota actuació que pugua produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

L'article 141.1 LFPV estableix com a falta molt greu amb les i els funcionaris «b) Tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnat, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social» i «c) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, així com l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe».

El mateix podria dir-se com a causa d'acomiadament en l'article 54 ET, que expressament conté la referència a l'assetjament com a causa d'acomiadament i encara que no conté la discriminació com a tal, sí com a la transgressió de la bona fe contractual o les ofenses verbals o físiques.

En realitat, és evident que incórrer en discriminació amb una altra persona és causa de cessament o és causa d'acomiadament quan és greu i culpable i, en conseqüència, és constitutiva d'infracció greu d'acord amb els principis de proporcionalitat.

Pel que fa al cessament, més que tractar la qüestió del cessament de qui discrimina o de qui assetja, preocupa el cessament motivat per una discriminació o l'acomiadament discriminatori que per a objectivar-lo i evitar-lo en els casos més onerosos, els articles 53 i 55 ET pràcticament objectiven en el sentit de considerar-lo en aquells supòsits especialment sensibles objecte de nul·litat o de procedència. En conseqüència, es veta que s'extingisquen de manera indemnitzada acomiadaments discriminatòriament motivats per un embaràs, per l'atenció dels fills o filles i per altres tantes tasques reproductives que cita la norma. Açò està molt bé en l'àmbit laboral i és menys problemàtic en l'àmbit funcionarial, on en realitat no es produeixen massa cessaments.

Ara bé, el que sí esdevé sovint en l'àmbit de la funció pública i tant entre personal laboral com entre personal funcionari són situacions constitutives d'assetjament. L'assetjament, tant moral, com sexual o per raó de gènere és una qüestió realment preocupant. Doncs bé, encara que en la LFPV es fa referència en distints moments a l'assetjament, pel que fa als drets dels empleats i empleades a la protecció enfront de l'assetjament (art. 66.i LFPV); pel que fa a la consideració d'un canvi de lloc per motius de salut (108.5 LFPV), el que és importantíssim; i pel que

fa a la consideració de faltes molt greus (art. 141 LFPV), amb tot i això es troba a faltar una referència a la necessitat d'articular un protocol contra l'assetjament en particular i la violència en general, dins de l'àmbit de la funció pública valenciana.

Així doncs, és veritat que, pel que fa a l'assetjament per raó de gènere o a l'assetjament sexual, l'incompliment del mandat contingut en l'article 62 LOI referit a la necessitat que totes les administracions tinguen un protocol, es pot trobar matisat per la disposició adicional onzena que referint-se als plans d'igualtat, diu que «Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional». Cosa que, òbviament, ha de completar-se amb la referència als plans d'igualtat que realitzen els articles 64 i 46 LOI i, en conseqüència, entenent, perquè ho diu la LOI, que el protocol contra l'assetjament d'assetjament per raó de sexe o sexual forma part del pla d'igualtat.

Per tant, si la referència al protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe pot entendre's subsumida en la LOI, s'obvia, amb l'actual regulació legal, la necessitat d'articular un protocol enfront de l'assetjament en general, contravenint el criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament, que resulten d'aplicació tant a l'Administració i entitats públiques com a les empreses privades i també suposa ignorar les notes tècniques de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball: NTP 854: assetjament psicològic en el treball: definició; NTP 891: procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral (I); NTP 892: procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral (II).

Sens dubte, la LFPV conté una important llacuna legal pel que fa a tot açò i que és molt important corregir tenint en compte l'existència de l'obligació de tindre un protocol contra l'assetjament per a l'assetjament en totes les administracions públiques, encara que no ho diga la legislació valenciana en matèria d'administració pública.

Per a acabar, volem fer una breu menció al pla d'igualtat i a la necessitat que en la LFPV la referència al pla d'igualtat siga més extensa i exhaustiva del que ho és ara. És cert que l'important és conscienciar totes les administracions públiques que, en contra del que ocorre amb l'empresa privada, totes elles estan obligades a negociar i implantar un pla d'igualtat amb independència del nombre d'empleades i empleats públics que presten els seus serveis. És evident que la LFPV arreplega l'obligació de negociar un pla d'igualtat, però ho fa en una disposició adicional, l'onzena, i de forma poc evident, rellevant i sí de manera molt concisa, quan creiem

que s'hauria de realitzar una regulació més coincident amb la contundència de l'obligació legal amb totes les administracions públiques que exigeix la LOI en el sentit de negociar un pla d'igualtat per aconseguir la igualtat real entre dones i homes.

## 5. MODIFICACIONS A LA LLEI 10/2010, DE 9 DE JULIOL, D'ORDENACIÓ I GESTIÓ DE LA FUNCIÓ PÚBLICA VALENCIANA

### Article. 2. Principis informadors

**Acció:** Modificació de l'apartat 2, lletra c).

<b>2. Text anterior:</b> c) Igualtat <i>de tracte entre</i> homes i dones	<b>2. Nou text:</b> c) <i>La igualtat efectiva de</i> dones i homes
--	--

### Justificació

La igualtat efectiva requereix la igualtat de tracte entre dones i homes, però també la sobrepassa.

El títol de la LOI parla de la igualtat efectiva "de" dones i homes, de tal manera que no es limita a la comparació de les condicions d'igualtat entre un col·lectiu i un altre i, molt menys, es dirigeix exclusivament a garantir la igualtat per a les dones

- L'article 1 proclama la igualtat de dones i homes com a subjectes plens de drets, iguals en dignitat, drets i deures.
- L'article 2 defineix el seu àmbit subjectiu d'aplicació en totes les persones, l'article 44.3 reconeix als pares un permís i una prestació per paternitat o, entre altres exemples, la DA primera defineix el principi de presència equilibrada com a regla antidiscriminatòria, que pot beneficiar tant les dones com els homes.<sup>11</sup>

Al mateix temps, l'article 1 de la llei esmentada enuncia que el seu objecte és «fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes...», de manera que no es tracta només de garantir la igualtat de tracte, sinó especialment de fer-la efectiva.

<sup>11</sup> De fet, la seua primera aplicació va garantir la presència masculina en la llista electoral impugnada, formada únicament per dones (STC 12/2008, de 29 de gener).

Aquesta mateixa concepció de la igualtat apareix regulada en l'article 23 LCDS-CV, segons el qual els poders públics de la Comunitat Valenciana «col·laboraran per a fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes».

La introducció d'aquesta modificació afecta la redacció de l'article 27 de la LCDSCV, que ha de ser modificada mitjançant una nova DA en els mateixos termes.

#### **Article 4. Administració de la Generalitat**

**Acció:** Modificació de l'apartat 4 en el seu inici.

<b>Text anterior:</b> Les previsions d'aquesta llei referents al codi de conducta, als principis de selecció i a l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat... (la resta igual).	<b>Nou text:</b> Les previsions d'aquesta llei referents <i>a la igualtat efectiva de dones i homes</i> , al codi de conducta, als principis de selecció i a l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat... (la resta igual).
--	--

#### **Justificació**

El dret fonamental a la igualtat efectiva de dones i homes ha d'aplicar-se també, igual que el codi de conducta o el règim jurídic de selecció i accés de les persones amb discapacitat, al personal de les entitats del sector públic autonòmic i local, a pesar de la seua exclusió de l'àmbit d'aplicació del text legal, d'acord amb l'article 3.

Si s'entén que l'aplicació d'aquestes qüestions al dit personal és per la seua transcendència en el model públic valencià d'ocupació, la mateixa rellevància ha de predicar-se de la igualtat efectiva del personal empleat públic.

Es manté la denominació de persones amb discapacitat en tant que l'article 55 LFPV la utilitza i aquest precepte fa una remissió a l'esmentat article.



## Article 6. Òrgans executius

**Acció:** Modificació dels apartats 2 i 3.

<b>6.2. Text anterior:</b> La direcció superior de personal en cada conselleria i en la Presidència de la Generalitat, sense perjudici de la màxima autoritat orgànica dels <i>consellers o conselleres</i> , correspondrà <i>als o les</i> titulars de les sotssecretaries (...).	<b>Nou text:</b> La direcció superior de personal en cada conselleria i en la Presidència de la Generalitat, sense perjudici de la màxima autoritat orgànica de <i>les conselleres o consellers</i> , correspondrà a qui siga titular de la sotssecretaria (...) ( la resta igual).
<b>6.3. Text anterior:</b> Seran òrgans executius en els respectius àmbits d'actuació i d'acord amb la normativa específica, <i>els i les</i> titulars de les institucions de la Generalitat (...)	<b>Nou text:</b> Seran òrgans executius en els respectius àmbits d'actuació i d'acord amb la normativa específica, <i>qui siga</i> titular d'alguna de les institucions de la Generalitat (...) (la resta igual).

### Justificació

Aplicació de la DA quarta EACV i dels articles 14 LOI, 4 i 48 LOICV i article 11 LCDSCV. La justificació d'un ús no sexista del llenguatge s'ha desenvolupat de manera extensa en l'apartat 3.2.1 d'aquest mateix informe.

## Article 8. El Consell

**Acció:** Modificació de l'apartat d).

<b>Text anterior:</b> Establir les instruccions i directrius a què han de subjectar-se <i>les o els representants</i> de l'Administració de la Generalitat (...)	<b>Nou text:</b> Establir les instruccions i directrius a què ha de subjectar-se <i>la representació</i> de l'Administració de la Generalitat (...) (la resta igual)
---	---

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada a l'article 6.

## Article 9. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública

**Acció:** Modificació dels apartats 1 i 2.

<p><b>1.j) Text anterior:</b> Impulsar, coordinar i, si és el cas, establir i executar els plans i les mesures en matèria de formació i acció social del personal de l'Administració de la Generalitat.</p>	<p><b>1. j) Nou text:</b> Impulsar, coordinar i, si és el cas, establir i executar els plans i mesures en matèria <i>d'igualtat</i>, formació i acció social del personal de l'Administració de la Generalita</p>
<p><b>2. Text anterior:</b> Les competències que la present llei atribueix <i>al conseller o a la consellera</i> competent en matèria de funció pública corresponen a <i>qui ostente la titularitat</i> de la Conselleria de Sanitat (...)</p>	<p><b>2. Nou text:</b> Les competències que en la present llei s'atribueixen a qui <i>siga titular de la conselleria</i> competent en matèria de funció pública corresponen a qui <i>siga titular</i> de la Conselleria de Sanitat (...) (la resta igual).</p>

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada a l'article 6.

## Article 10. El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR)

**Acció:** Modificació de l'apartat 2, 3, 4.b) i 5.

<p><b>2. Text anterior:</b> El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR) està compost per: 1. La o el titular de la secretaria autonòmica competent en matèria de funció pública o, en cas d'inexistència, de l'òrgan designat per la consellera o conseller amb competències en l'esmentada matèria, que ostentarà la Presidència.</p>	<p><b>2. Nou text:</b> El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR) està compost per les persones següents: 1. <i>(La)/Titular</i> de la secretaria autonòmica competent en matèria de funció pública o, en cas d'inexistència, l'òrgan designat per qui <i>siga titular</i> de la conselleria amb competències en l'esmentada matèria, que ostentarà la presidència.</p>
--	--

2. La o el titular de la secretaria autonòmica competent en matèria de pressupostos i despeses o, en cas d'inexistència, de l'òrgan designat per la consellera o conseller amb competències en l'esmentada matèria, qui ostentarà la vicepresidència.

3. La o el titular de la direcció general competent en matèria de funció pública.

4. La o el titular de la direcció general competent en matèria de pressupostos i despeses.

5. *Una o un vocal designat* per la Presidència de la Generalitat amb rang, com a mínim, de directora o director general.

6. *Sis vocals designats* a parts iguals per les conselleries amb competències en matèria de funció pública i de pressupostos i despeses, entre les *funcionàries i funcionaris* de carrera del subgrup professional A1 pertanyents a aquests departaments.

2. *(La)/Titular* de la secretaria autonòmica competent en matèria de pressupostos i despeses o, en cas d'inexistència, l'òrgan designat per qui siga titular de la conselleria amb competències en l'esmentada matèria, que ostentarà la vicepresidència.

3. *(La)/Titular* de la direcció general competent en matèria de funció pública.

4. *(La)/Titular* de la direcció general competent en matèria de pressupostos i despeses.

5. *Una vocalia* designada per la Presidència de la Generalitat entre qui siga titular, almenys, d'una direcció general.

6. *Sis vocalies* designades a parts iguals per les conselleries amb competències en matèria de funció pública i de pressupostos i despeses, entre el *personal funcionari* de carrera del subgrup professional A1 pertanyent a aquests departaments.

La designació de les vocalies haurà de complir la presència equilibrada de dones i homes i, si fa el cas, es compensarà la infrarepresentació de les dones en les titularitats.

#### **4.b) Text anterior:**

Resoldre aquells assumptes atribuïts a la Comissió Executiva en què no hi haja comú acord, entre els representants de les conselleries competents en funció pública i en pressupostos i despeses.

#### **4. b) Nou text:**

Resoldre aquells assumptes atribuïts a la Comissió Executiva en què no hi *haja acord* entre *la representació* de les conselleries competents en matèria de funció pública i de pressupostos i despeses.

**5. Text anterior:**

Sota la dependència immediata del Consell Interdepartamental de Retribucions hi haurà una Comissió Executiva (CECIR) composta *paritàriament* per representants de les conselleries competents en matèria de funció pública i de pressupostos i despeses.

**5. Nou text:**

Sota la dependència immediata del Consell Interdepartamental de Retribucions hi haurà una Comissió Executiva (CECIR), composta *de forma paritària i d'acord amb el principi de presència equilibrada* per representants de les conselleries competents en matèria de funció pública i de pressupostos i despeses.

**Justificació**

Es reproduueix la justificació formulada en l'article 6.

La composició del CIR permet la introducció del principi de presència equilibrada (DA Primera LOI), però només en part. En efecte, la naturalesa del personal que en forma part és doble: d'una banda, cinc vocalies nades, vinculades a la titularitat d'un determinat organisme o lloc (núm. 1 a 5); i, d'una altra, sis vocalies electives, que han de ser designades a parts iguals per dues conselleries (núm. 6): la competent en matèria de funció pública i la competent en matèria de pressupostos i despeses. Com en el primer tipus de personal no pot aplicar-se el principi de presència equilibrada, perquè el sexe de qui siga vocal dependrà de qui siga titular de l'òrgan corresponent, l'aplicació del principi de presència equilibrada es projecta sobre la composició final i, de mode indirecte, sobre la designació de les sis vocalies electives. Per exemple: si com a conseqüència de l'aplicació dels números de l'1 al 5 la composició fóra amb cinc homes, la designació de les vocalies corresponent al número 6 hauria de produir-se en les persona del sexe corresponent a la proporció menor, en aquest cas totes dones, ja que en un altre supòsit el resultat incompliria el principi de presència equilibrada.

La composició del CECIR també permet la introducció del principi de presència equilibrada, de tal forma que la representació paritària de les dues conselleries esmentades també complisca amb aquest principi en els termes exposats.

## Article 13. Composició

**Acció:** Modificació de tots els apartats.

<p><b>1. Text anterior:</b> Integren el Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana <i>el o la presidenta, catorze vocals nats i nou vocals electius</i>.</p>	<p><b>1. Nou text:</b> Integren el Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana la seua <i>presidència, catorze vocalies nades i nou vocalies electives</i>.</p>
<p><b>2. Text anterior:</b> La Presidència del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana correspon <i>al conseller o a la consellera competent</i> en matèria de funció pública.</p>	<p><b>2. Nou text:</b> La Presidència del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana correspon <i>a qui siga titular de la conselleria competent</i> en matèria de funció pública</p>
<p><b>3. Text anterior:</b> <i>Sran vocals nats, les o els</i> titulars dels òrgans següents, que podran delegar la seua representació:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Secretaria autonòmica competent en matèria de funció pública.</li><li>b) Secretaria autonòmica competent en matèria de pressupostos i despeses.</li><li>c) Advocacia General de la Generalitat.</li><li>d) Direcció general competent en matèria de funció pública, a la qual correspondrà la Secretaria del Consell Assessor.</li><li>e) Direcció general competent en matèria de pressupostos i despeses.</li><li>f) Direcció general competent en matèria d'administració local.</li><li>g) Direcció general competent en matèria d'universitats.</li><li>h) Direcció general competent en matèria de personal d'institucions sanitàries</li></ul>	<p><b>3. Nou text:</b> <i>Les vocalies nades correspondran a qui siga titular</i> en algun dels òrgans següents i podrà delegar la seua representació en la:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Secretaria autonòmica competent en matèria de funció pública.</li><li>b) Secretaria autonòmica competent en matèria de pressupostos i despeses.</li><li>c) Advocacia General de la Generalitat.</li><li>d) Direcció general competent en matèria de funció pública, a la qual correspondrà la Secretaria del Consell Assessor.</li><li>e) Direcció general competent en matèria de pressupostos i despeses.</li><li>f) Direcció general competent en matèria d'administració local.</li><li>g) Direcció general competent en matèria d'universitats.</li><li>h) Direcció general competent en matèria de personal d'institucions sanitàries.</li></ul>

i) Direcció general competent en matèria de personal docent.

i) Direcció general competent en matèria de personal docent

**4. Text anterior:**

*Així mateix, seran vocals nats del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana, les persones següents:*

- a) Una, en representació de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies.
- b) Dos, en representació de les universitats públiques valencianes.
- c) Dos, en representació de les organitzacions sindicals presents en la Mesa General de Negociació I.

**4. Nou text:**

*També ocuparan vocalies nades del Consell Assessor de la Funció Pública valenciana les persones següents:*

- a) Una, en representació de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies.
- b) Dues, en representació de les universitats públiques valencianes.
- c) Dues, en representació de les organitzacions sindicals presents en la Mesa General de Negociació I.

**5. Text anterior:**

*Els nou vocals electius del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana seran designats pel conseller o consellera competent en matèria de funció pública entre persones de reconegut prestigi acadèmic o professional en les matèries i disciplines relacionades amb l'ocupació pública o en representació d'institucions que tinguen entre les seues finalitats l'estudi i planificació de les administracions públiques i la seua organització.*

**5. Nou text:**

*Les nou vocalies electives del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana seran designades per qui siga titular de la conselleria competent en matèria de funció pública, entre persones de reconegut prestigi acadèmic o professional en les matèries i disciplines relacionades amb l'ocupació pública o en representació d'institucions que tinguen entre les seues finalitats l'estudi i planificació de les administracions públiques i la seua organització*

**6. Text anterior:**

No n'hi ha..

**Nou text:**

*La presència de dones i homes haurà de ser equilibrada.*

**Justificació**

Es reproduïx la justificació formulada als articles 6 i, especialment, al 10 pel que fa a l'aplicació del principi de presència equilibrada.

## Article 14. Concepte i classes de personal empleat públic

**Acció:** Modificació de l'apartat 1. (En valencià queda igual)

### 1. Text anterior:

És personal empleat públic *qui* exerceix professionalment funcions retribuïdes al servei dels interessos generals en les administracions públiques incloses en l'àmbit d'aplicació de la present llei, amb les característiques i especificitats normatives que s'assenyalen en l'article 3.

### 1. Nou text:

És personal empleat públic *qui* exerceix professionalment funcions retribuïdes al servei dels interessos generals en les administracions públiques incloses en l'àmbit d'aplicació de la present llei, amb les característiques i especificitats normatives que s'assenyalen en l'article 3.

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 15. Personal funcionari de carrera

**Acció:** Modificació de l'apartat 1.

### 1. Texto anterior:

És personal funcionari de carrera aquell *qui*, en virtut de nomenament legal, s'incorpora a l'Administració mitjançant una relació jurídica regulada pel dret administratiu, per a l'exercici de serveis professionals retribuïts de caràcter permanent.

### 1. Nou text:

És personal funcionari de carrera *qui*, en virtut de nomenament legal, s'incorpora a l'Administració mitjançant una relació jurídica regulada pel dret administratiu, per a l'exercici de serveis professionals retribuïts de caràcter permanent.

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 16. Personal funcionari interí

**Acció:** Modificació dels apartats 1, 7 i 9.b).

<p><b>1. Text anterior</b></p> <p>És personal funcionari interí aquell <i>qui</i>, en virtut de nomenament legal i per raons expressament justificades de necessitat i urgència, presta serveis en l'Administració mitjançant una relació professional de caràcter temporal, regulada pel dret administratiu, per a l'exercici de funcions atribuïdes al personal funcionari de carrera</p>	<p><b>1. Nou text:</b></p> <p>És personal funcionari interí <i>qui</i>, en virtut de nomenament legal i per raons expressament justificades de necessitat i urgència, presta serveis en l'Administració mitjançant una relació professional de caràcter temporal, regulada pel dret administratiu, per a l'exercici de funcions atribuïdes al personal funcionari de carrera.</p>
<p><b>7. Text anterior:</b></p> <p>El personal funcionari interí haurà de reunir els requisits legals i reglamentaris per a exercir les funcions pròpies del lloc de treball, així com posseir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques adequades per al seu exercici. El nomenament <i>de funcionària o funcionari</i> interí no atorgarà cap dret per al seu ingrés en l'Administració pública.</p>	<p><b>7. Nou text:</b></p> <p>El personal funcionari interí haurà de reunir els requisits legals i reglamentaris per a exercir les funcions pròpies del lloc de treball, així com posseir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques adequades per al seu exercici. El seu <i>nomenament</i> no atorgarà cap dret per a ingressar en l'Administració pública.</p>
<p><b>9. b) Text anterior:</b></p> <p>Per la provisió del lloc corresponent per <i>funcionària o funcionari</i> de carrera.</p>	<p><b>9. b) Nou text:</b></p> <p>Per la provisió del lloc corresponent per <i>personal funcionari</i> de carrera</p>

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.



## Article 17. Personal laboral fix

**Acció:** Modificació dels apartats 1 i 6.

### 1. Text anterior:

És personal laboral fix aquell qui, superat el corresponent procediment selectiu, en virtut d'un contracte de naturalesa laboral, està vinculat a l'Administració pública mitjançant una relació professional de caràcter permanent caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució

### 1. Nou text:

És personal laboral fix *qui*, superat el corresponent procediment selectiu, en virtut d'un contracte de naturalesa laboral, està vinculat a l'Administració pública mitjançant una relació professional de caràcter permanent caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució.

