2016

LIBRO VIOLETA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública Valenciana

Julia Sevilla Merino
Profesora Honoraria
Red Feminista de Derecho Constitucional
Universitat de València – Estudi General

Gemma Fabregat Monfort
Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universitat de València – Estudi General

Beatriz Belando Garín
Derecho Administrativo
Universitat de València – Estudi General

Santiago García Campá
Grupo investigador Derecho y Género
Universitat Jaume I de Castelló

GENERALITAT
Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques
07/09/2016

“(…) 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.”

Segunda parte del Ingenioso caballero
don Quijote de la Mancha, Cap. I.

En conmemoración del cuarto centenario
de la muerte de Cervantes.

ÍNDICE

ABREVIATURAS....9

1. INTRODUCCIÓN....11

2. FUNDAMENTACIÓN CONSTITUCIONAL, ESTATUTARIA Y LEGISLATIVA DE LA IGUALDAD EFECTIVA....13

2.1. La igualdad efectiva desde una perspectiva constitucional....13
2.2. La igualdad efectiva desde una perspectiva estatutaria....20
2.3. La igualdad efectiva desde una perspectiva legislativa....27

3. DIRECTRICES PARA INCORPORAR LA IGUALDAD EFECTIVA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA....29

3.1. Cuestiones básicas....29
3.1.1. Teoría....30
3.1.2. El derecho fundamental y estatutario a la igualdad efectiva de mujeres y hombres....33
3.1.3. Estrategia....35
3.2. Enumeración, justificación y aplicación de las directrices....36
3.2.1. Uso no sexista del lenguaje....36
3.2.2. Ejercicio del poder. Principio de presencia equilibrada....37
3.2.3. Discriminaciones directas e indirectas....38
3.2.4. Remuneración....38
3.2.5. Acceso al empleo público....39
3.2.6. Movilidad....39
3.2.7. Provisión de puestos de trabajo....40
3.2.8. Formación del personal empleado público....40
3.2.9. Régimen disciplinario....40
3.2.10. Protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género....41
3.2.11. Clasificación profesional....41
3.2.12. Registros de personal, de puestos de trabajo y de puestos de trabajo en las entidades locales. 42
3.2.13. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral 42

4. LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL ACCESO, DESARROLLO Y CESE DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA....45

4.1. El acceso a la prestación de servicios en la función pública....45
4.2. El principio de igualdad en el desarrollo de la prestación de servicios públicos....47
4.3. El cese de la prestación de servicios. El despido laboral....49

5. MODIFICACIONES A LA LEY 10/2010, DE 9 DE JULIO, DE ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA....51

Art. 2. Principios informadores....51
Art. 4. Administración de la Generalitat....53
Art. 6. Órganos ejecutivos....54
Art. 7. El president o la presidenta de la Generalitat....55
Art. 8. El Consell....56
Art. 9. El conseller o la consellera competente en materia de función pública....57
Art. 10. El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR)....58
Art. 13. Composición....60
Art. 14. Concepto y clases de personal empleado público....62
Art. 15. Personal funcionario de carrera....63
Art. 16. Personal funcionario interino....64
Art. 17. Personal laboral fijo....65