### 6. Texto anterior:

S'exceptua del que disposa l'apartat anterior el personal laboral que, de conformitat amb la normativa vigent, obtinga resolució favorable de l'òrgan competent per al canvi de lloc de treball per capacitat disminuïda. Igualment, s'exceptua en els supòsits de violència de gènere, en els termes que preveu l'article 109.

### 6. Nou text:

S'exceptua del que disposa l'apartat anterior el personal laboral que, de conformitat amb la normativa vigent, obtinga resolució favorable de l'òrgan competent per al canvi de lloc de treball per capacitat disminuïda. Igualment, s'exceptua en els supòsits de *trasllat per violència de gènere*, en els termes que preveu l'article 109.

## Justificació

Es reproduïx la justificació formulada a l'article 6. També es millora la redacció de l'apartat 6.

## Article 18. Personal laboral temporal

**Acció:** Modificació de l'apartat 1.

### 1. Text anterior:

És personal laboral temporal aquell *que*, en virtut d'un contracte de naturalesa laboral i de duració determinada, manté una relació professional de caràcter temporal caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució.

### 1. Nou text:

És personal laboral temporal *qui*, en virtut d'un contracte de naturalesa laboral i de duració determinada, manté una relació professional de caràcter temporal caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució.

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 19. Personal eventual

**Acció:** Modificació dels apartats 1, 3, 4 i 5.

### 1. Text anterior:

És personal eventual qui, en virtut d'un nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial, i serà retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats a l'efecte. En tot cas, són personal eventual, ateses les funcions d'especial confiança que exerceixen, els *conductors* al servei directe dels membres del Consell.

### 1. Nou text:

És personal eventual qui, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial i la seua retribució és amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats a l'efecte. En tot cas, són personal eventual, ateses les funcions d'especial confiança que exerceixen, *les persones que conduïxen* al servei directe de qui compon el Consell.

<p><b>3. Text anterior:</b> En l'Administració de la Generalitat, podran disposar d'aquest tipus de personal els gabinets <i>del president o de la presidenta</i> de la Generalitat, <i>vicepresidentes o vicepresidents</i> del Consell i <i>consellers o conselleres</i>. El seu nomenament i cessament correspon al titular de l'òrgan del qual depenguen...</p>	<p><b>3. Nou text:</b> En l'Administració de la Generalitat, podran disposar d'aquest tipus de personal els gabinets <i>de la Presidència</i> de la Generalitat, <i>la Vicepresidència del Consell</i> i les <i>conselleries</i>, el seu nomenament i el cessament corresponen a la persona titular de l'òrgan de què depenguen... (la resta igual).</p>
<p><b>4. Text anterior:</b> En les administracions locals serà nomenat i cessat pel president o <i>presidenta</i> de l'entitat local...</p>	<p><b>4. Nou text:</b> En les administracions locals, serà <i>la presidència</i> de l'entitat local la que nomenarà el personal eventual i en disposarà el cessament. (La resta igual).</p>
<p><b>5. Text anterior:</b> En les universitats públiques valencianes qui nomenarà i disposarà el cessament del personal eventual serà el <i>rector o la rectora</i>.</p>	<p><b>5. Nou text:</b> En les universitats públiques valencianes, qui nomenarà i disposarà el cessament del personal eventual serà <i>el rectorat</i>.</p>

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 20. Personal directiu públic professional

**Acció:** Modificació de l'apartat 1.

<p><b>1. Text anterior:</b> <i>Les i els</i> titulars de les conselleries, organismes autònoms i ens públics de l'Administració de la Generalitat podran nomenar (...)</p>	<p><b>1. Nou text:</b> <i>Qui siga</i> titular de les conselleries, organismes autònoms i ens públics de l'Administració de la Generalitat podrà nomenar (...) ( la resta igual)</p>
--	--

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Capítol I. Estructuració de l'ocupació pública

**Acció:** Modificació de l'expressió «personal funcional» per «personal funcionari» al llarg del capítol.

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada a l'article 6.

## Article 27. Règim jurídic de la integració

**Acció:** Modificació de l'apartat 4.

### 1. Text anterior:

La integració del personal inclòs en la transferència s'efectuarà mitjançant una resolució *del conseller o consellera* que tinga atribuïdes les competències en matèria de funció públic.

### 1. Nou text:

La integració del personal inclòs en la transferència s'efectuarà mitjançant una resolució de qui *sigui titular de la conselleria* que tinga atribuïdes les competències en matèria de funció pública.

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 34. Creació, modificació i supressió de llocs de treball

**Acció:** Modificació de l'apartat 1.

### 1. Text anterior:

La creació, modificació o supressió dels llocs de treball serà efectuada pel *conseller o consellera* competent en matèria de funció pública (...)

### 1. Nou text:

La creació, modificació o supressió dels llocs de treball serà efectuada per qui *sigui titular de la conselleria* competent en matèria de funció pública (...) (la resta igual).

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 35. La classificació de llocs de treball

**Acció:** Addició d'un nou paràgraf en l'apartat 1.

### 1. Text anterior:

La classificació de llocs de treball és el sistema pel qual es determina el seu contingut als efectes, essencialment, de la selecció de personal, la provisió i la determinació de les retribucions complementàries vinculades als llocs.

### 1. Nou text:

La classificació de llocs de treball és el sistema pel qual es determina el seu contingut als efectes, essencialment, de la selecció de personal, la provisió i la determinació de les retribucions complementàries vinculades als llocs. *Els criteris de classificació garantirán l'absència de qualsevol discriminació directa o indirecta entre dones i homes.*

### Justificació

S'emfatitza la necessitat que els criteris que s'usen en el sistema de classificació de llocs de treball eviten qualsevol discriminació directa o indirecta, contràries a la igualtat efectiva de dones i homes (arts. 3, 6, 15 i 51 LOI).

Es trasllada a la funció pública la provisió continguda en l'article 22.3 ET.

## Article 40. Supòsits especials de classificació de llocs de treball

**Acció:** Modificació del segon paràgraf de l'apartat 1; valoració de l'impacte de gènere de l'apartat 2.

### 1. Text anterior:

Així mateix, atenent a idèntiques consideracions, els llocs de treball de naturalesa funcional de secretaries d'alts càrrecs i *coordinador/a assessor/a (...)*.

### 1. Nou text:

Així mateix, atenent a idèntiques consideracions, els llocs de treball de naturalesa funcional de secretaries d'alts càrrecs i *responsable de coordinació-assessoria (...)* (la resta igual).

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 45. Plans d'ordenació del personal

**Acció:** Modificació del primer paràgraf.

---

**1. Text anterior:**

L'Administració podrà aprovar plans per a l'ordenació del seu personal.

**1. Nou text:**

L'Administració podrà aprovar plans per a l'ordenació del seu personal, que *s'acompanyaran del respectiu informe d'impacte de gènere.*

---

### Justificació

Article 51.g) LOI. Amb la modificació s'aplica al text de la llei el contingut de l'article citat, que obliga a avaluar l'efectivitat del principi d'igualtat en l'actuació de les administracions públiques, entre elles l'ordenació del seu personal.

## Article 46. Oferta d'ocupació pública

**Acció:** Addició d'un nou paràgraf en l'apartat 1.

---

**1. Text anterior:****1. Nou text:**

*L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública haurà d'incorporar un informe d'impacte de gènere.*

---

### Justificació

Incorporació al text de la llei el contingut de l'article 55 LOI i de l'apartat 2.3 del I Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat.

## Articles 48 a 50. Registres de personal, de llocs de treball i d'entitats locals

**Acció:** Resolució de dubte.

---

El Registre de personal, el Registre de llocs de treball i el Registre autonòmic de llocs de treball en entitats locals ¿incorporen la dada del sexe de forma automatitzada, de tal manera que pugui usar-se per a anàlisis, estadístiques, etc.?

En el cas dels registres de llocs de treball, la incorporació d'un històric que permeti explorar l'ocupació per dones o homes mostraria els llocs feminitzats, masculinitzats o mixtos, també longitudinalment.

---

### Justificació

Les estadístiques, enquestes i l'arreglada de dades han d'incloure sistemàticament la variable de sexe (art. 20.1.a) LOI).

## Article 52. Procediment de selecció

**Acció:** Modificació de l'apartat 1 i a lletra b), addició d'un nou paràgraf a la lletra c) i addició d'una nova lletra f) en l'apartat 2.

---

### 1. Text anterior:

Els procediments de selecció tindran caràcter obert i garantiran la lliure concurrència, sense perjudici d'allò establert per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva previstes a l'emparellament d'aquesta llei.

### 1. Nou text:

Els procediments de selecció tindran caràcter obert i garantiran la lliure concurrència, sense perjudici d'allò establert per a la promoció interna i de les mesures d'acció positiva previstes a l'emparellament d'aquesta llei.

En els procediments de selecció s'adoptaran les mesures necessàries per a garantir la participació en igualtat de condicions de les aspirants en situació de maternitat o permís per part.

---

<p><b>2. Text anterior:</b> b) <i>Requisits que han de reunir les i els aspirants</i></p> <p>c) El sistema selectiu aplicable, amb indicació del tipus de proves concretes, el programa de matèries sobre les quals versaran i, si és el cas, la relació dels mèrits, així com els criteris i les normes de valoració</p>	<p><b>2. Nou text:</b> b) <i>Requisits d'accés</i></p> <p>c) El sistema selectiu aplicable, amb indicació del tipus de proves concretes, el programa de matèries sobre les quals versaran i, si és el cas, la relació dels mèrits, així com els criteris i les normes de valoració. <i>Tots els programes de matèries hauran d'incloure el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública.</i> f) <i>Distribució percentual dels dos sexes en el cos, agrupació professional, i, si és el cas, escala, o categoria laboral corresponents.</i></p>
---	--

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

S'incorpora l'article 61 LOI i l'apartat 4.1 del I Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat.

### Article 53. Requisits d'accés

**Acció:** Modificació la lletra d) de l'apartat 1.

<p><b>1. Text anterior:</b> d) No haver estat <i>separada o separat</i>, o haver-se revocat el seu nomenament com a personal funcionari interí (...).</p>	<p><b>1. Nou text:</b> d) No haver estat <i>separat del servei com a personal funcionari de carrera</i>, o haver-se revocat el seu nomenament com a personal funcionari interí (...) (la resta igual).</p>
---	--

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.



## Article 54. Accés a l'ocupació pública de nacionals d'altres estats

**Acció:** Modificació dels apartats 1, 2 i 4.

<p><b>1. Text anterior:</b></p> <p>Les persones nacionals dels estats membres de la Unió Europea podran accedir als cossos, agrupacions professionals funcionaries i les seues escales corresponents, en igualtat de condicions que <i>les i els espanyols</i> (...).</p>	<p><b>1. Nou text:</b></p> <p>Les persones nacionals dels estats membres de la Unió Europea podran accedir a cossos, agrupacions professionals funcionaries i les seues escales corresponents, en igualtat de condicions que <i>les espanyoles</i> (...) (la resta igual).</p>
<p><b>2. Text anterior:</b></p> <p>El que estableix l'apartat anterior serà aplicable, siga quina siga la seua nacionalitat, <i>al cònjuge de les i els espanyols i de les persones nacionals d'altres estats</i> membres de la Unió Europea, sempre que no estiguen separats de dret i als seus descendents i als del seu cònjuge sempre que no estiguen separats de dret, siguen menors de vint-i-un anys o majors d'aquesta edat dependents.</p>	<p><b>2. Nuevo texto:</b></p> <p>El que estableix l'apartat anterior serà aplicable, siga quina siga la seua nacionalitat, <i>a qui siga cònjuge de les persones amb nacionalitat espanyola o d'altres estats</i> membres de la Unió Europea, sempre que no existisca separació de dret, i als seus descendents i als del seu cònjuge, sempre que no existisca <i>separació</i> de dret, siguen menors de vint-i-un anys o persones dependents majors d'aquesta edat.</p>
<p><b>4. Texto anterior:</b></p> <p>Les persones estrangeres a què es refereixen els apartats anteriors, així com <i>les i els estrangers</i> amb residència legal a Espanya (...).</p>	<p><b>4. Nou text:</b></p> <p>Les persones estrangeres a què es refereixen els apartats anteriors i també les que tenen residència legal a Espanya (...) (la resta igual).</p>

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 55. Persones amb discapacitat

**Acció:** Modificació de l'apartat 3.

### 3. Text anterior:

L'Administració, quan calga, adoptarà les mesures adequades en el procediment selectiu que garantisquen la participació de les i els aspirants amb discapacitats en condicions d'igualtat a través de les adaptacions i ajustaments raonables de temps i mitjans, i en les ofertes d'ocupació pública es podran preveure convocatòries independents de procediments selectius per a l'accés de persones amb discapacitat, amb proves selectives específiques que s'adapten a les discapacitats concretes *de les i els aspirants (...)*

### 3. Nou text:

L'Administració, quan calga, adoptarà mesures adequades en el procediment selectiu que garantisquen la participació *d'aspirants* amb discapacitats en condicions d'igualtat mitjançant les adaptacions i ajustaments raonables de temps i mitjans, i en les ofertes d'ocupació pública es podran preveure convocatòries independents de procediments selectius per a l'accés de persones amb discapacitat, amb proves selectives específiques que s'adaptaran a les discapacitats concretes de cada aspirant (...) (la resta igual)

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6. Es manté la denominació de persones amb discapacitat atés que l'article 59 EBEP la utilitza.

## Article 56. Sistemes selectius

**Acció:** Modificació de l'apartat 2.

### 2. Text anterior:

Tindrà caràcter preferent en la selecció de personal funcionari el sistema d'oposició, que consisteix en la realització d'una o més proves de capacitat adequades per a determinar l'aptitud de *les i els aspirants* amb relació a les funcions i tasques.

### 2. Nou text:

Tindrà caràcter preferent en la selecció de personal funcionari el sistema d'oposició, que consisteix en la realització per *cada aspirant* d'una o més proves de capacitat adequades per a determinar la seua aptitud en relació amb les funcions i tasques a exercir.

Les proves susdites podran consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica de les i els aspirants, de forma oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini del valencià i d'altres idiomes i, si escau, en la superació de proves físiques, que hauran de respectar especialment en la configuració dels seus barems, el principi de no-discriminació per raó de sexe. D'acord amb les característiques del procediment selectiu i el tipus de prova a superar, les bases de la convocatòria podran disposar que l'exercici concret a realitzar per *les i els aspirants es determine mitjançant sorteig*.

Les dites proves podran consistir en la comprovació dels coneixements i capacitat analítica, de forma oral o escrita; en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses; en la comprovació del domini del valencià i d'altres idiomes; i, si és el cas, en la superació de proves físiques, que hauran de respectar el principi de no discriminació per raó de sexe, especialment en la configuració dels barems. D'acord amb les característiques del procediment selectiu i el tipus de prova a superar, les bases de la convocatòria podran disposar *que es determine mitjançant sorteig* l'exercici concret a realitzar per *qui siga aspirant*. (la resta igual).

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

### Article 57. Òrgans tècnics de selecció

**Acció:** Modificació dels apartats 1 i 2.

#### 1. Text anterior:

L'execució dels procediments selectius i l'avaluació de les proves i, si fa el cas, els mèrits de *les i els aspirants*, s'encomanarà a (...).

#### 1. Nou text:

L'execució dels procediments selectius i l'avaluació de les proves i, si és el cas, els mèrits de *cada aspirant*, s'encomanarà a (...) (la resta igual).

---

**2. Text anterior:**

La composició i funcionament d'aquests òrgans s'establirà reglamentàriament i *garantirà* la imparcialitat dels seus membres, *així com* la seua idoneïtat i professionalitat respecte al coneixement del contingut funcional propi dels cossos, agrupacions professionals funcionaries, escales o categories laborals, de les tècniques de selecció i de les matèries que són objecte de les proves, i *tendirà a la paritat* entre dones i homes.

**Nou text:**

La composició i el funcionament d'aquests òrgans s'establiran reglamentàriament. *En tot cas, es garantirà* la imparcialitat de les seues i dels seus membres; la seua idoneïtat i professionalitat pel que fa al coneixement del contingut funcional propi dels cossos, agrupacions professionals funcionaries, escales o categories laborals, de les tècniques de selecció i de les matèries que són objecte de les proves, *així com la presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fundades i objectives, degudament motivades.*

---

**Justificació**

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

S'introdueix l'article 53 LOI i l'apartat 2.5 del I Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat, que exigeixen una intensitat major en l'aplicació del principi de presència equilibrada, de manera que la composició no ha de tendir només a la paritat [segons terminologia pròpia de l'art. 60.1 EBEP, però diferent de la utilitzada en l'art. 79.1 EBEP (adequarà)], sinó que garantirà almenys la presència equilibrada de dones i homes, excepte en aquells casos en què es motive la seua inaplicació i intensitat mitjançant raons i fonamentacions objectives, d'acord amb l'article 54 LOI.

## TÍTOL VI

### Drets, deures i incompatibilitats del personal empleat públic

#### CAPÍTOL I

#### Drets del personal empleat públic

##### Article 66. Drets individuals

**Acció:** Tres modificacions

<b>Text anterior:</b>	<b>Nou text:</b>
<p>El personal empleat públic té els següents drets individuals:</p> <p>d) A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei.</p> <p>g) A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.</p> <p>k) A l'establiment de mesures que afavorisquen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p>	<p>El personal empleat públic té els drets individuals següents:</p> <p>d) A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei sense cap discriminació directa o indirecta per raó de sexe.</p> <p>g) A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.</p> <p>k) A la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, inclús mitjançant avantatges concrets destinats a fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars.</p>

##### Justificació

Necessitat d'insistir en la prohibició de la discriminació directa i indirecta en la retribució (punt d) i en general (j). Igualment apostar per la conciliació des de la coresponsabilitat (punt k). Necessitat d'una regulació que hi insistisca. Necessitat pedagògica d'una regulació que hi insistisca.

## CAPÍTOL II

### Règim de jornada, permisos, llicències i vacances

#### Article 68. Jornada de treball

**Acció:** Modificació dels apartats 3 i 4, mitjançant l'addició d'un nou paràgraf.

##### Text anterior:

1. Cada administració determinarà la jornada general i les especials de treball del personal funcionari així com els supòsits en què podrà ser a temps parcial. Així mateix, s'establirà la jornada màxima setmanal i la fórmula per al còmput anual de la jornada.
2. En tot cas, el període mínim de descans entre jornades per a aquest personal no podrà ser inferior a 12 hores consecutives en el transcurs de cada període de 24 hores.
3. El personal funcionari tindrà dret a la reducció de la seua jornada de treball en els supòsits i amb els requisits que es determinen reglamentàriament.

##### Nou text:

1. Cada administració determinarà la jornada general i les especials de treball del personal funcionari, així com els supòsits en què podrà ser a temps parcial. Així mateix, s'establirà la jornada màxima setmanal i la fórmula per al còmput anual de la jornada.
2. En tot cas, el període mínim de descans entre jornades per a aquest personal no podrà ser inferior a 12 hores consecutives en el transcurs de cada període de 24 hores.
3. El personal funcionari tindrà dret a la reducció de la seua jornada de treball en els supòsits i amb els requisits que es determinen reglamentàriament. L'ús d'aquest dret *haurà d'afavorir l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars quan siga conseqüència de l'exercici del dret de conciliació de la vida familiar i laboral.*

4. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada, de conformitat amb les disposicions que ho despleguen, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables..

4. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada, de conformitat amb les disposicions que ho despleguen, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables.

*En el supòsit anterior, quan l'empleada pública reduïska la seua jornada en un terç o menys, les seues retribucions es mantindran íntegres. Quan la jornada es reduïska fins a la meitat, les seues retribucions es reduiran en la quantitat que resulte de la diferència entre el terç i la meitat d'aquesta*

## **Justificació**

Articles 24 LIMPVG i 19 LIVMCV, així com l'Acord de 17 de juny de 2016, del Consell, de ratificació de l'Acord de legislatura de la mesa general de negociació del personal funcionari, estatutari i laboral de la Generalitat. La modificació persegueix exceptuar de mode exprés en aquest supòsit la regla de proporcionalitat entre la reducció de la jornada i de les retribucions, prevista en l'article 7 del Decret 175/2006 citat, en la mesura que l'extensió de la reducció de jornada no és significativa. La regulació legal de la jornada no requereix cap revisió. Si és el cas caldrà insistir en el desplegament reglamentari de la reducció de jornada a fi que no genere discriminacions ni es dissenye amb la percepció que només les dones redueixen la jornada. És necessari no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en el disseny del desplegament reglamentari de la reducció de jornada i també cal apostar per l'exercici coresponsable dels drets de conciliació.

## Article 69. Permisos

**Acción:** Modificació dels seu apartat 1.b) i 3.

<b>1. Text anterior:</b>	<b>1. Nou text:</b>
b) Tècniques prenatales i de fecundació	b) Tècniques prenatales i de fecundació, com també les preceptives de caràcter informatiu, preparatori i psico-social en cas d'adopció, acolliment i guarda amb la finalitat d'adoptar.
c) Lactància	c) Lactància, que podrà ser exercida pel seu titular amb independència de la situació laboral del seu o de la seua cònjuge o parella de fet.
f) Defunció o malaltia greu del cònjuge, parella de fet, un familiar o qualsevol persona que, legalment, es trobe sota la seua guarda o custòdia.	f) Defunció, accident o malaltia greu del o de la cònjuge, parella de fet, un familiar o qualsevol persona que, legalment, es trobe sota la seua guarda o custòdia.
i) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.	i) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal o relacionat amb la conciliació de la vida familiar i laboral.



### 3. Text anterior:

Així mateix, el personal funcionari gaudirà dels permisos següents per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere, de conformitat amb el que disposa l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, sense perjudici que reglamentàriament puguin ser objecte de millora:

- a) Permís per part.
- b) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple.
- c) Permís de paternitat, pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o filla.
- d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària.

### 3. Nou text:

Així mateix, el personal funcionari es beneficiarà dels permisos següents per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere, de conformitat amb el que disposa l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, sense perjudici que reglamentàriament puguin ser objecte de millora:

- a) Permís per part.
- b) Permís per adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent.
- c) Permís per paternitat pel naixement, *guarda amb fins d'adopció*, acolliment o adopció d'un fill o filla, durant el qual seran obligatòries per a la seua titular les sis setmanes immediatament posteriors al fet causant.
- d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària.
- e) Permís per gestació a terme.
- f) Permís per naixement de filles o fills prematurs o que per qualsevol causa hagen de quedar-se hospitalitzats després del part.
- g) Permís per raons de guarda legal.
- h) Permís per cura de familiar de primer grau
- i) Cura de filla o fill afectat per càncer o malaltia greu.

## Justificació

Des d'una perspectiva purista, les mesures d'acció positiva es redueixen en realitat a dues: metes i quotes. Les primeres permeten predir quina contractació, ascens, etc., de dones s'hauria de produir per a eradicar la discriminació en un lloc i moment determinat. Les segones obliguen a fer-ho.

En ambdós casos es tracta de mesures que no pretenen afavorir les dones, ajudar-les o promocionar-les pel fet de ser dona —de forma contrària al que socialment es creu—, sinó que tracten de situar-la en la mateixa igualtat de condicions que els homes, en el lloc en què estaria si no haguera sigut víctima durant anys de la discriminació social.

No és aquest el moment ni el lloc d'explicar per què les mesures d'acció positiva, si compleixen determinats requisits com l'essencialitat, temporalitat, voluntarietat, possessió d'idèntics mèrits i parteixen d'una situació de discriminació en l'origen d'una realitat (art. 11 LOI), s'adeqüen al nostre text constitucional, segons la interpretació dels principis d'igualtat i no-discriminació que ha realitzat el màxim intèrpret de la nostra Carta Magna, el Tribunal Constitucional.<sup>12</sup> No és aquest el moment de realitzar aquesta explicació, però sí d'insistir en una idea fonamental que està en la base a partir de la qual s'adopten aquestes mesures: la dona ha sigut durant moltíssims anys víctima de la discriminació social. I els seus efectes i conseqüències encara perviuen en l'actualitat. Amb plena vigència, a més.

En efecte, després de la Revolució Industrial i l'arribada del Capitalisme es produeix socialment una segregació de rols segons els quals a l'home corresponen les tasques productives i a la dona les reproductives. El salari familiar és el salari del marit, que és el que externalitza la seua activitat fora de la casa familiar a canvi d'una retribució. La dona, l'àmbit natural de la qual es presumeix que són les labors reproductives d'atenció, si accedeix a les labors productives ho fa perquè és pobra, perquè és jove —i no té encara tasques reproductives pròpies— i, a més, moltes vegades, a temps parcial i per a «complementar» el salari familiar. Exemple

12 En paraules del Tribunal Constitucional, Sentència 3/83 de 25 de gener —BOE de 17 de febrer de 1983—, «... el precepte constitucional que consagra la igualtat entre tots els espanyols no estableix un principi d'igualtat absoluta que pugui ometre el fet de prendre en consideració l'existència de raons objectives que raonablement justifiquen la desigualtat de tractament legal. I molt menys que excloua la pròpia necessitat de l'establiment d'un tracte desigual que recaiga sobre supòsits de fet que en si són desiguals i tinguen com a finalitat precisament contribuir al restabliment o promoció de la igualtat real, ja que en el cas de la diferència de règim jurídic no sols s'oposa al dit principi, sinó que constitueix instrument ineludible per a la seua adequada efectivitat. Aquestes idees troben expressa consagració en l'article 9.2. CE, quan imposa als poders públics l'obligació de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives. S'ajusta a la Constitució la finalitat tuïtiva o compensadora del dret laboral en garantia de la promoció d'una igualtat real, que en l'àmbit de les relacions laborals exigeix un mínim de desigualtat formal en benefici del treballador». Vegeu igualment la STC 128/1987, de 16 de juliol, que marca un punt d'inflexió en la matèria.

de l'anterior és l'existència del dot per matrimoni, vigent en el dret laboral durant un passat recent —anys huitanta—<sup>13</sup> i que era conseqüència d'aquesta diferència de rols entre dones i homes: perquè quan s'aplicava el dot per matrimoni era quan la dona es casava. S'entenia que allò adequat era abandonar l'empresa i per això, si ho feia, se li donava una quantitat de diners o indemnització a manera de gratificació pels serveis prestats, que a partir d'aleshores canviarien per a ser els serveis en la casa familiar.

Aquesta segregació de les tasques, productives per als homes i reproductives per a les dones, té encara conseqüències perjudicials per a la vida laboral d'aquestes últimes. La carrera professional d'una dona, tant en el seu inici, en el seu desenvolupament com, moltes vegades, en l'acabament, té a veure amb les tasques reproductives que encara se li presumeixen quasi en exclusiva, a ella.

És veritat que les mesures de conciliació han evolucionat i «revolucionat» el marc normatiu dels últims anys: primer la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores; després el Pla Concilia en l'Administració General de l'Estat, que va entrar en vigor l'1 de gener de 2006; i en tercer lloc, i a manera de síntesi i millora de l'anterior en un text normatiu, la LOI (arts. 44 ss.).

La conciliació sense coresponsabilitat és perillosa, almenys si s'empra una perspectiva de gènere. En primer terme, és perillosa per a la carrera professional de les dones, ja que si s'adopten mesures de conciliació sense implicar l'home la segregació social de rols es perpetua i, inclús, s'amplifica. S'incorre precisament en el que es vol evitar: la discriminació social de la dona.

Amb més motiu, a més, si la qüestió social, l'assignació de rols per gènere, es cohonesta amb l'existència d'una bretxa salarial de gènere, que fa que siga quasi sempre la dona la que menor retribució perceba, i amb una segregació horitzontal del mercat de treball, d'acord amb la qual les dones pateixen pitjors condicions laborals que els homes (temps parcial, temporalitat, etc.), resulta evident per què la dona és qui sol conciliar i, a més, per què sol fer-ho la major part de les vegades de forma exclusiva.

A més a més, també per aquests motius els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es configuren en l'article 44 LOI sota una nova perspectiva, de tal forma que, junt amb la finalitat coneguda de facilitar l'atenció dels fills i

13 La Llei 16/76, de 8 d'abril de relacions de treball —que va precedir l'actual Estatut dels Treballadors en la primera versió—, en l'article 21.3. elimina el dot econòmic en cas d'extinció del contracte de treball per matrimoni, tret que les ordenances laborals o el conveni col·lectiu digueren el contrari. I sempre per a les fadrines que en el moment d'entrada en vigor de la llei estigueren treballant.

És a dir, que en aquesta llei, que data de 1976, si bé es comença a eliminar el dot per matrimoni encara es manté amb matisos.

filles (cfr. Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010), també s'ha de perseguir com a objectiu fomentar «l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici» (art. 44 LOI). Aquest objectiu és el que justifica el permís de paternitat regulat en l'article 44.3 del mateix text legal per primera vegada en el nostre ordenament jurídic.

Doncs bé, d'entre totes les mesures de conciliació que existeixen en l'ordenament jurídic, segurament la més important de totes, i per descomptat l'única que és obligatòria, és el permís de maternitat de setze setmanes de duració i amb sis setmanes de gaudi obligatori per la mare.

El que pretenem quan volem estendre aquesta mesura a tot el personal de la Generalitat Valenciana i quan volem igualar la duració obligatòria dels permisos de maternitat i paternitat, és senzillament regular els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i, concretament, el permís de paternitat, de tal forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars de forma efectiva, de mode plenament ajustat al mandat contingut en l'article 44 LOI.

La necessitat que les primeres sis setmanes siguen obligatòries per a la dona té a veure amb la protecció de la condició biològica de la dona i les especials relacions entre la dona i el seu fill o filla durant el període posterior a l'embaràs i al part, i evitar que l'acumulació de càrregues que deriva de l'exercici simultani d'una activitat professional pertorbe les dites relacions (Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre).

La justificació de l'obligatorietat de les sis primeres setmanes per a l'altre progenitor ha de ser distinta, encara que no està completament deslligada de la corresponent al permís per part. En primer lloc, si la seguretat i la salut de la treballadora que ha donat a llum ha de ser protegida, tenint en compte el mandat establert en els articles 67 i 68 del Codi Civil si es tracta de cònjuges, l'altre progenitor ha d'ajudar-la i socórrer-la en allò que calga durant el període de temps que la seua salut necessite una protecció especial. Volem subratllar que es tracta d'un deure establert en la legislació civil, de tal manera que l'obligatorietat del permís de paternitat simplement constitueix una translació o manifestació d'aquest en la regulació de la funció pública.

En segon lloc, les especials relacions entre la mare i el fill o la filla en el període posterior al part poden ser perfectament traslladables a l'altre progenitor, amb qui també s'estableixen unes relacions d'afectivitat i atenció singulars. Respecte d'això, ha d'assenyalar-se, novament, el deure d'atenció que també té l'altre progenitor de respecte al nounat o nounada, en cap cas de manera subsidiària a la mare, d'acord amb l'article 68 del Codi Civil.

En tercer lloc, la consideració del permís de paternitat com un tipus de permís parental, d'acord amb la Directiva 2010/18/UE citada, estimem que no impedeix

que una part de la seua duració pugua establir-se en el dret intern amb caràcter obligatori, en la mesura que s'alinea amb les principals finalitats de tal directiva, que són, en primer terme, «facilitar la conciliació de les responsabilitats familiars i professionals als treballadors amb fills» (clàusula 1.1), «tant homes com dones» (clàusula 1.2), però també, en segon terme, «fomentar una distribució més equitativa de les responsabilitats familiars entre homes i dones» (Consideració general 12). Especialment si, com succeeix en el cas espanyol, els poders públics han d'assegurar la protecció integral dels fills i filles i les mares (art. 39.2 CE), tenint especialment en compte el deure dels pares de prestar assistència de tot tipus a les filles i fills tinguts dins o fora del matrimoni durant la seua minoria d'edat (art. 39.3 CE). I, en quart lloc, la regulació proposada també contribueix de mode indirecte a la igualtat de les dones en el mercat de treball i està d'acord amb les directives en matèria d'igualtat de tracte entre homes i dones [arts. 14 i 35 CE, Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en qüestions de treball i ocupació (refosa)]. Finalment, es considera que aquesta regulació no anul·la el caràcter bàsic de l'EBEP, en la mesura que els seus titulars mantenen un permís de paternitat de quatre setmanes de durada, d'acord amb allò que preveu l'article 49.c) EBEP (actualment amb una durada total de quinze dies, segons la DT sisena del mateix text legal, atés que no s'ha produït l'entrada en vigor de l'article 2 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre), sempre tenint en compte la modificació que proposa la DT sisena de la LFPV.

Només una política seriosa que aposte per l'exercici coresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i implique legalment l'home en les tasques reproductives en termes equivalents als de la dona, contribuirà a eradicar la distinta assignació de rols productius/reproductius home/dona.

Tot açò serà fonamental perquè l'home entre en casa i assumisca tasques reproductives, però també perquè la dona siga contractada o no; promocionada o no; acomiadada o no, exclusivament en funció dels seus mèrits, encerts o errors professionals i no pel fet de considerar que en ella, i només en ella, resideix l'obligació de conciliar deures professionals i deures personals.

Si de veritat s'aposta per una política rigorosa d'igualtat efectiva i no-discriminació, cal propiciar l'exercici coresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Mentre no siga així, mentre la conciliació siga cosa de dones, cap política d'igualtat no aconseguirà eliminar el primer i més important obstacle: la consideració social de dones i homes en i per a l'ocupació, en aquest cas en i per a l'Administració pública de la Generalitat.

La introducció de nous permisos en les lletres e) i posteriors només pretén, d'una banda, adaptar la regulació a les modificacions de l'EBEP incorporades al

seu text refós de 2015 i, d'altra banda, atorgar un rang legal al permís per gestació a terme.

A més, la modificació de l'apartat 1.c) es basa en la justificació següent. Ha sigut habitual en algunes ocasions denegar aquest permís al funcionari si la dona estava sense ocupació, o directament s'ha denegat al funcionari per entendre amb una interpretació equivocada que aquest dret només pertany a les funcionàries.

Pel que fa a la segona qüestió, cal recordar que fins al 2011 es denegava als progenitors homes l'esmentat permís en l'àmbit estatal, però aquesta situació canvià amb l'Acord pel qual s'aproven els criteris d'interpretació de l'article 48, lletra f, de la Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques (Madrid, 19 de juny de 2013).

D'altra banda, la jurisprudència ha insistit que el valor protegit per la lactància és la conciliació familiar i no la lactància natural, per la qual cosa ha de ser gaudit tant per funcionaris com per funcionàries. En aquest sentit és contundent la STJUE de 30 de setembre de 2010 (assumpte C-104/09, cas Roca Álvarez) i la sentència 75/2011, de 19 de maig del Tribunal Constitucional. En definitiva, tal com insisteix la doctrina, la denegació paternal del permís de lactància suposa una doble discriminació, d'una banda en relació al pare i als seus drets i deures per la cura de filles i fills, i d'altra banda es veta a la mare la igualtat de tracte en l'accés i promoció laboral. Així s'ha defensat en la jurisprudència contenciosa, entre d'altres, la STSJ Andalusia, d'1 de juliol de 2002, recurs número 4630/1997, la STSJ Castella i Lleó, de 10 de febrer de 2009, recurs número 242/2009, tal com s'ha destacat per la doctrina (Beatriz Setuaín).

Pel que fa a la situació laboral de l'altre cònjuge, en la doctrina es recorda que atés que la lactància és un dret tant del pare com de la mare i no un dret cedit per a aquest, resulta irrellevant el règim laboral de la mare per a poder gaudir-ne. Per a alguns és suficient que la dona treballi, tant per a ella com per a altri. Amb açò insisteixen les sentències TSJ Madrid, de 16 de gener de 2012, Sala Contenciosa, recurs número 1869/2008 i TSJ Castella-la Manxa, de 20 de juliol de 2011, Sala Contenciosa, recurs número 60/2010. D'acord amb la nostra opinió, la situació laboral ha de ser en tot cas independent en tota la seua extensió, és a dir, tant si la mare està empleada com si no ho està.

Al marge de la proposta de l'extensió de les 6 primeres setmanes per al pare, la doctrina ens recorda que la resta del permís de maternitat ha de ser un dret que poden gaudir qualssevol dels dos progenitors. Així ho assenyala, entre d'altres, la sentència de la AN d'11 de febrer de 2011, on s'insisteix que el permís de maternitat és un permís individual d'homes i de dones, i no exclusiu de la dona que el cedeix a l'home, per la qual cosa si la mare treballadora no el té reconegut, el seu benefici correspon a l'altre progenitor. Sentència de l'Audiència Nacional, que

basa la seua argumentació en la clàusula 2a de la Directiva 96/34, de 3 de juny, relativa a l'Acord marc europeu sobre permís parental.

## **Article 72. Jornada de treball, permisos, llicències i vacances del personal laboral**

**Acció:** Insistència en la possible regulació continguda en el pla d'igualtat.

---

### **Text anterior:**

El règim de jornada, permisos, llicències i vacances del personal laboral és l'establert en el present títol, en la seua normativa reglamentària de desplegament i en la legislació laboral corresponent, inclòs el conveni col·lectiu d'aplicació.

### **Nou text:**

El règim de jornada, permisos, llicències i vacances del personal laboral és l'establert en el present títol, en la seua normativa reglamentària de desenvolupament i en la legislació laboral corresponent, inclòs el conveni col·lectiu i *el pla d'igualtat* d'aplicació.

---

### **Justificació**

Necessitat de ressaltar que el pla d'igualtat té la mateixa eficàcia jurídica normativa que el conveni col·lectiu i, per tant, que la regulació de la jornada del pla és tan rellevant en termes jurídics com ho és la fixada en el conveni col·lectiu.

## CAPÍTOL III

### Règim retributiu i de la Seguretat Social

#### **Article 73. Determinació de les quanties de les retribucions**

**Acció:** Insistència en la no-discriminació directa o indirecta en la retribució.

---

**Text anterior:**

1. Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries del personal funcionari, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral, hauran de reflectir-se per a cada exercici pressupostari en les lleis de pressupostos corresponents.

**Nou text:**

1. Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries del personal funcionari, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral, hauran de reflectir-se per a cada exercici pressupostari en les lleis de pressupostos, sempre en el marc de les seues competències, sense *incórrer directament o indirectament en discriminació per raó de gènere*.

---

**Justificació**

Necessitat de ressaltar que no pot haver-hi ni discriminació directa ni indirecta en la retribució per raó de gènere

#### **Article 74. Conceptes retributius**

**Acció:** Insistència de la no-discriminació directa o indirecta en la retribució. S'inclou apartat 5.

---

**Text anterior:****Nou text:**

5. *En la determinació dels conceptes retributius no es podrà incórrer en cap tipus de discriminació directa o indirecta per raó de gènere.o.*

---

**Justificació**

Més enllà d'allò que s'ha exposat de no-discriminació directa i indirecta no hi ha res a revisar.



## Article 75. Retribucions bàsiques

**Acció:** Res a afegir més enllà de l'esmentada no-discriminació directa i indirecta; per exemple l' article 73 i que s'hi repeteix. Fi del primer paràgraf.

### Text anterior:

1. Les retribucions bàsiques estaran integrades exclusivament per:

a) El sou, amb el qual es retribueix el personal funcionari per l'adscripció del seu cos o escala a un determinat grup o subgrup de classificació professional, o per la seua pertinença a una agrupació professional funcional.

b) Els triennis, destinats a retribuir l'antiguitat del personal funcionari i que consisteixen en una quantitat igual per a cada grup o subgrup de classificació professional o per a les agrupacions professionals funcionaris per cada tres anys de servei.

### Nou text:

1. Les retribucions bàsiques, *que en cap cas podran incórrer en discriminacions directes o indirectes*, estaran integrades exclusivament per:

a) El sou, amb el qual es retribueix el personal funcionari per l'adscripció del seu cos o escala a un determinat grup o subgrup de classificació professional, o per la seua pertinença a una agrupació professional funcional.

b) Els triennis, destinats a retribuir l'antiguitat del personal funcionari i que consisteixen en una quantitat igual per a cada grup o subgrup de classificació professional o per a les agrupacions professionals funcionaris per cada tres anys de servei.

### Justificació

Més enllà d'allò que s'ha exposat de no-discriminació directa i indirecta, no hi ha res a revisar. Però és important insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació ni directa ni indirecta.

## Article 76. Retribucions complementàries

**Acció:** Insistir també en aquest cas en la necessitat de no incórrer en discriminació directa ni indirecta. Nova redacció del final del primer paràgraf.

### Text anterior:

Les retribucions complementàries són les que retribueixen la carrera administrativa, les característiques dels llocs de treball, el resultat de l'activitat professional així com els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

### Nou text:

Les retribucions complementàries són les que retribueixen la carrera administrativa, les característiques dels llocs de treball, el resultat de l'activitat professional així com els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball. *En cap cas les retribucions complementàries podran ser constitutives de discriminació directa o indirecta.*

### Justificació

Necessitat de ressaltar que les retribucions complementàries no podran incórrer en cap discriminació directa o indirecta.

## Article 77. Pagues extraordinàries

**Acció:** insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en les pagues extraordinàries. Final del paràgraf.

### Text anterior:

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any, cada una per l'import d'una mensualitat de les retribucions bàsiques i de les complementàries vinculades a la carrera administrativa i al lloc de treball.

### Nou text:

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any, cada una per l'import d'una mensualitat de les retribucions bàsiques i de les complementàries vinculades a la carrera administrativa i al lloc de treball. *En l'assignació de les pagues s'haurà de garantir que no s'incorre en cap discriminació ni directa ni indirecta per raó de sexe.*

### Justificació

És indispensable insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en la retribució de les pagues extraordinàries.

## Article 78. Indemnitzacions per raó del servei

**Acció:** insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en aquesta quantia d'indemnització per raó de servei.

### Text anterior:

El personal funcionari percebrà les indemnitzacions corresponents per raó del servei. Reglamentàriament s'ajustaran les quanties. Els tipus i les quanties seran úniques per a cada concepte per a tot el personal

### Nou text:

El personal funcionari percebrà les indemnitzacions corresponents per raó del servei. Reglamentàriament s'ajustaran les quanties. Els tipus i quanties seran úniques en cada concepte per a tot el personal i *en cap cas podran generar una situació directament o indirectament discriminatòria per raó de gènere..*

### Justificació

Resulta indispensable insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en la indemnització per raó del servei.

## Article 79. Retribucions del personal funcionari interí

**Acció:** insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en la retribució del personal funcionari interí. Es modifica el final del primer paràgraf.

### Text anterior:

1. El personal funcionari interí percebrà les retribucions bàsiques del grup o subgrup d'adscripció o de les agrupacions professionals funcionaries, així com les pagues extraordinàries pels conceptes retributius que li corresponen. Percebran així mateix les retribucions complementàries del lloc de treball i, quan pertoque, les d'activitat professional, així com les retribucions per serveis extraordinari

### Nou text:

El personal funcionari interí percebrà les retribucions bàsiques del grup o subgrup d'adscripció o de les agrupacions professionals funcionaries, així com les pagues extraordinàries pels conceptes retributius que li corresponen. També percebrà les retribucions complementàries del lloc de treball i, quan pertoque, les de l'activitat professional, així com les retribucions per serveis extraordinaris. *Mai no es podrà generar cap situació directament o indirectament discriminatòria per raó de gènere.*

**Justificació:** Resulta indispensable insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en la retribució del personal funcionari interí.

### **Article 80. Retribucions del personal funcionari en pràctiques**

**Acció:** Insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en la retribució del personal funcionari en pràctiques. Final primer apartat.

---

#### **Text anterior:**

1. El personal funcionari en pràctiques percebrà les retribucions corresponents al sou del grup, subgrup o de les agrupacions professionals funcionaries en les quals aspire a ingressar.