Art. 18. Personal laboral temporal....66
Art. 19. Personal eventual....67
Art. 20. Personal directivo público profesional....68
Capítulo I. Estructuración del empleo público....69
Art. 27. Régimen jurídico de....70
Art. 34. Creación, modificación y supresión de puestos de trabajo....71
Art. 35. La clasificación de puestos de trabajo....72
Art. 40. Supuestos especiales de clasificación de puestos de trabajo....73
Art. 45. Planes de ordenación del personal....74
Art. 46. Oferta de empleo público....75
Arts. 48 a 50. Registros de personal, de puestos de trabajo y de entidades locales....76
Art. 52. Procedimiento de selección....77
Art. 53. Requisitos de acceso....78
Art. 54. Acceso al empleo público de nacionales de otros estados....79
Art. 55. Personas con discapacidad....80
Art. 56. Sistemas selectivos....81
Art. 57. Órganos técnicos de selección....82
Art. 66. Derechos individuales....83
Art. 68. Jornada de trabajo....84
Art. 69. Permisos....86
Art. 72. Jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral....91
Art. 73. Determinación de las cuantías de las retribuciones....92
Art. 74. Conceptos retributivos....93
Art. 75. Retribuciones básicas....94
Art. 76. Retribuciones complementarias....95
Art. 77. Pagas extraordinarias....96
Art. 78. Indemnizaciones por razón del servicio....97
Art. 79. Retribuciones del personal funcionario interino....98
Art. 80. Retribuciones del personal funcionario en prácticas....99
Art. 81 Retribuciones del personal laboral....100
Art. 82. Retribuciones diferidas....101
Art. 83 Deducción de retribuciones....102
Art. 84 Reducción y devengo....103
Art. 85 Régimen de la Seguridad Social del personal funcionario al servicio de la Generalitat....104
Art. 86. Deberes del personal empleado público....105
Art. 87. Principios de actuación....106
Art. 88. Obligaciones....107
Art. 89. Responsabilidad por la gestión de los servicios....108
Art. 90. Responsabilidad patrimonial....109
Art. 91. Comunicación a la jurisdicción penal....110
Art. 92. Régimen de incompatibilidades....111
Art. 93 Derecho a la formación....112
Art. 94 Deber de formación....113
Art. 95 Institut Valencià d'Administració Pública....114
Art. 96 Movilidad del personal funcionario de carrera....115
Art. 97 Clases de movilidad....116
Art. 98 Movilidad del personal laboral....117
Art. 99 Sistema ordinario de puestos de trabajo....118
Art. 100 Concurso....120
Art. 101 Convocatorias de concurso....121
Art. 102. Libre designación....123
Art. 103 Remoción y cese en los puestos de trabajo....127
Art. 104. Comisión de servicios....128
Art. 105. Adscripción provisional....129

Art.106 Permuta de los puestos de trabajo....130
Art. 109. Traslado por violencia de género....131
Art. 111. Reasignación de efectivos....132
Art. 112. Adscripción temporal....134
Art. 113. Movilidad interadministrativa....135
Título IX. Situaciones administrativas de las funcionarias y funcionarios de carrera....136
Art. 123. Servicio activo....137
Art. 124. Servicios especiales....138
Art. 125. Servicio en otras administraciones públicas....139
Art. 127. Excedencia voluntaria por interés particular....140
Art. 128. Excedencia voluntaria por agrupación familiar....141
Art. 129. Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público....142
Art. 130. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares....143
Art. 131. Excedencia por razón de violencia de género....144
Art. 133. Excedencia forzosa....146
Art. 134. Expectativa de destino....147
Art. 135. Suspensión de funciones....148
Art. 136. Reingreso al servicio activo....149
Art. 137. Situaciones del personal laboral....150
Art. 141. Faltas muy graves....151
Art. 144. Sanciones....153
Art. 151. Funciones de las juntas de personal....154
Art. 153. Mesas de negociación....155
Art. 154. Pactos y acuerdos....156
DA 11. Planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo público....157
DA 20. Régimen jurídico del personal al servicio del Consell Valencià de Cultura....158
DT 1.ª Periodo transitorio en la Administración de la Generalitat....159
DT 2.ª Procedimientos especiales de acceso a los nuevos grupos y subgrupos profesionales....160
DT 3.ª Régimen transitorio de los procedimientos de selección y provisión en trámite....161
DT 6.ª Ampliación del permiso de paternidad....162

6. ESTADÍSTICAS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO....163

Abreviaturas

CE	Constitución Española
EACV	Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificada por la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril
EBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores
LCDSCV	Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana
LFPV	Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana
LICV	Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres
LIVMCV	Ley 7/2012, de 23 de noviembre, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre
LOMPIVG	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STSJCV	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

1. Introducción

El objeto del presente informe es aplicar la perspectiva de género a la LFPV. Su objetivo es garantizar el derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres con su próxima reforma o, tal y como se recomienda, con la aprobación de un nuevo texto legislativo que derogue el anterior.