#### **Nou text:**

El personal funcionari en pràctiques percebrà les indemnitzacions corresponents per raó del servei. Reglamentàriament s'ajustaran les quanties. Els tipus i quanties seran úniques per a cada concepte per a tot el personal i *en cap cas podran generar una situació directament o indirectament discriminatòria per raó de gènere.*

---

#### **Justificació**

Resulta indispensable insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en la retribució d'aquest personal funcionari en pràctiques. El mateix argument que inclou l'article 51.f) de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes

## Article 81 Retribucions del personal laboral

**Acció:** Insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en aquesta quantia d'indemnització per raó de servei al final de l'únic paràgraf.

---

### Text anterior:

Les retribucions del personal laboral es determinaran de conformitat amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que siga d'aplicació i el contracte de treball, respectant, en tot cas, el que preveu l'article 73..

### Nou text:

Les retribucions del personal laboral es determinaran de conformitat amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que siga d'aplicació, el pla d'igualtat vigent i el contracte de treball, respectant, en tot cas, el que preveu l'article 73. *En cap cas la retribució podrà constituir una discriminació directa o indirecta per raó de gènere.*

---

### Justificació

Resulta indispensable insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en la retribució. Igualment, per la remissió que expressament es fa als convenis col·lectius cal afegir una referència al pla d'igualtat. El mateix argument que inclou l'article 51.f) de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

## Article 82. Retribucions diferides

**Acció:** Insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en qualsevol aportació que poguera fer-se en concepte de retribució diferida. Modificació de la redacció del final del primer paràgraf.

### Text anterior:

1. Les administracions públiques incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei podran destinar quantitats, fins al percentatge de la massa salarial que es fixe anualment en les lleis de pressupostos generals de l'Estat, per a finançar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguen la cobertura de la contingència de jubilació per al seu personal i de conformitat amb el que estableix la normativa reguladora dels plans de pensions.\*

### Nou text:

1. Les administracions públiques incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei podran destinar quantitats, fins al percentatge de la massa salarial que es fixe anualment en les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat, per a finançar aportacions per a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguen la cobertura de la contingència de jubilació per al seu personal i de conformitat amb el que estableix la normativa reguladora dels plans de pensions. *No s'incorrerà en cap tipus de discriminació directa entre homes i dones.*

### Justificació

Resulta indispensable insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en la retribució. El mateix argument que inclou l'article 51.f) de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

## Article 83. Deducció de retribucions

**Acció:** Insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa ni indirecta entre dones i homes, i tampoc en la deducció de retribucions. Modificació del final del primer paràgra.

\* S'ha de tindre en compte que l'article 10 del Decret Llei [Comunitat Valenciana] 1/2012, 5 gener, del Consell, de mesures urgents per a la reducció del dèficit a la Comunitat Valenciana (DOCV 10 gener), estableix que durant l'exercici 2012, les persones jurídiques, públiques o privades, incloses en l'àmbit d'aquesta disposició, no podran realitzar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguen la cobertura de la contingència de jubilació.

---

**Text anterior:**

1. Sense perjudici de la sanció disciplinària que puga correspondre, la diferència, en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament realitzada pel personal funcionari donarà lloc, excepte justificació, a la corresponent deducció proporcional d'havers, la qual no tindrà caràcter sancionador

**Nou text:**

1. Sense perjudici de la sanció disciplinària que puga correspondre, la diferència, en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i la jornada efectivament realitzada pel personal funcionari donarà lloc, excepte justificació, a la corresponent deducció proporcional d'havers, que no tindrà caràcter sancionador. *No s'incorrerà en cap tipus de discriminació directa o indirecta entre dones i homes en la deducció de retribucions.*

---

**Justificació**

Tenint en compte tot el que s'ha dit anteriorment, és molt important insistir en la necessitat de no incórrer en cap tipus de discriminació per raó de gènere a aquests efectes. Ni discriminació directa ni tampoc indirecta. Idèntic argument el de l'article 51.f) Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes

**Article 84. Reducció i meritació**

**Acció:** Cal tindre en compte no incórrer en cap discriminació a l'hora d'aplicar la reducció i meritació. I evidentment, no ha d'haver-hi discriminació ni directa ni indirecta. Modificació del final de l'últim paràgraf

---

**Text anterior:**

A l'efecte previst en el paràgraf anterior, el temps de duració de llicències sense dret a retribució no tindrà la consideració de serveis efectivament prestats.

**Nou text:**

A l'efecte previst en el paràgraf anterior, el temps de duració de llicències sense dret a retribució no tindrà la consideració de serveis efectivament prestats. *No s'incorrerà en cap tipus de discriminació ni directa ni indirecta per raó de gènere en l'exercici d'aquesta reducció i meritació.*

---

## Justificació

Resulta indispensable insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en la reducció i meritació. Idèntic argument el de l'article 51.f) de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

## Article 85. Règim de la Seguretat Social del personal funcionari al servei de la Generalitat

**Acció:** Nous paràgrafs 3 i 4.

<b>Text anterior:</b>	<b>Nou text:</b> <i>3. No s'incorrerà en cap tipus de discriminació directa o indirecta per raó de gènere en l'exercici d'aquesta mesura.</i> <i>4. La seua adopció anirà acompanyada d'un estudi de l'impacte de gènere.</i>
-----------------------	---

## Justificació

Resulta indispensable insistir en la necessitat de no incórrer en cap discriminació directa o indirecta en l'aplicació del règim de la Seguretat Social. Hauria de fer-se un estudi d'impacte de gènere a fi d'evitar que l'establiment del règim de la Seguretat Social en els termes establits no genere cap discriminació indirecta entre dones i homes.

Aplicació de l'argument de l'article 51.f).



## CAPÍTOL V

### La formació de les persones empleades públiques

#### Article 93. Dret a la formació

**Acció:** S'afeg l'apartat 7.

<b>Text anterior:</b>	<b>Nou text:</b> 7. La formació haurà d'incloure continguts sobre igualtat efectiva i prohibició de qualsevol tipus de discriminació de dones i homes; i també de qualsevol tipus de discriminació per l'orientació sexual o la identitat de gènere.
-----------------------	---

#### Justificació

Amb el nou apartat seté es pretén garantir que en el temari formatiu s'inclou allò necessari per a explicar la igualtat real de dones i homes, com també alguns supòsits discriminatoris com la orientació sexual i la identitat de gènere.

#### Article 94. Deure de formació

**Acció:** Es modifica el paràgraf primer i se n'afeg un de nou, el tercer.

<b>Text anterior:</b> Les empleades i empleats públics han de contribuir a millorar la qualitat dels serveis públics a través de la seua participació en les activitats formatives	<b>Nou text:</b> <i>El personal empleat públic</i> ha de contribuir a millorar la qualitat dels serveis públics a través de la seua participació en les activitats formatives
---	--

Amb aquesta finalitat, hauran d'assistir, excepte causa justificada, a les activitats programades, quan la finalitat d'aquestes siga adquirir els coneixements, habilitats o destreses adequades per a l'exercici de les funcions o tasques que li siguen pròpies, o quan es detecte una necessitat formativa com a conseqüència dels procediments d'avaluació de l'exercici. Aquests coneixements hauran d'aplicar-se en l'activitat professional diària.

(No hi ha text).

A tal fin, deberán asistir, salvo causa justificada, a las actividades programadas, cuando el objetivo de estas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuadas para el ejercicio de las funciones o tareas propias, o cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del ejercicio. Estos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.

*L'oferta, programació, continguts, professorat o personal destinatari de les activitats formatives no incorreran en cap discriminació directa o indirecta per raó de sexe.*

## **Justificació**

Moltes vegades no som conscients que la formació s'imparteix en un interval horari que per les circumstàncies dels receptors o destinataris pot constituir discriminació indirecta; ni tampoc no som conscients de la discriminació que es pot generar quan sense motiu aparent s'imparteix formació en grups, categories o llocs ocupats majoritàriament per homes, en perjudici d'altres ocupats fonamentalment per dones.

Igualment, és important impartir conceptes d'igualtat de gènere i prohibició de discriminació en la formació al personal empleat públic. És necessari conscienciar-ne i aclarir moltes confusions que només amb formació poden resoldre's.

## Article 95. Institut Valencià d'Administració Pública

**Acció:** S'introdueix un nou apartat, el tercer.

<b>Text anterior:</b>	<b>Nou text:</b> <i>3. L'IVAP garantirà el compliment de la igualtat efectiva de dones i homes i l'absència de qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta en l'exercici de les seues funcions.</i>
-----------------------	---

### Justificació

L'Institut Valencià d'Administració Pública haurà de fomentar la igualtat real entre dones i homes i la prohibició de discriminació per raó de gènere. Per tant, cal que tota la planificació de l'activitat de formació es realitze de forma conseqüent amb el principi d'igualtat real entre dones i homes, el qual es promocionarà, explicarà i garantirà, i s'actuarà de la mateixa manera amb la prohibició de discriminació per raó de gènere.

Cal tindre en compte, a més, que això suposarà el compliment amb el que estableix l'article 51 de la LOI, on entre els criteris d'actuació de les administracions públiques, fixa en l'apartat c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

## TÍTOL VII PROVISIÓ DE LLOCS I MOBILITAT

### CAPÍTOL I Disposicions generals

#### **Article 98. Mobilitat del personal laboral**

**Acció:** Cal incloure una referència als plans d'igualtat junt amb la referència a la negociació col·lectiva.

---

**Text anterior:**

La provisió de llocs i la mobilitat del personal laboral es realitzarà de conformitat amb el que establisquen els convenis col·lectius que s'apliquen i, si no n'hi ha, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera

**Nou text:**

La provisió de llocs i mobilitat del personal laboral es realitzarà de conformitat amb el que establisquen els convenis col·lectius i *els plans d'igualtat* que s'apliquen i, si no n'hi ha, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrer

---

**Justificació**

Qualsevol regulació del pla d'igualtat (forme o no part del conveni col·lectiu) té validesa normativa i és important ressaltar també que qualsevol matèria que s'hi haja negociat té valor de norma.

## CAPÍTOL II

### Mobilitat voluntària de les funcionàries i funcionaris de carrera

#### Secció 1.ª. Sistemes ordinaris de provisió de llocs

##### Article 99. Sistema ordinaris de llocs de treball

**Acció:** Paràgrafs 4 i 5 nous. Cal incloure una referència als plans d'igualtat junt amb la referència a la negociació col·lectiva i també la necessitat d'incloure un informe sobre l'impacte de gènere, com en tots els sistemes d'accés a l'Administració pública.

---

#### Text anterior:

#### Nou text:

*4. En todo sistema ordinario de provisió de llocs de treball es tindrà en compte el principi d'igualtat real entre dones i homes i la prohibició de discriminació per raó de gènere.*

*5. Totes les provisions ordinàries de llocs de treball s'acompanyaran d'un informe d'impacte de gènere, excepte en casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.*

---

#### Justificació

En tots els sistemes ordinaris de llocs de treball es tindrà en compte garantir la igualtat real entre dones i homes; i també la prohibició de discriminació directa o indirecta per raó de gènere.

Cal tindre en compte que moltes vegades la discriminació és indirecta, i ho serà quan siga una mesura neutra que genere un efecte advers en un col·lectiu respecte un altre, sense que hi haja un motiu objectiu que ho justifique.

Vegeu l'article 51.a.) que fixa com a criteris d'adequació de l'Administració: «a) Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació a fi 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».

A més, segons l'article 55 de la LOI, d'igualtat efectiva entre dones i homes, és necessari un informe d'impacte de gènere en les proves d'accés a l'ocupació pública. L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública haurà de tindre un informe d'impacte de gènere, excepte en casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

### **Article 100. Concurs**

**Acció:** Paràgraf 5 nou. Cal incloure una referència als plans d'igualtat junt amb la referència a la negociació col·lectiva.

<b>Text anterior:</b>	<b>Nou text:</b> <i>5. No es vulnerarà el principi d'igualtat de dones i homes en la valoració del concurs ni s'incorrerà en cap discriminació directa o indirecta.</i>
-----------------------	--

### **Justificació**

Cal tindre en compte la igualtat real entre dones i homes i la prohibició de discriminació directa i indirecta per raó de gènere. Vegeu igualment l'article 51.a) LOI.

### **Article 101. Convocatòries de concurs**

**Acció:** El barem i el sistema de valoració de mèrits han de ser conseqüents amb el principi d'igualtat de dones i homes. Cal prestar molta atenció que el sistema de valoració de mèrits no constituïska discriminació de cap tipus: ni directa, ni indirecta. Modificació redacció 1.d.

### Text anterior:

1. Les convocatòries de concurs hauran d'incloure, en tot cas, les dades següents:

a) Número, denominació, retribucions complementàries vinculades al lloc de treball, així com la seua adscripció orgànica i localitat.

b) Cos, agrupació professional funcional o escala d'adscripció, així com, si és el cas, la resta de requisits exigits per al seu exercici, segons la relació de llocs de treball.

c) Barem per a valorar els mèrits i capacitats.

d) Sistema de valoració dels coneixements, capacitats i aptituds relacionades amb les funcions específiques assignades al lloc de treball convocat, quan es tracte de concurs específic.

e) Si és el cas, puntuació mínima per a la seua adjudicació.

### Nou text:

1. Les convocatòries de concurs hauran d'incloure, en tot cas, les dades següents:

a) Número, denominació, retribucions complementàries vinculades al lloc de treball, així com l'adscripció orgànica i la localitat.

b) Cos, agrupació professional funcional o escala d'adscripció, així com, si és el cas, la resta de requisits exigits per al seu exercici, segons la relació de llocs de treball.

c) Barem per a valorar els mèrits i capacitats. *Els barems s'analitzaran des de l'obligat respecte al principi d'igualtat real de dones i homes i la prohibició de discriminació directa i indirecta.*

d) Sistema de valoració dels coneixements, capacitats i aptituds relacionats amb les funcions específiques assignades al lloc de treball convocat, quan es tracte de concurs específic. *El sistema de valoració haurà de ser conseqüent amb el principi d'igualtat efectiva de dones i homes i la prohibició de discriminació per raó de gènere.*

e) Si és el cas, s'inclourà la puntuació mínima per a la seua adjudicació.

### Justificació

De vegades els barems i els sistemes de valoració de mèrits oculten una vulneració al principi d'igualtat difícil de detectar. Només un estudi des de la igualtat d'oportunitats i des de la discriminació directa i indirecta que analitze quins mèrits s'exigeixen i la seua justificació, en funció de les tasques a realitzar, seriosa, assolada i realitzada en cada convocatòria, pot contribuir a desemmascarar discriminacions de difícil valoració apriorística. Vegeu igualment l'article 51.a)

«Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb el fi 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».

## Article 102. Lliure designació

**Acció:** Modificació de l'últim paràgraf de l'apartat primer, de la lletra c) de l'apartat segon i redacció d'un nou apartat 4.

### Text anterior:

1. El sistema de lliure designació consisteix en l'apreciació discrecional per l'òrgan competent de la idoneïtat de les persones candidates en relació amb els requisits exigits per a l'exercici del lloc.

Les convocatòries per a la provisió de llocs per lliure designació inclouran les dades següents:

a) Número, denominació, retribucions complementàries vinculades al lloc de treball, així com adscripció orgànica i localitat.

b) Cos o escala d'adscripció, així com, si fa el cas, la resta de requisits exigits per al seu exercici, segons la relació de llocs de treball.

Anunciada la convocatòria es concedirà un termini de 10 dies naturals per a la presentació de sol·licituds\*

### Nou text:

1. El sistema de lliure designació consisteix en l'apreciació discrecional per l'òrgan competent de la idoneïtat de les persones candidates en relació amb els requisits exigits per a l'exercici del lloc.

Les convocatòries per a la provisió de llocs de lliure designació inclouran les dades següents:

a) Número, denominació, retribucions complementàries vinculades al lloc de treball, així com adscripció orgànica i localitat.

b) Cos o escala d'adscripció, així com, si és el cas, la resta de requisits exigits per al seu exercici, segons la relació de llocs de treball.

Anunciada la convocatòria es concedirà un termini de 10 dies hàbils per a la presentació de sol·licituds.\*

\* Número 1 de l'article 102, redactat per l'article 144 de la Llei [Comunitat Valenciana] 10/2012, 21 desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització de la Generalitat Valenciana (DOCV 27 desembre). Vigència: 1 gener 2013.



2. Atenent a la seua especial responsabilitat i confiança, es proveiran per aquest sistema, únicament, els llocs de treball següents:

a) Els llocs de treball amb el rang de subdirecció general o direcció de servei.

b) Els llocs de secretaria d'alts càrrecs.

c) Els llocs de naturalesa funcional que es creen com a conseqüència d'un acord del Consell i amb les característiques i requisits que s'hi establisquen, pertanyents als grups o subgrups professionals A1, A2, B o C1, adscrits i directament dependents de les sotssecretaries o de les secretaries autonòmiques, amb funcions d'assessorament o coordinació i que tinguen la denominació de coordinador/a-assessor/a.

3. En les convocatòries per a la provisió de llocs per lliure designació, qui ostente la titularitat de la conselleria a la qual estiga adscrit el lloc de treball resoldrà, bé la seua adjudicació a la persona que considere més idònia per al lloc, o que siga declarat desert, encara que hi haja personal que reunisca els requisits exigits, si considera que no cap resulta idoni per al seu exercici.

2. Atenent a la seua especial responsabilitat i confiança, es proveiran per aquest sistema, únicament, els llocs de treball següents:

a) Els llocs de treball amb el rang de subdirecció general o direcció de servei.

b) Els llocs de secretaria d'alts càrrecs.

c) Els llocs de naturalesa funcional que es creen per acord del Consell i amb les característiques i requisits que s'hi establisquen, pertanyents als grups o subgrups professionals A1, A2, B o C1, adscrits i directament dependents de les sotssecretaries o de les secretaries autonòmiques, amb funcions d'assessorament o coordinació i que tinguen la denominació de *responsable de coordinació/assessoria*.

3. En les convocatòries per a la provisió de llocs de lliure designació, qui ostente la titularitat de la conselleria a la qual estiga adscrit el lloc de treball resoldrà, bé l'adjudicació a la persona que considere més idònia per al lloc, o bé declararà el lloc desert, encara que hi haja personal que reunisca els requisits exigits, si considera que cap persona no resulta idònia per al seu exercici.

4. *S'haurà de tendir a la paritat entre homes i dones en els nomenaments de lliure designació que s'hi realitzen.*

## **Justificació**

La designació mitjançant el sistema de lliure designació ha de ser objecte d'una precaució especial, ja que la confiança que justifica la designació d'aquests llocs per a triar la persona més idònia no pot donar lloc a una discriminació directa, indirecta o numèrica. No es pot utilitzar la lliure designació per a reproduir els rols de gènere que imperen en la societat, perquè això seria discriminatori.

Per exemple, si d'acord amb un criteri estadístic es demostra que en la lliure designació sense cap altre motiu aparent que el criteri de la persona que tria, hi ha molts homes seleccionats i poques o cap dona, sense motiu aparent, una lliure designació podria encobrir una discriminació per raó de gènere.

Sense imposar quotes —el fet de complir certs requisits podria ser constitucional, però aquest no és el moment ni el lloc d'exposar-ho—, el que sí que és evident és que en la lliure designació s'ha de tendir, en tant que siga possible, a realitzar una designació paritària entre dones i homes. Els articles 9.2. i 14 CE són el fonament jurídic, amb valor de dret fonamental, del principi d'igualtat real i de la prohibició de discriminació. I això ha de respectar-se i garantir-se inclús en els llocs que es designen fonamentats amb la confiança.

De fet, la LOI, en l'article 16 es refereix expressament a aquest quan diu que: «Els poders públics procuraran atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i designacions dels càrrecs de responsabilitat que els corresponen».

En conseqüència, en la designació dels llocs de confiança s'ha de tendir a la paritat o presència equilibrada de dones i homes. A més, tot això suposaria una major equiparació de l'Administració de la Generalitat Valenciana amb l'Administració General de l'Estat, a la qual la LOI imposa el capítol II, titulat: «El principi de presència equilibrada en l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o que en depenguen», on s'insisteix en la importància de la presència equilibrada. Així tenim,

### **«Article 52. Titulars d'òrgans directius**

El Govern ha d'atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en el nomenament de les persones titulars dels òrgans directius de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen, considerats en conjunt, la designació dels quals li corresponga.

### **Article 53. Òrgans de selecció i comissions de valoració**

Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen han de

respondre al principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades.

Així mateix, la representació de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen a les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball s'ajustarà al principi de composició equilibrada de tots dos sexes.

#### **Article 54. Designació de representants de l'Administració General de l'Estat.**

L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han de designar els seus representants en òrgans col·legiats, comitès de persones expertes o comitès consultius, nacionals o internacionals, d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives, degudament motivades.

Així mateix, l'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats que en depenen han d'observar el principi de presència equilibrada en els nomenaments que li corresponga efectuar en els consells d'administració de les empreses en el capital de les quals participe».

A més de l'anterior, l'article 51.d) LOI estableix com a obligació de totes les administracions públiques «promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració». Cosa que també ha de tindre's en compte a l'hora de determinar qui seran els responsables de triar les persones de confiança.

També es modifica la referència, en l'últim paràgraf de l'apartat 1, als dies hàbils en lloc de naturals, tenint en compte el diferent impacte sobre les persones amb responsabilitats familiars i, així, la possibilitat d'incórrer en una discriminació indirecta (art. 6.2 LOI).

## Article 103. Remoció i cessament en els llocs de treball

**Acció:** Afegir paràgraf al final. Cal incloure una referència als motius de discriminació objectiva com ara embaràs, maternitat, paternitat, atenció de fills o filles i de familiars, com a causa de remoció i cessament discriminatori.

---

### Text anterior:

### Nou text:

*En qualsevol cas, llevat que es demostrés la procedència de motius objectius, es declararà nul qualsevol cessament que patisca el personal de l'Administració durant el temps en què es trobe en situació d'embaràs, risc durant l'embaràs o gaudisca d'una situació de maternitat, paternitat, lactància o risc durant la lactància. També quan es trobe en una reducció o adaptació de jornada per atenció a fills o filles. Igualment, quan es beneficiï d'una de les mesures per filla o fill hospitalitzat per malaltia greu o càncer.*

*Serà aplicable igualment a les víctimes de violència de gènere que hagueren fet ús de les mesures previstes per a la seua protecció efectiva.*

*La protecció objectiva es garantirà en tant que facen ús de les disposicions jurídiques i s'estendrà fins a un any després de la seua finalització.*

---

### Justificació

Amb aquestes disposicions es tracta d'evitar que s'utilitze el cessament amb fins discriminatoris. Per això, excepte causa justificada de la procedència, s'hi estableix la nul·litat de les decisions que s'adopten respecte a tot aquell col·lectiu que gaudisca de les mesures que permeten la conciliació o que les usen per ser víctimes de violència de gènere.

La protecció és raonable estendre-la inclús durant l'any següent en què van cessar les seues obligacions d'atenció i cura. De tal forma que durant tot aquest període o bé concorre causa i és procedent o automàticament és nul.

Pot citar-se com a exemple clar de la necessitat d'aquesta reforma la Sentència 488/2015, de 20 de novembre, del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, a propòsit del cessament d'una funcionària del lloc de treball que ocupava en comissió de serveis després de comunicar que estava embarassada.

### Article 104. Comissió de serveis

**Acció:** Afegir el paràgraf 5. Cal incloure una referència a la no-discriminació en la concessió de comissions de servei.

<b>Text anterior:</b>	<b>Nou text:</b> <i>5. No es podrà vulnerar el principi d'igualtat per raó de gènere ni la prohibició de discriminació directa o indirecta pel mateix motiu en la concessió de comissions de servei.</i>
-----------------------	---

### Justificació

La concessió o no de comissió de serveis ha de fer-se des del més estricte compliment del principi d'igualtat entre dones i homes i sense discriminar directament o indirectament per raó de gènere.

### Article 105. Adscripció provisional

**Acció:** Afegir el paràgraf 6. Cal incloure una referència als plans d'igualtat junt amb la referència a la negociació col·lectiva.

<b>Text anterior:</b>	<b>Nou text:</b> <i>6. No es podrà incórrer en vulneració del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes ni en la discriminació directa o indirecta en l'assignació provisional de llocs de treball.</i>
-----------------------	---

## Justificació

Qualsevol regulació del pla d'igualtat (forme o no part del conveni col·lectiu) té validesa normativa i és important ressaltar que qualsevol matèria que s'hi haja negociat en aquest sentit té valor de norma.

## Article 106. Permuta dels llocs de treball

**Acció:** Afegir un paràgraf al final. La regulació de les permutes ha de tindre en compte:

- 1) Facilitar la conciliació des de la coresponsabilitat.
- 2) La protecció a les víctimes de violència de gènere.
- 3) El respecte al principi d'igualtat i la prohibició de discriminació en la seua concessió.

### Text anterior:

La permuta dels llocs de treball dels quals són titulars dues funcionàries o dos funcionaris de carrera, es realitzarà mitjançant el procediment, en els supòsits i amb els requisits que es determinen reglamentàriament.

### Nou text:

La permuta dels llocs de treball dels quals són titulars dues funcionàries o dos funcionaris de carrera, es realitzarà mitjançant el procediment, en els supòsits i amb els requisits que es determinen reglamentàriament.

*En qualsevol cas el desenvolupament reglamentari afavorirà la conciliació personal, familiar i laboral, així com la protecció a les víctimes de violència de gènere.*

*Igualment no es podrà vulnerar el principi d'igualtat real de dones i homes ni discriminar directa ni indirectament en la regulació reglamentària de les permutes.*

## Justificació

La llei remet a la regulació reglamentària d'una cosa tan rellevant com és la regulació de les permutes. Per això, interessa insistir des de la llei que en eixa regulació reglamentària es serà conseqüent amb la protecció a la conciliació de

vida personal, familiar i laboral per a homes i dones, des de la coresponsabilitat; a les víctimes de violència de gènere.

I, en tot cas, que no es produirà una vulneració del principi d'igualtat real de dones i homes i es serà conseqüent amb la prohibició de discriminació directa i indirecta.

### **Article 109. Trasllet per violència de gènere**

**Acció:** Modificació de l'apartat 3.

#### **3. Text anterior:**

Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement d'aquest dret s'acreditaran amb l'ordre de protecció a favor de la víctima i, de manera excepcional, mentre que es dicte l'ordre de protecció necessària, amb l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indícis que l'empleada pública és víctima de violència de gènere.

#### **3. Nou text:**

Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement d'aquest dret s'acreditaran d'acord *amb el que preveu l'article 19.2 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.*

### **Justificació**

La forma d'acreditar la violència de gènere és particularment rellevant perquè, en última instància, és la que permet l'accés a les mesures de protecció integral a favor de les seues víctimes, és a dir, la condició per a comptar amb el seu estatut de protecció. En aquest punt, la llei valenciana sosté el mateix mecanisme previst en la llei estatal (cfr. arts. 23 LOMPIVG i 9 LIVMCV). El problema pot vindre no obstant això, amb el que preveu l'article 9.3 de la Llei integral contra la violència sobre les dones en l'àmbit de la Comunitat Valenciana (Llei 7/2012, de 23 de novembre), que sí que admet vies alternatives a l'acreditació ordinària a través de l'ordre de protecció o, si és el cas, de l'informe del Ministeri Fiscal. En concret, l'apartat 3 estableix que «Amb el mateix caràcter d'excepcionalitat, podran exercitar-se els drets en què així es determine expressament, amb l'única acreditació de la presentació de l'atestat policial o inclús del certificat acreditatiu d'atenció especialitzada per un organisme públic competent en matèria de violència sobre la dona». Aquesta discordança ha de ser necessàriament corregida mitjançant una remissió expressa com a acreditació prevista perquè les empleades públiques

puguen exercitar aquests drets en l'article 19.2 LIVMCV. D'aquesta manera s'eviten els dubtes interpretatius sobre els mitjans d'acreditació de la condició de víctima de violència de gènere de les empleades públiques.

### Article 111. Reassignació d'efectius

**Acció:** Modificació dels apartats 1 i 2.

<p><b>1. Text anterior:</b></p> <p>Les funcionàries i funcionaris el lloc dels quals siga objecte de supressió, com a conseqüència d'un pla d'ordenació de personal o d'altres mesures de racionalització de l'organització administrativa i de personal, podran ser destinats a un altre lloc de treball pel procediment de reassignació d'efectius. La reassignació d'efectius no podrà realitzar-se en llocs de treball adscrits a d'altres cossos, agrupacions professionals o escales a les quals pertanga la funcionària o funcionari de carrera afectats. (la resta igual)</p>	<p><b>1. Nou text:</b></p> <p>El <i>personal funcionari</i> el lloc del qual siga objecte de supressió, com a conseqüència d'un pla d'ordenació de personal o altres mesures de racionalització de l'organització administrativa i de personal, podrà <i>ser destinat</i> a un altre lloc de treball pel procediment de reassignació d'efectius. La reassignació d'efectius no podrà realitzar-se en llocs de treball adscrits a altres cossos, agrupacions professionals o escales a què pertanga el personal funcionari de carrera afectat. (la resta igual).</p>
<p><b>2. Text anterior:</b></p> <p>El pla d'ordenació de personal haurà de preveure el nombre de llocs que se suprimeixen, les característiques dels llocs als quals es destinen els efectius de personal, i les raons objectives que justifiquen la reassignació.</p>	<p><b>2. Nou text:</b></p> <p>El pla d'ordenació de personal haurà de preveure el nombre de llocs que se suprimeixen, les característiques dels llocs als quals es destinen els efectius de personal, i les raons objectives que justifiquen la reassignació.</p>



Els plans d'ordenació de personal hauran d'incloure, amb caràcter preceptiu, una memòria justificativa motivada que incloga una anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, la seua qualificació i les mesures que hagen d'adoptar-se en el pla d'ocupació, així com un informe economicofinancer

(la resta igual).

Els plans d'ordenació de personal hauran d'incloure, amb caràcter preceptiu, una memòria justificativa motivada que incloga una anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, la seua qualificació i les mesures que hagen d'adoptar-se en el pla d'ocupació, així com un informe economicofinancer i un informe d'impacte de gènere.

(la resta igual).

### **Justificació**

Es reproduïx la justificació formulada a l'article 6. Amb la modificació s'aplica al text de la llei el contingut de l'article 51.g) LOI, que obliga a avaluar l'efectivitat del principi d'igualtat en l'actuació de les administracions públiques, entre elles l'ordenació del seu personal.

### **Article 112. Adscripció temporal**

**Acció:** Modificació.

#### **Text anterior:**

El o la titular de la sotssecretaria o de l'òrgan que tinga la direcció superior de personal en les entitats autònomes i resta d'ens de dret públic (...) (la resta igual).

#### **Nou text:**

*Qui siga* titular de la sotssecretaria o de l'òrgan que ostente la direcció superior de personal en les entitats autònomes i resta d'ens de dret públic (...) (la resta igual).

### **Justificació**

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 113. Mobilitat interadministrativa

**Acció:** Modificació de l'apartat 3.

<b>3. Texto anterior:</b> En el marc dels acords que es puguem subscriure entre administracions públiques a fi de facilitar la mobilitat del seu personal, es tindrà especial consideració en els supòsits de mobilitat geogràfica de les empleades públiques víctimes de violència de gènere.	<b>3. Nou text:</b> En el marc dels acords que es puguem subscriure entre administracions públiques a fi de facilitar la mobilitat del seu personal, es garantiran els supòsits de mobilitat geogràfica de les empleades públiques víctimes de violència de gènere.
---	--

### Justificació

La mobilitat interadministrativa com a conseqüència de la violència de gènere continua subjecta a importants restriccions perquè està condicionada a l'existència de reciprocitat entre administracions i als criteris fixats a nivell nacional, la qual cosa dóna com a resultat que aquesta mobilitat siga inexistent de facto. El compromís contra la violència de gènere establert en la LIVMCV pot materialitzar-se també garantint la mobilitat d'empleades víctimes de violència de gènere d'altres administracions. En tot cas, ha de treballar-se per a facilitar els acords previstos en els articles 7.5 i 72 LIVMCV.

## Títol IX. Situacions administratives de les funcionàries i funcionaris de carrera

**Acció:** Modificació de la denominació del títol.

<b>Text anterior:</b> Situacions administratives de les funcionàries i funcionaris de carrera.	<b>Nou text:</b> <i>Situacions administratives del personal funcionari de carrera</i>
---	--

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada a l'article 6. Addicionalment, la modificació millora la redacció del text legislatiu, en la mesura que resulta coherent amb la denominació del subjecte passiu del precepte en l'article 122 («El personal funcionari de carrera...»).

## Article 123. Servei actiu

**Acció:** Modificació dels apartats 1 i 2.

<p><b>1. Text anterior:</b></p> <p>La situació de servei actiu correspon quan la funcionària o el funcionari de carrera ocupa un lloc de treball dotat pressupostàriament i l'exerceix mitjançant qualsevol dels sistemes de provisió previstos en la present llei.</p>	<p><b>1. Nou text:</b></p> <p>La situació de servei actiu serà procedent quan <i>el personal funcionari de carrera</i> ocupe un lloc de treball dotat pressupostàriament i l'exercisca mitjançant qualsevol dels sistemes de provisió previstos en aquesta llei.</p>
<p><b>2. Texto anterior:</b></p> <p>Igualment, es trobaran en aquesta situació les funcionàries o funcionaris que hagen cessat fins que no se'ls atribuisca una destinació en un altre lloc de treball.</p>	<p><b>2. Nou text:</b></p> <p>Així mateix, es trobarà en aquesta situació <i>el personal funcionari</i> que haja cessat fins que no se li atribuisca destinació en un altre lloc de treball.</p>

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada a l'article 6. Addicionalment, la modificació millora la redacció del text legislatiu, en la mesura que resulta coherent amb la denominació del títol X, Situacions administratives del personal funcionari de carrera.

## Article 124. Serveis especials

**Acció:** Modificació de l'apartat 1.c), f) i k).

### 1. Text anterior:

c) (...) A l'efecte, s'entendrà per alt càrrec, tot aquell que haja sigut nomenat per decret del Consell o dels òrgans anàlegs corresponents de la resta d'administracions públiques.

f) Quan accedisca a la condició de diputada o diputat, senadora o senador de les Corts Generals, diputada o diputat de les Corts o membre de les assemblees legislatives d'altres comunitats autònomes i es perceben retribucions periòdiques per la realització d'aquesta funció. Aquells qui perderen aquesta condició (...) (la resta igual).

k) Quan siga designada assessora o assessor dels grups parlamentaris de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

### 1. Nou text:

c) (...) A l'efecte, s'entendrà per alt càrrec *qui* haja sigut nomenat com a tal per decret del Consell o òrgans anàlegs corresponents de la resta d'administracions públiques.

f) Quan accedisca a la condició de diputada o diputat, senadora o senador de les Corts Generals, diputada o diputat de les Corts o membre de les assemblees legislatives d'altres comunitats autònomes i es perceben retribucions periòdiques per la realització d'aquesta funció. Qui perda aquesta condició (...) (la resta igual).

k) Quan es designe *personal assessor* dels grups parlamentaris de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 125. Servei en altres administracions públiques

**Acció:** Modificació de l'apartat 3.

### 3. Text anterior:

Les funcionàries i funcionaris que reingressen al servei actiu procedents de la situació de servei en altres administracions públiques, (...) (la resta igual).

### 3. Nou text:

*El personal funcionari de carrera que reingresse al servei actiu procedent de la situació de servei en altres administracions públiques (...) (la resta igual).*

### Justificació

Es reproduceix la justificació formulada a l'article 6. Addicionalment, la modificació millora la redacció del text legislatiu, en la mesura que resulta coherent amb la denominació empleada en els apartats 1 i 2.

## Article 127. Excedència voluntària per interès particular

**Acció:** Modificació de l'apartat 2.

### 2. Text anterior:

La concessió de l'excedència voluntària per interès particular quedarà subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No podrà declarar-se en el cas que la funcionària o funcionari tinga instruït expedient disciplinari o estiga en compliment de la sanció disciplinària que se li haguera imposat amb anterioritat.

### 2. Nou text:

La concessió de l'excedència voluntària per interès particular quedarà subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No podrà declarar-se quan s'instruïska un expedient disciplinari al *personal funcionari sol·licitant* o es trobe en compliment de sanció disciplinària imposada amb anterioritat.

### Justificació

Es reproduceix la justificació formulada en l'article 6.

## Article 128. Excedència voluntària per agrupació familiar

**Acció:** MModificació de l'apartat 1.

### 1. Text anterior:

Serà procedent l'excedència voluntària per agrupació familiar, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques, per a les funcionàries i els funcionaris el cònjuge o parella de fet dels quals legalment constituïda residisca en una altra localitat per haver obtingut i exercir un lloc de treball de caràcter definitiu (...) (la resta igual).

### 1. Nou text:

Serà procedent l'excedència voluntària per agrupació familiar, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques, per *al personal funcionari* que tinga cònjuge o parella de fet legalment constituïda i que residisca en una altra localitat per haver obtingut i ocupar un lloc de treball de caràcter definitiu (...) (la resta igual).

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 129. Excedència voluntària automàtica per prestar serveis en el sector públic

**Acció:** Modificació de l'apartat 1.

### 1. Text anterior:

Serà procedent la declaració d'excedència voluntària automàtica quan les funcionàries i els funcionaris de carrera accedisquen, bé per promoció interna o bé per altres sistemes d'accés a altres cossos, agrupacions professionals funcionaris o escales de qualsevol Administració pública (...) (la resta igual).

### 1. Nou text:

Serà procedent la declaració d'excedència voluntària automàtica quan el *personal funcionari* de carrera *accedisca*, bé per promoció interna o bé per altres sistemes d'accés a altres cossos, agrupacions professionals funcionaris o escales de qualsevol Administració pública (...) (la resta igual).

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 130. Excedència voluntària per atenció de familiars

**Acció:** Modificació de l'apartat 8.

<b>8. Text anterior:</b> Les funcionàries i funcionaris en aquesta situació podran participar (...) (la resta igual).	<b>8. Nou text:</b> <i>El personal funcionari en aquesta situació podrà participar (...) (la resta igual).</i>
--	---

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 131. Excedència per raó de violència de gènere

**Acció:** Modificació de l'apartat 2, segon paràgraf; addició de l'apartat 5.

<b>2. Text anterior:</b> (...) No obstant això, quan de les actuacions de tutela judicial resultara que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima ho exigira es podrà prorrogar per períodes de tres mesos, amb un màxim de díhuit mesos, amb els mateixos efectes que els abans assenyalats.	<b>2. Nou text:</b> (...) No obstant això, quan de les actuacions de tutela judicial resultara que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima ho exigira, es podrà prorrogar per períodes de tres mesos, fins <i>que cesse la situació de violència que va generar l'excedència.</i>
---	---

<b>5. Text anterior:</b> No n'hi ha.	<b>5. Nou text:</b> <i>La condició de víctima de violència de gènere s'acreditarà d'acord amb el que preveu l'article 19.2, de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.</i>
---	--

## Justificació

La LFPV ha suposat l'ampliació de l'àmbit subjectiu de l'excedència a les interines que, segons la Llei 7/2007, quedaven fora d'aquest àmbit. Aquesta omisió ja havia sigut denunciada per la doctrina que va posar en relleu que a pesar de ser constitucionalment possible denegar el benefici d'aquesta situació al personal funcionari interí pel caràcter temporal de la seua relació amb l'Administració, la rellevància constitucional dels articles 14 i 15 CE obligava a estendre el seu àmbit d'aplicació a ambdues classes de funcionàries. Les interines apareixen ja emparades en aquesta llei, encara que amb el record de la singularitat del vincle que les uneix a l'Administració. La modificació pretén evitar que aquesta situació es convertisca en una forma de mantindre una relació amb l'Administració que ha de desaparèixer quan ho fan les causes que van motivar la seua entrada en l'organització.

Amb la intenció de millorar la protecció de les empleades públiques de la Generalitat Valenciana, es proposa l'extensió del període de reserva del lloc de treball durant tot el temps que dure la situació de violència de gènere, la qual cosa és necessària, proporcionada i idònia, tenint en compte els drets constitucionals que aquesta protegeix: la integritat física i psíquica de la dona (art. 15 CE) i el dret a la igualtat (art. 14 CE). Aquesta extensió suposa assimilar en part l'excedència per violència de gènere amb la situació de serveis especials vinculada al desenvolupament per part del personal de l'Administració de funcions relacionades amb un Estat democràtic, com la designació com a membre del Tribunal Constitucional o nomenament com a diputat o diputada. El problema pot vindre perquè en la llei estatal només es reconeix fins a un màxim de 18 mesos, i durant aquest temps es computa als efectes d'antiguitat i Seguretat Social. En aquest últim extrem, afecció a la Seguretat Social, pot xocar amb la legislació estatal si atenem la STC 39/2014, d'11 de març, però això podria salvar-se expressant que el temps que excedisca els 18 mesos es manté el dret a la reserva de lloc de treball, però no es computa als efectes de Seguretat Social.

Una altra qüestió interessant, és la relativa a la forma d'acreditació de la violència de gènere, que permet en última instància l'accés a aquesta situació administrativa. En aquest punt, la llei valenciana sosté el mateix mecanisme previst en la llei estatal (cfr. arts. 23 LOMPIVG i 9 LIVMCV). No obstant això, el problema pot vindre, amb el que preveu l'article 9.3 de la Llei integral contra la violència sobre les dones, en l'àmbit de la Comunitat Valenciana (Llei 7/2012, de 23 de novembre) que sí que admet vies alternatives a l'acreditació a través de l'ordre de protecció o si és el cas de l'informe del Ministeri Fiscal. Així, l'article 9 estableix que «Amb el mateix caràcter d'excepcionalitat, podran exercitar-se els drets en què així es



determine expressament amb l'única acreditació de la presentació de l'atestat policial o inclús del certificat acreditatiu d'atenció especialitzada per un organisme públic competent en matèria de violència sobre la dona». Aquesta discordança ha de ser necessàriament corregida mitjançant una remissió expressa com a acreditació prevista perquè les empleades públiques puguin exercitar aquests drets en l'article 19.2 LIVMCV. D'aquesta manera s'eviten els dubtes interpretatius sobre els mitjans d'acreditació de la condició de víctima de violència de gènere de les empleades públiques.

### Article 133. Excedència forçosa

**Acció:** Modificació de l'apartat 1.

<p><b>1. Text anterior:</b></p> <p>La declaració d'excedència forçosa es produirà en els casos següents:</p> <p>a) Quan una funcionària o funcionari declarat en situació de suspensió ferma, sol·licite el reingrés després del compliment de la sanció imposada i aquest no siga possible per falta de lloc de treball amb dotació pressupostària.</p> <p>b) Quan la funcionària o funcionari que estiga en situació d'expectativa de destinació esgote el període màxim fixat per a l'esmentada situació per causa no imputable a l'Administració pública, i també quan incomplisca les obligacions imposades en l'article següent.</p>	<p><b>1. Nou text:</b></p> <p>La declaració d'excedència forçosa es produirà en els casos següents:</p> <p>a) Quan el <i>personal funcionari</i> declarat en situació de suspensió ferma, sol·licite el reingrés després del compliment de la sanció imposada i aquest no siga possible per falta de lloc de treball amb dotació pressupostària.</p> <p>b) Quan el <i>personal funcionari</i> que es trobe en situació d'expectativa de destinació esgote el període màxim fixat per a l'esmentada situació per causa no imputable a l'Administració pública, i també quan incomplisca les obligacions imposades en l'article següent</p>
--	---

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## Article 134. Expectativa de destinació

**Acció:** Modificació dels apartats 1, 2 i 3.

<p><b>1. Text anterior:</b></p> <p>Les funcionàries o els funcionaris el lloc de treball dels quals haja sigut suprimit com a conseqüència de l'aplicació d'una mesura de redistribució d'efectius o de racionalització de l'organització administrativa i de personal regulades per aquesta llei i no hagen obtingut un altre lloc de treball podran ser declarats en la situació d'expectativa de destinació.</p>	<p><b>1. Nou text:</b></p> <p><i>El personal funcionari</i>, el lloc de treball del qual haja sigut suprimit com a conseqüència de l'aplicació d'una mesura de redistribució d'efectius o de racionalització de l'organització administrativa i de personal regulades per aquesta llei i no hagen obtingut un altre lloc de treball, <i>podrà</i> ser declarat en la situació d'expectativa de destinació.</p>
<p><b>2. Text anterior:</b></p> <p>Igualment, serà procedent aquesta situació quan, d'acord amb el procediment establert, es produïska una modificació de les relacions de llocs de treball i no siga possible mantindre la funcionària o funcionari en actiu en el cos, agrupació professional funcional o escala que li correspon per falta de lloc de treball amb dotació pressupostària.</p>	<p><b>2. Nou text:</b></p> <p>Igualment, serà procedent aquesta situació quan, d'acord amb el procediment establert, es produïska una modificació de les relacions de llocs de treball i no siga possible mantindre el <i>personal funcionari</i> en actiu en el cos, agrupació professional funcional o escala que li correspon per falta de lloc de treball amb dotació pressupostària.</p>
<p><b>3. Text anterior:</b></p> <p>Les funcionàries o els funcionaris declarats en aquesta situació percebran les retribucions bàsiques, el complement de carrera, el nivell competencial adquirit o en procés de reconeixement si no se'n tinguera cap, així com el cinquanta per cent del component de l'exercici del complement del lloc de treball.</p>	<p><b>3. Nou text:</b></p> <p><i>El personal funcionari declarat</i> en aquesta situació percebrà les retribucions bàsiques, el complement de carrera, el nivell competencial adquirit o en procés de reconeixement si no se'n tinguera cap, així com el cinquanta per cent del component de l'exercici del complement del lloc de treball.</p>

## Justificació

Es reproduceix la justificació formulada en l'article 6.

### Article 135. Suspensió de funcions

**Acció:** Modificació dels apartats 1, 2 i 5.

<p><b>1. Text anterior:</b></p> <p>La funcionària o el funcionari declarat en la situació de suspensió quedarà privat (...) (la resta igual)</p>	<p><b>1. Nou text:</b></p> <p><i>El personal funcionari</i> declarat en la situació de suspensió quedarà privat (...) (la resta igual).</p>
<p><b>2. Text anterior:</b></p> <p>(...)</p> <p>Quan la suspensió provisional s'eleva a definitiva, la funcionària o el funcionari haurà de tornar allò que ha percebut durant el temps de duració d'aquesta. Si la suspensió provisional no arribara a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a aquest personal la diferència entre els havers realment percebuts i els que haguera hagut de percebre si s'haguera trobat amb plenitud de drets.</p> <p>(...)</p> <p>Quan la suspensió no siga declarada ferma, el temps de duració es computarà com de servei actiu i s'acordarà la immediata reincorporació de la funcionària o del funcionari al seu lloc de treball (...) (la resta igual).</p>	<p><b>2. Nou text:</b></p> <p>(...)</p> <p>Quan la suspensió provisional s'eleva a definitiva, <i>el personal funcionari</i> ha de tornar allò que ha percebut durant el temps de duració d'aquesta. Si la suspensió provisional no arribara a convertir-se en sanció definitiva, l'Administració haurà de restituir a aquest personal la diferència entre els havers realment percebuts i els que haguera hagut de percebre si s'haguera trobat amb plenitud de drets.</p> <p>(...)</p> <p>Quan la suspensió no siga declarada ferma, el temps de duració es computarà com de servei actiu i s'acordarà la immediata reincorporació <i>del personal funcionari</i> al seu lloc de treball (...) (la resta igual).</p>

---

**5. Texto anterior:**

La funcionària o el funcionari declarat en la situació de suspensió de funcions no podrà prestar serveis (...) (la resta igual).

**5. Nou text:**

*El personal funcionari* declarat en la situació de suspensió de funcions no podrà prestar serveis (...) (la resta igual)

---

**Justificació**

Es reproduceix la justificació formulada en l'article 6.

**Article 136. Reingrés al servei actiu**

**Acció:** Proposta de desenvolupament reglamentari.

**Justificació**

Articles 10.3 EACV, 24 LCDSCV i 27 LICMCV. Es proposa que el desenvolupament reglamentari d'aquest precepte incorpore la previsió següent: «En cas de violència de gènere, la funcionària de carrera haurà de comunicar en el termini de deu dies el cessament del seu estatut de protecció perquè l'Administració facilite la seua incorporació al lloc de treball en el termini d'un mes». Així doncs, la modificació compta amb una naturalesa més reglamentària que legal. Pretén determinar els terminis aplicables en el supòsit de reincorporació pel cessament de la protecció integral a la funcionària víctima de violència de gènere, com també els aplicables a la resolució administrativa corresponent.

## Article 137. Situacions del personal laboral

**Acció:** Modificació.

### Text anterior:

El personal laboral es regirà per l'Estatut dels Treballadors i pel conveni col·lectiu que siga d'aplicació.

Els convenis col·lectius podran determinar l'aplicació d'aquest títol al personal inclòs en el seu àmbit en allò que resulte compatible amb l'Estatut dels Treballadors.

### Nou text:

1. El personal laboral es regirà per l'Estatut dels Treballadors i pel conveni col·lectiu que siga d'aplicació.

*Sense perjudici de l'anterior, les excedències voluntàries per agrupació familiar, per atenció de familiars i per raó de violència de gènere s'aplicaran al personal laboral en allò que resulte compatible amb l'Estatut dels Treballadors, el conveni col·lectiu i el pla d'igualtat aplicables.*

2. Els convenis col·lectius podran determinar l'aplicació d'aquest títol al personal inclòs en el seu àmbit en allò que resulte compatible amb l'Estatut dels Treballadors.

### Justificació

Article 51.b) LOI. La modificació legal es basa en la consideració dels drets de conciliació com a drets fonamentals, de tal forma que les situacions administratives que són conseqüència del seu exercici s'apliquen a qualsevol empleada o empleat públic amb independència del seu vincle jurídic.

En particular, es preveu una excepció al règim jurídic general aplicable al personal laboral en matèria de situacions administratives, que sotmet la seua aplicació a l'Estatut dels Treballadors i els convenis col·lectius d'aplicació. L'excepció té lloc a través del reconeixement de l'aplicació directa de tres tipus d'excedències voluntàries, les dues primeres lligades a l'exercici dels drets de conciliació (reagrupació familiar i per atenció de familiars) i la tercera lligada a la protecció de la vida i la integritat física i moral (per raó de violència de gènere), sempre en el contingut de la seua regulació —prevista en els articles 128, 120 i 131— que resulte compatible amb la naturalesa juridicolaboral del seu vincle amb l'Administració.

## Article 141. Faltes molt greus

**Acció:** Modificació dels apartats 1, en les lletres c), p) i r), i 2.

<b>1. Text anterior:</b>	<b>1. Nou text:</b>
<p>c) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, així com l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.</p> <p>p) L'assetjament laboral</p> <p>r) L'agressió greu a qualsevol persona amb la qual es relacione en l'exercici de les funcions.</p> <p>2) Les infraccions previstes de la lletra a fins a la p, ambdues incloses, de l'apartat anterior, regiran igualment per al personal laboral, sense perjudici que en els convenis col·lectius pugui preveure's l'aplicació de la resta de les establides.</p>	<p>c) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, identitat, orientació sexual, així com l'assetjament <i>sexual i per raó de sexe</i>.</p> <p>p) L'assetjament laboral.</p> <p>r) L'agressió greu a qualsevol persona amb la qual es relacione en l'exercici de les seues funcions, <i>en particular quan siga manifestació de la violència sobre la dona prevista en l'article 3 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre</i>.</p> <p>2) Les infraccions previstes de la lletra a fins a la p, ambdues incloses, així <i>com la lletra r)</i> de l'apartat anterior, regiran igualment per al personal laboral, sense perjudici que en els convenis col·lectius pugui preveure's l'aplicació de la resta de les establides.</p>

### Justificació

Incorporació al text de la llei el contingut dels articles 7 i 51.e) LOI i 47 LICV, com també les mesures 6.1 i 6.2 del I Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat.

La modificació vol, d'una banda, millorar la redacció legal, de tal manera que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, definits en l'article 7 LOI, tinguin un tractament diferenciat de l'assetjament laboral. Aquest objectiu s'aconsegueix avançant la referència a l'assetjament laboral a la lletra p), a continuació de l'enunciat de la resta de supòsits d'assetjament. Així, la lletra c) es dirigeix als supòsits d'assetjaments inespecífics, és a dir, que no són conseqüència directa de

la relació laboral, mentre que en el cas que els assetjaments siguem a causa de la prestació de serveis, inclòs l'assetjament moral, es regulen en un altre apartat.

D'altra banda, es dóna un tractament particular a les agressions que constitueixen una manifestació de la violència sobre la dona definides en l'article 3 de la LIVMCV. Segons aquesta regulació, l'agressió no ha de ser necessàriament física, també inclou la psicològica, i tampoc ha de referir-se necessàriament a les relacions afectives (art. 1 LOIVG), sinó que allò rellevant és que la violència s'exercisca perquè la víctima pertany al sexe femení (art. 1 Llei 7/2012).

Finalment, s'agreuja la rellevància de la previsió continguda en l'apartat 2 i s'aplica amb caràcter necessari al personal laboral amb independència de la seua previsió o no pel conveni col·lectiu d'aplicació.

Es manté la denominació de persones amb discapacitat atés que l'article 14.i) EBEP la utilitza.

## Article 144. Sancions

**Acció:** Modificació de l'apartat 2 mitjançant l'addició d'un segon paràgraf.

### 2. Text anterior:

A més de les sancions a què es refereix l'apartat anterior, la resolució del procediment sancionador podrà declarar l'obligació de realitzar cursos de formació sobre ètica pública.

### 2. Nou text:

A més de les sancions a què es refereix l'apartat anterior, la resolució del procediment sancionador podrà declarar l'obligació de realitzar cursos de formació sobre ètica pública.

*La sanció per la comissió de les infraccions molt greus previstes en els apartats c), d) i r) de l'article 141.1 comportarà l'assistència a cursos formatius per prevenir-les.*

## Justificació

Incorporació al text legal dels articles 51.e) LOI, 47 LICV i 27 LIVMCV. La modificació vol previndre la reincidència en la realització d'una infracció molt greu consistent en l'assetjament sexual o per raó de sexe, sempre que la principal no consistisca en la separació del servei, la revocació del nomenament com a funcionària o funcionari interí o l'acomiadament disciplinari. La previsió d'una sanció específica dóna compte de la gravetat d'aquest tipus d'infracció i de la necessitat

de prendre mesures preventives que eviten un nou comportament assetjador o violent.

### Article 151. Funcions de les juntes de personal

**Acció:** Modificació de la lletra e).

<b>Text anterior:</b> e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació i exercir, si és el cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.	<b>Nou text:</b> e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació i exercir, si és el cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.
---	--

#### Justificació

Aplicació dels articles 5, 14 i 47 LOI, 2.1.c) LFPV i 64.3 ET en els òrgans de representació del personal en l'administració de la Generalitat. La modificació persegueix enunciar expressament entre les funcions de vigilància de les juntes de personal el compliment de les normes en matèria d'igualtat efectiva en l'ocupació pública, en la mesura que la seua garantia depén directament de la seua efectivitat, és a dir, del seu grau d'aplicació i compliment per les administracions públiques.

### Article 153. Meses de negociació

**Acció:** Modificació dels apartats 3 i 4..

<b>3. Text anterior:</b> RReglamentàriament s'establirà la composició numèrica de les corresponents meses de negociació, així com la seua estructura, composició i regles de funcionament.	<b>3. Nou text:</b> Reglamentàriament s'establirà la composició, inclosa la numèrica, de les corresponents meses de negociació, que haurà de garantir el <i>principi de presència equilibrada</i> , així com la seua estructura i regles de funcionament.
---	--



---

**4. Texto anterior:**

Les meses de negociació podran comptar amb l'assistència d'assessores i assessors, que intervindran amb veu i sense vot, en les deliberacions.

**4. Nou text:**

Les meses de negociació podran comptar amb l'assistència de *personal assessor*, que intervindrà amb veu i sense vot en les deliberacions

---

**Justificació**

Es reproduïxen les justificacions formulades en els articles 6 i 10.

**Article 154. Pactes i acords**

**Acció:** Modificació de l'apartat 2 mitjançant l'addició d'una nova lletra e) i la reordenació de les successives.

---

**2. Text anterior:**

e) Els plans de previsió social complementària.

**2. Nou text:**

e) *Els plans d'igualtat efectiva de dones i homes, segons el que indica la disposició addicional 11.*

f) Els plans de previsió social complementària  
g) (...)

---

**Justificació**

Aplicació dels articles 5, 14, 51 LOI i DA 11 LFPV. La modificació vol incloure com a objecte de negociació exprés els plans d'igualtat efectiva, ara només enunciats en la DA 11.

## DA 11. Plans d'igualtat efectiva de dones i homes en l'ocupació pública

**Acció:** Modificació de la redacció.

<p><b>Text anterior:</b></p> <p>Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindran un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu perfeccionament professional.</p>	<p><b>Nou text:</b></p> <p><i>Els plans d'igualtat efectiva a què es refereix l'article 154.2.e) contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes en l'accés a l'ocupació pública, la classificació professional, la formació, la promoció, les condicions de treball, incloses les retributives, l'exercici coresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com per identitat o orientació sexual, entre d'altres matèries.</i></p>
---	--

### Justificació

Aplicar els articles 5, 14, 46, 51 i 64 LOI. La modificació vol millorar la redacció anterior i compassar el contingut general dels plans d'igualtat enunciat en l'article 46 LOI i els criteris d'actuació de les administracions públiques establits en l'article 51 LOI. També pretén millorar la descripció del contingut del pla d'igualtat de l'Administració de la Generalitat respecte a l'efectuat per l'article 64 LOI sobre el Pla d'igualtat de l'Administració General de l'Estat.

## DA 20. Règim jurídic del personal al servei del Consell Valencià de Cultura

**Acció:** Modificació de la redacció del segon paràgraf.

<b>Text anterior:</b> Així mateix, correspon a la <i>presidenta o president</i> del Consell Valencià de Cultura el nomenament de les empleades públiques i dels empleats públics seleccionades i seleccionats i l'adjudicació dels llocs de treball.	<b>Nou text:</b> Així mateix, correspon a la <i>Presidència</i> del Consell Valencià de Cultura el nomenament del personal empleat públic seleccionat i l'adjudicació dels llocs de treball.
---	---

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## DA Nueva. Presencia o composición equilibrada

**Acció:** Addició de nova disposició addicional.

<b>Text anterior:</b>	<b>Nou text:</b> <i>A l'efecte d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt al que es referisca, les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguuen menys del 40%..</i>
-----------------------	--

**Justificació:** Articles 14.4, 51.d) i DA Primera LOI; article 10 LICV.

D'acord amb el principi de presència o composició equilibrada, la presència de dones i homes no podrà ser inferior al 40% en el conjunt al que es referisca, de tal forma que tampoc podrà ser superior al 60%. Ha de tenir-se en compte que aquest principi ha d'aplicar-se a la composició final de l'òrgan o comissió corresponent, havent de diferenciar entre components nats, el sexe dels titulars del qual no pot ser seleccionat perquè depén del del seu titular, i electius, que sí permeten contemplar aquesta variable en el moment de la seua designació, de tal manera que la composició final respecte la presència equilibrada de dones i homes en tot cas.

## DT 1ª Període transitori en l'Administració de la Generalitat

**Acció:** Modificació de la redacció.

### Text anterior:

Fins que el conseller o consellera competent en matèria de funció pública no aprobe les resolucions d'integració del *personal funcionari* a què es refereix la disposició addicional tercera, aquest personal estarà transitòriament pendent d'integració en els corresponents cossos, agrupacions professionals funcionaries i escales corresponents, sense que això afecte la seua condició de personal funcionari de carrera ni l'exercici dels llocs de treball on estigueren destinats.

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor de la present llei, el *conseller o consellera* competent en matèria de funció pública dictarà les corresponents resolucions d'integració del *personal funcionari* a què fa referència la disposició addicional tercera.

### Nou text:

Fins que la *persona titular de la conselleria* competent en matèria de funció pública no aprobe les resolucions d'integració del *personal funcionari* a qui es refereix la disposició addicional tercera, aquest personal es trobarà transitòriament pendent d'integració en els corresponents cossos, agrupacions professionals funcionaries i escales, sense que això afecte la seua condició de personal funcionari de carrera ni l'exercici dels llocs de treball on estiguera destinat.

*Qui siga titular de la conselleria* competent en matèria de funció pública dictarà les corresponents resolucions d'integració del *personal funcionari* a qui es refereix la disposició addicional tercera.

### Justificació

Es reproduueix la justificació formulada en l'article 6.

## DT 2ª Procediments especials d'accés als nous grups i subgrups professionals

**Acció:** Modificació dels apartats 1 i 2.

### 1. Text anterior:

El personal funcional que, d'acord amb el que estableix la disposició addicional sisena, s'integre en el subgrup professional C1 i, en les proves selectives d'accés a l'Administració pública, se li va exigir específicament i expressament en la convocatòria, com a requisit per a poder participar, estar en possessió del títol de tècnic superior de formació professional, podrà accedir al nou grup professional B mitjançant els processos restringits de promoció interna que a l'efecte es convoquen.

### 1. Nou text:

El *personal funcionari* que, d'acord amb el que estableix la disposició addicional sisena, s'integre en el subgrup professional C1 i, al qual se li va exigir, específicament i expressament en la convocatòria, com a requisit per a poder participar-hi, estar en possessió del títol de tècnic o tècnica superior de formació professional, podrà accedir al nou grup professional B mitjançant els processos restringits de promoció interna que a l'efecte es convoquen.

### 2. Text anterior:

El personal funcional que, d'acord amb el que estableix la disposició addicional sisena, s'integre en el subgrup professional C2 i, en les proves selectives d'accés a l'Administració pública, li va ser exigida específicament i expressament en la convocatòria, com a requisit per a poder participar, estar en possessió del títol de tècnic de formació professional, podrà accedir al nou subgrup professional C1 mitjançant els processos restringits de promoció interna que a l'efecte es convoquen.

### 2. Nou text:

El *personal funcionari* que, d'acord amb el que estableix la disposició addicional sisena, s'integre en el subgrup professional C2 i, al qual se li va exigir, específicament i expressament en la convocatòria, com a requisit per a poder participar-hi, estar en possessió del títol de tècnic o tècnica de formació professional, podrà accedir al nou grup professional C1 mitjançant els processos restringits de promoció interna que a l'efecte es convoquen.

## Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## DT 3ª Règim transitori dels procediments de selecció i provisió en tràmit

**Acció:** Modificació de l'apartat 1.

### 1. Text anterior:

*Les i els aspirants que accedisquen a la funció pública de l'Administració de la Generalitat mitjançant les convocatòries en curs a l'entrada en vigor d'aquesta llei, quedaran integrats en el cos, agrupació professional funcional o escala corresponent al lloc de treball al qual opten, d'acord amb els criteris establits en la present llei.*

### 1. Nou text:

En el supòsit de *persones aspirants* que accedisquen a la funció pública de l'Administració de la Generalitat mitjançant les convocatòries en curs a l'entrada en vigor d'aquesta llei, s'integraran en el cos, agrupació professional funcional o escala corresponent al lloc de treball al qual opten, d'acord amb els criteris establits en la present llei.

### Justificació

Es reproduïx la justificació formulada en l'article 6.

## DT 6ª Ampliació del permís de paternitat

**Acció:** Modificació.

### Text anterior:

L'Administració de la Generalitat ampliarà de forma progressiva i gradual la duració del permís de paternitat fins a aconseguir les quatre setmanes, abans del 13 de maig de 2013.

### Nou text:

*La duració del permís de paternitat previst en l'article 69.c) s'incrementarà en dues setmanes anualment, fins a aconseguir un total de setze setmanes l'any 2021.*

### Justificació

Articles 1, 3, 5, 8, 44 i 51.b) LOI; 10.3, 11 i 80 EACV, 19 LICV, 25, 26 i 32L LCDS-CV. La modificació pretén aplicar l'article 44 LOI en concordança amb les disposicions estatutàries i legals autonòmiques, de tal forma que el reconeixement dels drets de conciliació, en aquest cas dels pares, fomenti l'assumpció equilibrada de responsabilitats familiars i, amb ella, la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. Aquest objectiu s'aconseguirà quan els permisos parentals siguin

iguals i intransferibles, especialment en el cas dels pares. Per aquestes raons, es disposa un règim transitori en la duració del permís de paternitat fins a igualar la duració actual del permís per maternitat de setze setmanes (arts. 49.a) EBEP, 24 D 175/2006 i 48.4 ET) en 2021, a raó d'un increment de dues setmanes cada any durant el pròxim lustre.





## 6. VOTS PARTICULARS A LES MODIFICACIONS DE LA LLEI 10/2010, DE 9 DE JULIOL

### 6.1. Intersindical Valenciana

Rebudes les contestacions a les segones al·legacions d'Intersindical Valenciana a l'esborrany del Llibre violeta, el sindicat ha observat que en diversos punts les argumentacions d'una banda i de l'altra es reiteren, per la qual cosa no té sentit perllongar una discussió en la qual les parts no es convenceran mútuament.

Per això, la postura d'Intersindical Valenciana és la següent:

- Cal finalitzar els treballs de la comissió pel que fa al Llibre violeta, per tal que les seues conclusions, tant les aprovades per la majoria com les expressades en forma de vot particular, puguen ser utilitzades per a la redacció de la nova llei de la funció pública valenciana que s'ha anunciat.
- Intersindical Valenciana dóna suport a la redacció final del Llibre violeta, excepte en els punts que s'expressen a continuació, en forma de vot particular, la qual cosa sol·licitem que s'incorpore com a annex al *Llibre violeta*:

### Articles 4, 55 i 141

Cal canviar la paraula «discapacitat» per «diversitat funcional», ja que es tracta del terme que utilitza l'Administració valenciana, per la qual cosa no té sentit mantenir els termes esmentats relatius a "discapacitat" excepte quan es faça transcripció literal d'una altra normativa. Al·legar que la normativa existent utilitza aquesta paraula i no és possible canviar-la seria admetre -per exemple- que no cal realitzar tampoc cap recomanació referent a un ús inclusiu del llenguatge en la nova norma.

Els arguments emprats en contra de la modificació no se sostenen. Mantenir una denominació ja obsoleta -cal recordar que la Generalitat Valenciana té des de 2015 una Direcció General de Diversitat Funcional- perquè està en un article d'una llei que està en procés de revisió general, no és una explicació lògica ni raonable.

Una altra cosa és quan la llei fa referència al «grau de discapacitat» d'una persona. En aquests casos sí que cal mantenir aquesta expressió, ja que fa referència a la normativa estatal. En la resta de referències al personal discapacitat, cal substituir-la per personal amb diversitat funcional.

Cal recordar que l'EBEP complirà el proper juliol 10 anys, durant els quals — per exemple- la normativa sobre llenguatge sexista s'ha desenvolupat en la Comunitat Valenciana.

A més, l'argument que s'empra és contrari al que s'empra en la justificació a la modificació de l'article 69.e) quan, en justificar que el permís previst per a les dones embarassades a partir de la setmana 37<sup>a</sup> es pot anomenar «permís per embaràs a terme», diu que: «se considera que la denominación empleada se ajusta perfectamente al contenido de la DA 16.<sup>a</sup> EBEP, en la medida que un embarazo puede considerarse a término desde la semana 37 (también denominado término temprano)», És a dir, que de vegades sí que es pot canviar la denominació dels conceptes jurídics, segons convinga.

### **Art. 69.c)**

El TREBEP estableix que aquest permís siga gaudit a partir de la data de naixement o de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o d'adopció:

«c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).»

Per tant, el que queda clar i net és que no es podrà gaudir abans del fet causant, sinó a partir d'aquell, però en cap moment s'obliga que siguen els quinze dies immediatament posteriors com diu la proposta majoritària.

Aquest termini de 15 dies (que es preveu que arribe a quatre setmanes) obligatoris del permís després de la data del part s'estableix per a la recuperació i cura de la dona del fet del part, quan més atenció ha de tindre per part de l'altre progenitor. Si bé és cert que, potser, la majoria de les persones progenitores vulguen estar juntes els primers dies després del naixement; entre dues i quatre setmanes és un temps suficient per a la recuperació de la mare i adaptació de tota la unitat familiar a la nova situació. Per tant, la distribució de les dues setmanes més que es proposa amb l'ampliació del permís actual hauria de deixar-se al criteri de les dues persones progenitores d'acord amb les seues necessitats reals, sense perpetuar els estereotips de gènere i ajudant a més a fomentar la coresponsabilitat en la cura de la criatura per igual entre les dues.

A més, aquest argument, si es refereix a la necessitat de recuperació de la dona després del part, no tindria sentit en els casos d'adopció o acolliment.

L'aposta per l'equiparació dels dos permisos -maternitat i paternitat- en l'any 2021 ha d'anar en la línia dels permisos per naixement i/o adopció iguals, intransferibles i remunerats al cent per cent per a les dues persones progenitores i amb independència de l'orientació sexual.

### **Art. 69.e)**

Tot i que estem d'acord amb què el text actual de la LOGFPV enuncia cada permís i remet la seua regulació al desenvolupament reglamentari, no és menys cert que el text actualment vigent empra les mateixes denominacions que el TREBEP (i en el seu dia, l'EBEP), per la qual cosa els permisos es reconeixen.

La formulació del permís previst en la disposició addicional 16<sup>a</sup> del TREBEP com a «Permís per gestació a terme» no és la que consta en l'esmentat text legal, per la qual cosa, per a evitar confusions, es proposa que es reproduïska en els termes de la DA16 o bé que es diga:

«e) Permís per gestació a terme, d'acord amb allò previst en la disposició addicional 16 del TREBEP»

### **Art. 93.2**

Reiterem la redacció que proposem per a aquest apartat, al·legació que no ha sigut contestada en el darrer comunicat:

«2. A tal efecto, la Administración programará y regulará con cargo a sus presupuestos, acciones formativas como cursos, itinerarios, talleres o conferencias, para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio público y para la promoción profesional del personal, teniendo especial cuidado de no incurrir en discriminación directa e indirecta en el diseño de las políticas de formación.»

### **Art. 103**

Encara que s'ha modificat la proposta inicial, Intersindical Valenciana no està d'acord amb l'extensió fins a un any després de la finalització. Sens dubte, es tracta d'una garantia en el món de la relació jurídica laboral, però ací no té cap sentit i al contrari -més al contrari- podria ser discriminatòria envers la resta del personal.

### **Art. 131**

Pel que fa a l'acreditació de la situació de violència de les treballadores de la Generalitat, hi ha molts casos de dones en situació de maltractaments que no podrien justificar la seua situació de violència segons allò que estableix la Llei

7/2012 i a les quals -fins a la data- l'Administració valenciana ha intentat donar una solució encara que fóra provisional.

Arriscar la seguretat d'aquestes dones en ordre a una disposició legal ha de fer-nos trobar solucions definitives per a elles i no posar més impediments per tal que puguen viure i treballar en condicions segures i allunyades del maltractador. Per tant, queden pendent d'estudi aquestes situacions.

Per això, proposem la introducció en la nova llei de funció pública d'una nova disposició addicional de modificació de l'article 19.2 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, per a equiparar les empleades públiques amb la resta de dones valencianes.

### **Art. 136**

Intersindical Valenciana es ratifica amb allò expressat en l'esmena al text inicial, d'aplicació ara en la proposta de desenvolupament reglamentària:

Creiem que els terminis no són correctes, ni tampoc la necessitat de comunicar el cessament de l'estatut de protecció.

També cal tindre en compte la disposició addicional vint-i-dos de la Llei de la funció pública valenciana, que estableix la duració dels procediments i efectes del silenci administratiu. En el cas de reingrés per adscripció provisional, el termini màxim de resolució és de tres mesos i els efectes del silenci administratiu són de desestimació. Per tant, el que es proposa és una situació al marge de la resta d'adscripcions provisionals, cosa que no entenem.

## **6.2. Comissions Obreres del País Valencià**

L'organització sindical manté la seua reserva explícita pel que fa a la distribució de les sis setmanes de paternitat formulada en la proposta de modificació a l'article 69.c) LFPV, tenint en compte que considera més encertat que dues setmanes del permís de paternitat siguen immediatament posteriors al fet causant, però no les quatre restants, el benefici de les quals s'obtindria per la lliure elecció de la persona progenitora. Tampoc no està d'acord que l'adopció internacional regulada en l'article 69.3.b) s'entenga subsumida en el concepte genèric d'adopció, atés que els requisits que genera són diferents en cada cas.

Amb aquestes dues excepcions, donem com a vàlid encara que incomplet el preinforme elaborat en la Comissió d'Igualtat.

## **7. ESTADÍSTIQUES DE LA FUNCIO PÚBLICA VALENCIANA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

Les dades d'aquest apartat han sigut subministrades per la Direcció General de la Funció Pública de la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques de la Generalitat Valenciana. L'última data de consulta és del 16 de maig de 2016.

Algunes taules compten amb notes metodològiques particulars que, no obstant això, s'hi han omés per a fer més fàcil la consulta en aquest informe.

Les persones que hem redactat el Llibre violeta volem manifestar el nostre agraïment exprés a Eva M<sup>a</sup> Coscollà Grau, directora general de Funció Pública, i a Vicente Serra Martínez, subdirector general de Planificació i Règim Jurídic de la Direcció General de Funció Pública, per haver-nos facilitat les dades degudament processades i formatades.

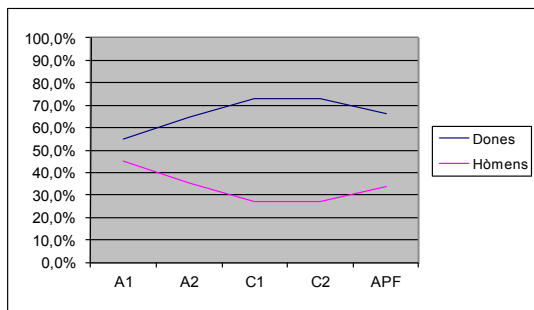
Les dades, a més, es mostren a través de vint-i-nou taules i cinc gràfics que exposen les més destacades sobre dones i homes al servei de l'Administració de la Generalitat: la seua presència global i segons distintes variables (grups, edat, nivells...), carrera professional, massa salarial, presència equilibrada, salut laboral, formació i exercici dels drets de conciliació.

Els resultats obtinguts justifiquen les modificacions formulades als preceptes de la LFPV si volem garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública valenciana.

**Taula 1.** Personal funcionari al servei de la Generalitat, segons sexe i grup de titulació

	A1		A2		C1		C2		APF		Total
Dones	1382	54,3%	1497	62,7%	3032	72,4%	2253	73,1%	1172	66,0%	9336
Homes	1162	45,7%	890	37,3%	1155	27,6%	827	26,9%	603	34,0%	4637
	2544	18,2%	2387	17,1%	4187	30,0%	3080	22,0%	1775	12,7%	13973

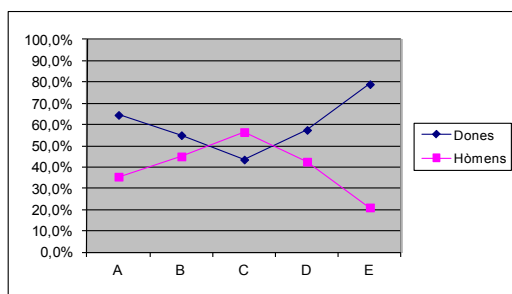
**Gràfic 1.** Personal funcionari al servei de la Generalitat, segons sexe i grup de titulació (percentatges intergrups).



**Taula 2.** Personal laboral al servei de la Generalitat, segons sexe i grup de titulació

	A		B		C		D		E		Total
Dones	40	64,5%	33	55,0%	64	43,5%	443	57,5%	647	79,0%	1227
Homes	22	35,5%	27	45,0%	83	56,5%	328	42,5%	172	21,0%	632
	62	3,3%	60	3,2%	147	7,9%	771	41,5%	819	44,1%	1859

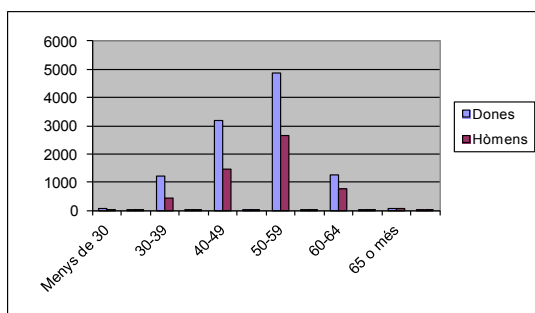
**Gràfic 2.** Personal laboral al servei de la Generalitat, segons sexe i grup de titulació (percentatges intergrups).



**Taula 3. Personal al servei de la Generalitat, segons sexe i edat (interval·ls segons el Ministeri d'Hisenda i Administracions Pùbliques)**

	Menys de 30		30-39		40-49		50-59		60-64		65 o mès		Total
Dones	45	80,4%	1226	74,1%	3167	68,7%	4876	64,7%	1261	62,8%	46	50,0%	10621
Homes	11	19,6%	428	25,9%	1441	31,3%	2664	35,3%	748	37,2%	46	50,0%	5338
	56	0,4%	1654	10,4%	4608	28,9%	7540	47,2%	2009	12,6%	92	0,6%	15959

**Gràfic 3. Personal al servei de la Generalitat, segons sexe i edat (interval·ls segons el Ministeri d'Hisenda i Administracions Pùbliques) (totals).**



**Taula 4. Personal al servei de la Generalitat, segons antiguitat i sexe (interval·ls quinquennals)**

Anys	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Menys de 5	1665	633	2299	72,5%	27,5%
De 6 a 10	1176	404	1580	74,4%	25,6%
De 11 a 15	1393	617	2010	69,3%	30,7%
De 16 a 20	1147	488	1635	70,2%	29,8%
De 21 a 25	1827	1007	2834	64,5%	35,5%
De 26 a 30	1188	1788	2976	39,9%	60,1%
De 31 a 35	960	665	1625	59,1%	40,9%
De 36 a 40	420	203	623	67,4%	32,6%
Mès de 40	245	133	378	64,8%	35,2%
	10021	5938	15959	62,8%	37,2%

**Taula 5.** Personal funcionari al servei de la Generalitat, segons grup de titulació, edat i sexe (intervalls segons el Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques)

		Menys de 30		30-39		40-49		50-59		60-64		65 o més		Total
A1	Dones	1	50,0%	143	65,0%	513	60,5%	591	51,6%	132	43,6%	2	7,7%	1382
	Homes	1	50,0%	77	35,0%	335	39,5%	554	48,4%	171	56,4%	24	92,3%	1162
	Total	2		220		848		1145		303		26		2544
A2	Dones	8	88,9%	264	79,8%	467	67,5%	615	56,8%	138	52,5%	5	55,6%	1497
	Homes	1	11,1%	67	20,2%	225	32,5%	468	43,2%	125	47,5%	4	44,4%	890
	Total	9		331		692		1083		263		9		2387
C1	Dones	26	92,9%	455	85,4%	849	74,5%	1335	68,4%	362	68,8%	5	71,4%	3032
	Homes	2	7,1%	78	14,6%	291	25,5%	618	31,6%	164	31,2%	2	28,6%	1155
	Total	28		533		1140		1953		526		7		4187
C2	Dones	3	60,0%	175	71,1%	742	75,1%	1133	74,0%	193	64,5%	7	63,6%	2253
	Homes	2	40,0%	71	28,9%	246	24,9%	398	26,0%	106	35,5%	4	36,4%	827
	Total	5		246		988		1531		299		11		3080
APF	Dones	2	66,7%	104	67,1%	305	65,0%	565	64,8%	184	70,8%	12	75,0%	1172
	Homes	1	33,3%	51	32,9%	164	35,0%	307	35,2%	76	29,2%	4	25,0%	603
	Total	3		155		469		872		260		16		136443,22%
		47	3,1%	1485	99,2%	4137	276,4%	6584	439,8%	1651	110,3%	69	4,6%	13973

**Taula 6.** Personal al servei de la Generalitat, segons l'òrgan i sexe

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	355	234	589	60,3%	39,7%
VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍ.INCLUSIVES	2001	639	2640	75,8%	24,2%
CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC	494	376	870	56,8%	43,2%
CONS. DE JUSTÍCIA, ADM. PÚBL., REFOR. DEMOC. I LLIBERT. PÚBL.	260	166	426	61,0%	39,0%
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ,INVES.,CULTURA I ESPORT	3994	1315	5309	75,2%	24,8%
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	561	251	812	69,1%	30,9%
CONS. D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PROD., COMERÇ I TREBALL	306	237	543	56,4%	43,6%
CONS. D'AGRICULTURA, MEDI AMB., CANVI CLIM., I DESENV. RURAL	728	822	1550	47,0%	53,0%
CONS. D'HABITATGE, OBRES PÚBLIQ. I VERTEBRACIÓ DEL TERRITORI	324	337	661	49,0%	51,0%
CONS. DE TRANSPARÈNCIA, RESPONS. SOCIAL, PARTIC. I COOPERAC.	106	65	171	62,0%	38,0%
SERVEF	852	411	1263	67,5%	32,5%
INVASSAT	87	64	151	57,6%	42,4%
INSTITUT VALENCIÀ D'ADMINISTRACIÓ TRIBUTÀRIA	177	90	267	66,3%	33,7%
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT. GENERALITAT JOVE.	91	51	142	64,1%	35,9%
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	72	88	160	45,0%	55,0%
CULTURARTS GENERALITAT	13	5	18	72,2%	27,8%
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ	12	11	23	52,2%	47,8%
INSTITUT SUPERIOR D'ENSENYANCES ARTÍSTIQUES DE LA C.V.	2	1	3	66,7%	33,3%
AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA	4	3	7	57,1%	42,9%
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA	9	9	18	50,0%	50,0%
	10448	5175	15623		



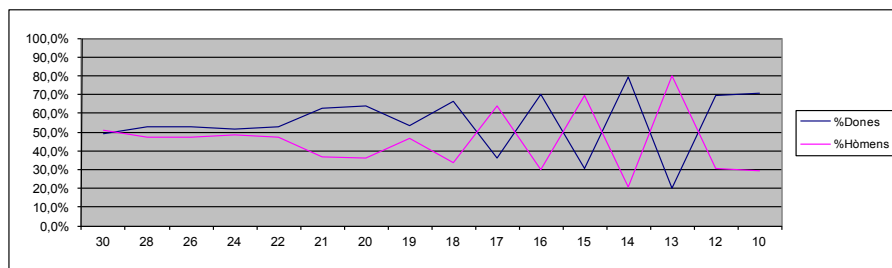
**Taula 7. Personal al servei de la Generalitat, segons cossos amb més de cent persones adscrites i sexe**

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Administratiu de l'Administració de la Generalitat	1829	759	2588	70,7%	29,3%
Auxiliar de gestió	1752	567	2319	75,5%	24,5%
Subalterns	1106	566	1672	66,1%	33,9%
Superior tècnic d'administració general de l'Administració de la Generalitat	885	627	1512	58,5%	41,5%
Especialistes en Educació Especial de l'Administració de la Generalitat	918	101	1019	90,1%	9,9%
Superior de gestió de administració general de l'Administració de la Generalitat	593	341	934	63,5%	36,5%
Auxiliar de l'Administració de la Generalitat	374	142	516	72,5%	27,5%
Ajudant de residència/serveis	356	44	400	89,0%	11,0%
Auxiliars d'infermeria	330	32	362	91,2%	8,8%
Educació social	202	106	308	65,6%	34,4%
Especialistes en Educació Infantil de l'Administració de la Generalitat	284	8	292	97,3%	2,7%
Ajudants de neteja	247	12	259	95,4%	4,6%
Agents mediambientals	40	213	253	15,8%	84,2%
Treball social	191	42	233	82,0%	18,0%
Auxiliar de serveis	107	101	208	51,4%	48,6%
Enginyeria tècnica agrícola	99	104	203	48,8%	51,2%
Especialistes de atenció socio sanitària de l'Administració de la Generalitat	149	38	187	79,7%	20,3%
Superior tècnic d'Enginyeria informàtica	71	99	170	41,8%	58,2%
Superior tècnic d'Enginyeria agrònoma de l'Administració de la Generalitat	59	105	164	36,0%	64,0%
Superior de gestió en fisioteràpia de l'Administració de la Generalitat	113	35	148	76,4%	23,6%
Superior de gestió d'administració socio sanitària de l'Administració de la Generalitat	114	32	146	78,1%	21,9%
Superior tècnic de psicologia de l'Administració de la Generalitat	107	38	145	73,8%	26,2%
Superior tècnic de veterinària de l'Administració de la Generalitat	70	75	145	48,3%	51,7%
Superior tècnic d'arquitectura de l'Administració de la Generalitat	61	79	140	43,6%	56,4%
Auxiliar de cuina	73	51	124	58,9%	41,1%
Acció social i administració dels Serveis Socials	73	28	101	72,3%	27,7%
	10203	4345	14548	70,1%	29,9%

Taula 8. Personal al servei de la Generalitat, segons nivell competencial i sex

Nivell	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
30	84	87	171	49,1%	50,9%
28	136	123	259	52,5%	47,5%
26	136	122	258	52,7%	47,3%
24	638	599	1237	51,6%	48,4%
22	283	252	535	52,9%	47,1%
21	17	10	27	63,0%	37,0%
20	508	285	793	64,1%	35,9%
19	196	171	367	53,4%	46,6%
18	849	426	1275	66,6%	33,4%
17	135	241	376	35,9%	64,1%
16	944	402	1346	70,1%	29,9%
15	14	32	46	30,4%	69,6%
14	2288	588	2876	79,6%	20,4%
13	1	4	5	20,0%	80,0%
12	2381	1043	3424	69,5%	30,5%
10	1819	748	2567	70,9%	29,1%
	10429	5133	15562		

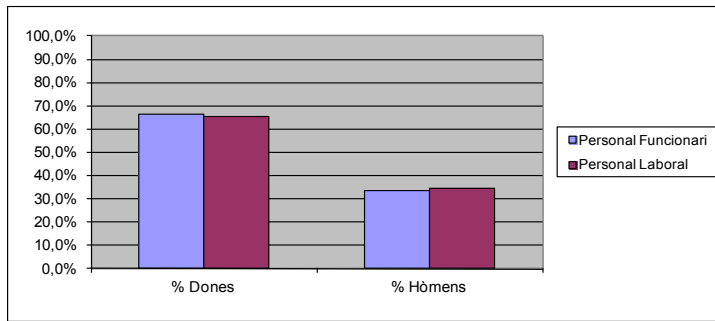
Gràfic 4. Personal al servei de la Generalitat, segons nivell competencial i sexe (percentatges internivells).



Taula 9. Personal al servei de la Generalitat, segons vincle jurídic i sexe

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Personal funcionari	9368	4687	14055	66,7%	33,3%
Personal laboral	1236	648	1884	65,6%	34,4%
	10604	5335	15939	198,8%	100,0%

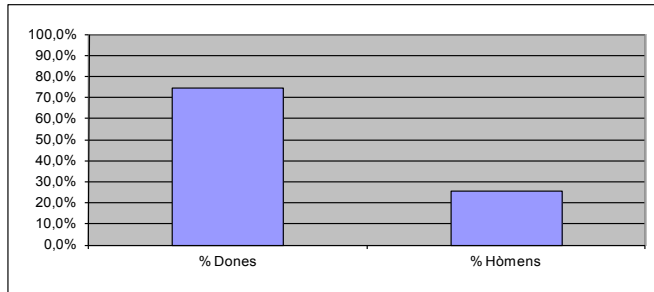
Gràfic 5. Personal al servei de la Generalitat, segons vincle jurídic i sexe (percentatges intervencles).



Taula 10. Personal temporal al servei de la Generalitat, segons sexe

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
4186	1433	5619	74,5%	25,5%

Gràfic 6. Personal temporal al servei de la Generalitat, segons sexe



**Taula 11.** Personal funcionari interí nomenat d'urgència, segons any, subgrup i sexe

Años	Subgrups	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2014	A1	94	51	145	64,8%	35,17%
2014	A2	447	93	540	82,8%	17,2%
2014	C1	579	114	693	83,5%	16,5%
2014	C2	932	162	1094	85,2%	14,8%
2014	APF	804	191	995	80,8%	19,2%
2015	A1	89	40	129	69,0%	31,0%
2015	A2	620	119	739	83,9%	16,1%
2015	C1	662	151	813	81,4%	18,6%
2015	C2	1009	171	1180	85,5%	14,5%
2015	APF	920	244	1164	79,0%	21,0%
2016	A1	55	23	78	70,5%	29,5%
2016	A2	257	53	310	82,9%	17,1%
2016	C1	260	43	303	85,8%	14,2%
2016	C2	355	68	423	83,9%	16,1%
2016	APF	285	92	377	75,6%	24,4%

**Taula 12.** Provisió de llocs pel sistema de lliure designació, segons anys, participants, òrgan tècnic i sexe

Años	PARTICIPANTS					ADJUDICATS					ÒRGAN TÈCNIC				
	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2014	159	177	336	47,32%	52,68%	119	106	225	52,89%	47%	357	242	599	60%	40,4%
2015	90	53	143	62,94%	37,06%	41	25	66	62,12%	38%	140	80	220	64%	36,4%
2016	107	72	179	59,78%	40,22%	47	34	81	58,02%	42%	208	102	310	67%	32,9%

**Taula 13.** Jubilacions, segons tipologia i sexe

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Per incapacitat o invalidesa permanent	76	37	113	67,26	32,74
Anticipada	3	2	5	60	40
Forzosa	232	210	442	52,49	47,51
Voluntaria	126	80	206	61,17	38,83
Total	437	329	766	57,05	42,95

**Taula 14.** Distribució de la massa salarial, segons grup de titulació i sexe

Grup Titulació	Dones	Massa Salarial (MS)	MS Mitjana	Homes	Massa Salarial (MS)	MS Mitjana
A1	1.328	4.335.206,57 €	3.264,46 €	1.068	3.655.632,38 €	3.422,88 €
A2	1.476	3.296.903,75 €	2.233,67 €	859	2.116.403,32 €	2.463,80 €
C1	3.027	5.146.553,19 €	1.700,22 €	1.204	2.283.963,12 €	1.896,98 €
C2	2.591	3.759.415,02 €	1.450,95 €	1.108	1.666.121,21 €	1.503,72 €
APF	1.757	2.105.679,40 €	1.198,45 €	747	921.239,70 €	1.233,25 €
Eventuals	19	61.802,34 €	3.252,75 €	39	126.008,11 €	3.230,98 €
Total	10.198	18.705.560,27 €	1.834,24 €	5.025	10.769.367,84 €	2.143,16 €

**Taula 15.** Bretxa retributiva mitjana entre dones i homes, segons grup de titulació

Grup de Titulació	Diferencial
A1	-158,41 €
A2	-230,12 €
C1	-196,76 €
C2	-52,77 €
APF	-34,80 €
Eventuals	21,78 €
Total	-308,92 €

**Taula 16.** Representants de les organitzacions sindicals en meses de negociació i òrgans de participació de l'Administració de la Generalitat, segons el sexe

	UGT-PV		CC.OO-PV		CSI-F		Intersindical		FESES		TOTALS		% Dones	% Homes
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes		
MGNI	1	3	0	3	1	2	1	2	1	1	4	11	26,7%	73,3%
MGNII	0	3	3	0	1	2	1	3	1	1	6	9	40,0%	60,0%
COPASESA	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	4	4	50,0%	50,0%
COFOR	0	3	1	1	2	0	0	3	0	2	3	9	25,0%	75,0%
COPAFORLO	1	2	2	1	0	1	-	-	-	-	3	4	42,9%	57,1%
MSFP	1	3	1	1	2	1	2	1	-	-	6	6	50,0%	50,0%
CS SEG I SALUT	1	1	1	1	0	2	2	0	-	-	4	4	50,0%	50,0%
CMEPT	0	2	1	1	1	1	0	1	-	-	2	5	28,6%	71,4%
MT EDUCACIÓ	0	1	0	1	1	0	0	1	-	-	1	3	25,0%	75,0%
TOTALS	5	19	10	10	8	9	7	12	3	4	33	55		
PERCENTATGES	20,8%	79,2%	50,0%	50,0%	47,1%	52,9%	36,8%	63,2%	42,9%	57,1%	37,5%	62,5%		

**Nota.** Abreviatures usades: MGN I: mesa general de negociació de personal funcionari, estatutari i laboral; MGN II: mesa general de negociació de personal funcionari i estatutari; COPASESA: Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball; COFOR: Comissió de Formació; COPAFORLO: Comissió Paritària de Formació Local; MSFP: mesa sectorial de funció pública; CS SEG. i SALUT: Comissió Sectorial de Seguretat i Salut; CMEPT: Comissió Mixta d'Estudi de Llocs de Treball; MT EDUCACIÓ: mesa tècnica d'educació.

**Taula 17.** Representants de l'Administració en meses de negociació i òrgans de participació de l'Administració de la Generalitat, segons el sexe

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
MGN I	6	6	12	50,0%	50,0%
MGN II	6	6	12	50,0%	50,0%
COPASESA	5	3	8	62,5%	37,5%
COFOR	4	5	9	44,4%	55,6%
COPAFORLO	4	4	8	50,0%	50,0%
MSFP	3	10	13	23,1%	76,9%
CS SEG I SALUT	3	4	7	42,9%	57,1%
CMEPT	2	3	5	40,0%	60,0%
MT EDUCACIÓ	2	4	6	33,3%	66,7%
TOTALS	35	45	80		

**Nota.** Abreviatures usades: MGN I: mesa general de negociació de personal funcionari, estatutari i laboral; MGN II: mesa general de negociació de personal funcionari i estatutari; COPASESA: Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball; COFOR: Comissió de Formació; COPAFORLO: Comissió Paritària de Formació Local; MSFP: mesa sectorial de funció pública; CS SEG. i SALUT: Comissió Sectorial de Seguretat i Salut; CMEPT: Comissió Mixta d'Estudi de Llocs de Treball; MT EDUCACIÓ: mesa tècnica d'educació..

**Taula 18.** Composició dels òrgans tècnics de selecció, segons any, subgrup i sexe

OFERTA 2010

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A1. Tèc Seguritat i Salut	2	8	10	20%	80%
Subgrup A2. T.M. Especialista Menors	7	3	10	70%	30%
Subgrup C1. Esp. Integració Social	6	4	10	60%	40%
Subgrup C1. Agent Mediambiental	3	7	10	30%	70%
Total	18	22	40	45%	55%

OFERTA 2014

Cossos	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Subgrup A2. Inspecció de Tributs	6	4	10	60%	40%

**Taula 19.** Salut laboral, segons tipologia i sexe

ABSÈNCIES PER I.T. - MALALTIA COMUNA

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
6046	1775	7821	77,30	22,70

ABSÈNCIES PER ACCIDENTS DE TREBALL

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
728	173	901	80,80	19,20

ACCIDENTS DE TREBALL PER GRUPS

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
A	1	1	2	50,00	50,00
A1	44	12	56	78,57	21,43
A2	51	15	66	77,27	22,73
B	28	1	29	96,55	3,45
C	48	15	63	76,19	23,81
C1	145	34	179	81,01	18,99
C2	116	28	144	80,56	19,44
D	100	17	117	85,47	14,53
APF	122	17	139	87,77	12,23
E	54	15	69	78,26	21,74
Total	709	155	864	82,06	17,94

**Taula 20.** Mobilitat per motius de salut, segons any, subgrup i sexe

Any	Subgrup	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
2014	A2	1	1	2	50,00%	50,00%
2014	C1	2	1	3	66,67%	33,33%
2014	C2	3	1	4	75,00%	25,00%
2014	APF	26		26	100,00%	0,00%
2015	A1		1	1	0,00%	100,00%
2015	A2	6	1	7	85,71%	14,29%
2015	C1	6		6	100,00%	0,00%
2015	C2	4	2	6	66,67%	33,33%
2015	APF	25	3	28	89,29%	10,71%
2016	A2		1	1	0,00%	100,00%
2016	C1	3		3	100,00%	0,00%
2016	C2	1		1	100,00%	0,00%
2016	APF	13		13	100,00%	0,00%

**Taula 21.** Formació, segons grup de titulació i sexe

Grup	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
A1	1286	971	2257	57,0%	43,0%
A2	1272	737	2009	63,3%	36,7%
C1	2721	972	3693	73,7%	26,3%
C2	1866	652	2518	74,1%	25,9%
APF	807	35	842	95,8%	4,2%
Total	7952	3367	11319	70,3%	29,7%

**Taula 22.** Formació en l'àrea social i d'igualtat, segons sexe

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
261	743	1004	26,0%	74,0%

**Taula 23.** Formació en habilitats directives, segons sexe

Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
49	53	102	48,0%	52,0%



**Taula 24.** Reduccions de jornada sense deducció de retribucions, segons tipologia i sexe

Guarda legal menor o familiar					Atenció directa persona amb diversitat funcional					Llarga o crònica enfermetat					Violència sobre la dona
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Total
567	102	669	84,75	15,25	269	99	368	73,10	26,90	631	238	869	72,61	27,39	1
	56	0,4%	1654	10,4%	4608	28,9%	7540	47,2%	2009	12,6%	92	0,6%	15959		

**Taula 25.** Flexibilitat de jornada, segons duració, tipologia i sexe

FLEXIBILITAT D'UNA HORA DIÀRIA: Art. 15.1.a) Decreto 175/2006														
Persones de 65 anys o majors de dita edat que necessiten una especial dedicació					Filles o fills menors de 13 anys, així com xiquetes o xiquets en acollida, preadopció o permament, de dita edat					Familiar amb enfermetat greu o amb diversitat funcional igual o superior al 65% fins el segon grau per consanguinitat o afinat				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
106	28	134	79,10	20,90	411	126	537	76,54	23,46	37	13	50	74,00	26,00

FLEXIBILITAT DE DUES HORES DIÀRIES: Art. 15.1.a) (últim incís: famílies monoparentals) Decret 175/2006														
Persones de 65 anys o major de dita edat que necessiten una especial dedicació					Filles o fills menors de 13 anys, així com xiquetes o xiquets en acollida, preadopció o permament, de dita edat					Familiar amb enfermetat greu o amb diversitat funcional igual o superior al 65% fins el segon grau per consanguinitat o afinat				
Dones	Hòmens	Total	%Dones	%Hòmens	Dones	Hòmens	Total	%Dones	%Hòmens	Dones	Hòmens	Total	%Dones	%Hòmens
4	0	4	100	0	22	3	25	88,00	12,00	0	0	0	0	0

FLEXIBILITAT DE DUES HORES DIÀRIES: Art. 15.1.b)-15,c) I 15.1.d) Decret 175/2006														
Filles o fills, xiquetes o xiquets en acollida, preadopció o permanent, amb diversitat funcional, a fi de conciliar els horaris					Empleades victimae de violència sobre la dona					Mare o pare de família nombrosa de categoria especial, fins que la o el menor de les filles o dels fills tinga la edat de dotze anys				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
1	0	1	100,00	0,00	0	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%

Taula 26. Permisos amb retribució, segons tipologia i sexe

PERMISO PER PATERNITAT				
	Homes	Total		% Homes
	112	112		100,0%

PERMISO PER MATERNITAT BIOLÒGICA				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
263	12	275	95,6%	4,4%

PERMÍS PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT DE MENORS				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
1	0	1	100,0%	0,0%

PERMÍS PER ADOPCIÓ INTERNACIONAL				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
4	1	5	80,0%	20,0%

PERMÍS PER VISITA MÈDICA. Art. 31 Decret 175/2006				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
26081	9650	35731	73,0%	27,0%

PERMÍS POR ACOMPANYAR A PERSONES MENORS, ANCIANES O AMB DIVERSITAT FUNCIONAL FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL A CÀRREC SEU. Art. 31 Decret 175/2006				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
950	289	1239	76,7%	23,3%

PERMÍS PER CURSOS, CONGRESSOS O JORNADES Art. 37-40 Decret 175/2006				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
3723	2575	6298	59,1%	40,9%

PERMÍS POR VIOLENCIA (NO ASSISTÈNCIA JUSTIFICADA) Art. 20.5 Decret 175/2006				
Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
0	0	0	0,0%	0,0%

**Taula 27.** Reducció de jornada amb reducció de retribucions, segons tipologia i sex

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Atenció de persones amb diversitat funcional	10	1	11	90,9%	9,1%
Guarda legal de menor o familiar	181	9	190	95,3%	4,7%
Enfermetat llarga o cronica	0	0	0		
Altres (jornada de 9 a 2)	6	1	7	85,7%	14,3%
Per violència de genero	0	0	0		
	197	11	208	94,7%	5,3%

**Taula 28.** Llicències sense retribució, segons sexe

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Llicència sense retribució	939	142	1081	86,9%	13,1%

**Taula 29.** Excedències per exercici del dret de conciliació, segons tipologia i sexe

	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Per atenció de familiars	5	1	6	83,3%	16,7%
Per atenció de filles o fills	37	5	42	88,1%	11,9%
Per violència de genero	0	0	0		
	42	6	48	87,5%	12,5%

## 8. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ ENCARREGADA D'ESTUDIAR LA REFORMA DE LA LLEI 10/2010, DE 9 DE JULIOL, DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

D'acord amb la Resolució de 2 de maig de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, la comissió està composta per:

**Presidenta:** Julia Sevilla Merino, professora honorària de Dret Constitucional de la Universitat de València.

**Coordinadora:** Eva Consollà Grau, directora general de Funció Pública.

### **Vocals:**

Beatriz Belando Garín, professora titular de Dret Administratiu en el Grau en Dret i vicedegana de la Facultat de Dret de la Universitat de València.

Gemma Fabregat Monfort, professora titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social i vicedegana de la Facultat de Dret de la Universitat de València.

Santiago García Campá, professor de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques de la Universitat Jaume I de Castelló.

Luis Felipe Martínez Martínez, sotssecretari de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques

Vicente Serra Martínez, subdirector general de planificació i règim jurídic de la Direcció General de Funció Pública.

Natalia Frías Albertos, subdirectora general del gabinet tècnic i responsable de la Unitat d'Igualtat de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques.

Anaïs Menguzzato García, directora general de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.

Quatre vocals titulars, que podran delegar les seues funcions en respectives persones suplents, designades per les centrals sindicals amb representació entre les empleades i empleats públics valencians: UGT-PV, CC.OO.-PV, Intersindical Valenciana i CSI-F.

UGT-PV: M.<sup>a</sup> Remedios Espí Pla.

CC.OO.-PV: Mar Vicent García.

Intersindical Valenciana: Immaculada Gimeno Mengual.

CSI-F: Susana Marco.



# ÍNDIX

Abreviatures .....	8
1. Introducció.....	11
2. Fonamentació constitucional, estatutària i legislativa de la igualtat efectiva ....	15
2.1. La igualtat efectiva des d'una perspectiva constitucional .....	15
2.2. La igualtat efectiva des d'una perspectiva estatutària .....	22
2.3. La igualtat efectiva des d'una perspectiva legislativa .....	23
3. Directrius per a incorporar la igualtat efectiva en la funció pública valenciana .....	35
3.1. Qüestions bàsiques .....	35
3.1.1. Teoria .....	36
3.1.2. El dret fonamental i estatutari a la igualtat efectiva de dones i homes .....	39
3.1.3. Estratègia .....	41
3.2. Enumeració, justificació i aplicació de les directrius .....	43
3.2.1. Ús no sexista del llenguatge.....	43
3.2.2. Exercici del poder. Principi de presència equilibrada .....	44
3.2.3. Discriminacions directes i indirectes .....	45
3.2.4. Remuneració .....	45
3.2.5. Accés a l'ocupació pública .....	46
3.2.6. Mobilitat .....	46
3.2.7. Provisió de llocs de treball.....	47
3.2.8. Formació del personal empleat públic.....	47
3.2.9. Règim disciplinari .....	48
3.2.10. Protecció de les empleades públiques víctimes de violència de gènere.....	48
3.2.11. Classificació professional .....	49

3.2.12. Registres de personal, de llocs de treball i de llocs de treball en les entitats locals .....	49
3.2.13. Exercici coresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral .....	50
4. La igualtat efectiva en l'accés, desenvolupament i cessament de la prestació de serveis en la funció pública valenciana .....	55
4.1. L'accés a la prestació de serveis en la funció pública .....	55
4.2. El principi d'igualtat en el desenvolupament de la prestació de serveis públics .....	58
4.3. El cessament de la prestació de serveis. L'acomiadament laboral .....	60
5. Modificacions a la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana .....	63
Art. 2. Principis informadors .....	63
Art. 4. Administració de la Generalitat .....	64
Art. 6. Òrgans executius .....	65
Art. 8. El Consell .....	65
Art. 9. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública ...	66
Art. 10. El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR) .....	66
Art. 13. Composició .....	69
Art. 14. Concepte i classes de personal empleat públic .....	71
Art. 15. Personal funcionari de carrera .....	71
Art. 16. Personal funcionari interí .....	72
Art. 17. Personal laboral fix .....	73
Art. 18. Personal laboral temporal .....	74
Art. 19. Personal eventual .....	74
Art. 20. Personal directiu públic professional .....	75
Capítol I. Estructuració de l'ocupació pública .....	76
Art. 27. Règim jurídic .....	76
Art. 34. Creació, modificació i supressió de llocs de treball .....	76
Art. 35. La classificació de llocs de treball .....	77



Art. 40. Supòsits especials de classificació de llocs de treball .....	77
Art. 45. Plans d'ordenació del personal .....	78
Art. 46. Oferta d'ocupació pública .....	78
Arts. 48 a 50. Registres de personal, de llocs de treball i d'entitats locals .....	79
Art. 52. Procediment de selecció.....	79
Art. 53. Requisits d'accés.....	80
Art. 54. Accés a l'ocupació pública de nacionals d'altres estats.....	81
Art. 55. Persones amb discapacitat.....	82
Art. 56. Sistemes selectius .....	82
Art. 57. Òrgans tècnics de selecció.....	83
Art. 66. Drets individuals .....	85
Art. 68. Jornada de treball .....	86
Art. 69. Permisos.....	88
Art. 72. Jornada de treball, permisos, llicències i vacances del personal laboral .....	95
Art. 73. Determinació de les quanties de les retribucions .....	96
Art. 74. Conceptes retributius .....	96
Art. 75. Retribucions bàsiques .....	97
Art. 76. Retribucions complementàries .....	98
Art. 77. Pagues extraordinàries .....	98
Art. 78. Indemnitzacions per raó del servei.....	99
Art. 79. Retribucions del personal funcionari interí .....	99
Art. 80. Retribucions del personal funcionari en pràctiques .....	100
Art. 81 Retribucions del personal laboral.....	101
Art. 82. Retribucions diferides .....	102
Art. 83 Deducció de retribucions .....	102
Art. 84 Reducció i meritació.....	103
Art. 85 Règim de la Seguretat Social del personal funcionari al servei de la Generalitat .....	104

Art. 93. Dret a la formació .....	105
Art. 94. Deure de formació .....	105
Art. 95. Institut Valencià d'Administració Pública .....	107
Art. 98. Mobilitat del personal laboral.....	108
Art. 99. Sistema ordinari de llocs de treball.....	109
Art. 100. Concurs .....	110
Art. 101. Convocatòries de concurs.....	110
Art. 102. Lliure designació.....	112
Art. 103. Remoció i cessament en els llocs de treball.....	116
Art. 104. Comissió de serveis.....	117
Art. 105. Adscripció provisional.....	117
Art. 106. Permuta dels llocs de treball.....	118
Art. 109. Trasllat per violència de gènere.....	119
Art. 111. Reassignació d'efectius .....	120
Art. 112. Adscripció temporal .....	121
Art. 113. Mobilitat interadministrativa.....	122
Títol IX. Situacions administratives de les funcionàries i funcionaris de carrera .....	122
Art. 123. Servei actiu.....	123
Art. 124. Serveis especials.....	124
Art. 125. Servei en altres administracions públiques.....	125
Art. 127. Excedència voluntària per interès particular .....	125
Art. 128. Excedència voluntària per agrupació familiar.....	126
Art. 129. Excedència voluntària automàtica per prestar serveis en el sector públic .....	126
Art. 130. Excedència voluntària per atenció de familiars .....	127
Art. 131. Excedència per raó de violència de gènere.....	127
Art. 133. Excedència forçosa.....	129
Art. 134. Expectativa de destinació.....	130

Art. 135. Suspensió de funcions .....	131
Art. 136. Reingrés al servei actiu .....	132
Art. 137. Situacions del personal laboral .....	133
Art. 141. Faltes molt greus .....	134
Art. 144. Sancions.....	135
Art. 151. Funcions de les juntes de personal .....	136
Art. 153. Meses de negociació .....	136
Art. 154. Pactes i acords .....	137
DA 11. Plans d'igualtat efectiva de dones i homes en l'ocupació pública .....	138
DA 20. Règim jurídic del personal al servei del Consell Valencià de Cultura	139
DA Nueva. Presencia o composición equilibrada .....	139
DT 1.ª Període transitori en l'Administració de la Generalitat.....	140
DT 2.ª Procediments especials d'accés als nous grups i subgrups professionals .....	141
DT 3.ª Règim transitori dels procediments de selecció i provisió en tràmit..	142
DT 6.ª Ampliació del permís de paternitat .....	142
6. Vots particulars a les modificacions de la Llei 10/2010, de 9 de juliol .....	145
6.1. Intersindical Valenciana .....	145
6.2 Comissions Obreres del País Valencià .....	148
7. Estadístiques de la funció pública valenciana amb perspectiva de gènere.....	149
8. Composició de la comissió encarregada d'estudiar la reforma de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, des de la perspectiva de gènere.....	164