Con su elaboración se da cumplimiento a la Resolución de 2 de mayo de 2016, de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se constituyó una comisión encargada de estudiar la reforma de la LFPV con perspectiva de género y elaborar el segundo plan de igualdad de mujeres y hombres en la Función Pública Valenciana.

La denominación que se ha atribuido al informe, *Libro violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública Valenciana*, no es en absoluto casual, sino que responde a dos objetivos manifiestos.

En primer lugar, pretende denotar un cierto paralelismo con la metodología de los libros blancos, empleada extensamente por la Comisión Europea, en los que se contienen una serie de recomendaciones, propuestas de acción y directrices para llevar a cabo una determinada política pública, en este caso en el campo específico de la regulación del empleo público valenciano. Pero, al mismo tiempo, cambia radicalmente su denominación para abandonar la referencia al color blanco, aparentemente neutro, y transformarlo en el color violeta, que no es otro sino el del feminismo y la lucha contra la violencia de género. Este cambio, por un lado, pretende connotar que la perspectiva empleada, la perspectiva de género, es distinta e incluso contradictoria en algunos casos con la propia de los libros blancos –en los que está completamente ausente a pesar de los mandatos legales aplicables (cfr. arts. 15 y 19 LOI[1], 10.3 EACV, 4 LICV y 20.2 LCDSCV)–; y, por otro, también quiere denotar de manera nítida los presupuestos teóricos sobre los que se fundamenta su elaboración: el feminismo, según el cual, en la medida que las mujeres siguen padeciendo una situación de subordinación con respecto a los varones, adecuadamente explicada por la teoría del sistema sexo/género, la legislación debe garantizar que ejerzan sus derechos en condiciones de igualdad con los hombres, de tal manera que pueda alcanzarse su equiparación como sujetos libres e iguales en derechos y deberes (art. 1.1 LOI).

En segundo lugar, con esta denominación también se pretende realizar una nueva aportación práctica a los instrumentos o herramientas para introducir la perspectiva de género en las políticas públicas, limitada en la mayor parte de las ocasiones –y en el mejor de los casos– a los informes de impacto de género (art. 19 LOI). Mientras el informe de impacto de género se limita fundamentalmente a evaluar el impacto en mujeres y hombres que puede tener el contenido de un anteproyecto legal, un borrador reglamentario o una propuesta de planificación, y, a partir de tal evaluación, efectuar

[1] De acuerdo con la STSJCV 3429/2014, de 1 de octubre, sala de lo contencioso-administrativo, el informe de impacto de género regulado en el art. 19 LOI también es exigible a los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística en el ámbito autonómico.

ciertas recomendaciones que permitan corregir la ausencia de cualquier perspectiva de género, con el Libro Violeta se propone un cambio metodológico sobresaliente: incorporar la perspectiva de género en la concepción, en la génesis del propio proyecto normativo, reglamentario o planificador para, seguidamente, mediante el informe de impacto de género, evaluar su grado de funcionalidad para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El nuevo planteamiento quiere corregir una de las principales limitaciones de los informes de impacto de género, que consiste en pretender introducir la perspectiva de género a una realidad normativa o planificadora que carece de ella completamente, lo que acaba por convertirse en una enmienda o corrección más o menos extensa en el mejor de los casos, pero que no logra que la igualdad efectiva también sea una de las finalidades nucleares de la nueva regulación desde el momento inicial de su concepción. Quiere intensificar asimismo la aplicación de la perspectiva de género en el plano legal, de tal forma que esté presente tanto en el momento de idear una nueva normativa como de evaluar su eventual impacto en mujeres y hombres, pues se trata de dos momentos de confección de las políticas públicas que deben ser diferenciados. No en vano, el primero se refiere a la validez de las normas y el segundo a su eficacia, de acuerdo con una mínima comprensión tridimensional del Derecho que también tiene en cuenta su justicia; en el presente caso, la garantía del derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tal y como corresponde a un Estado social y democrático de Derecho una vez aprobadas la LOI en el ámbito estatal y la LICV en el autonómico (cfr. arts. 1.1 CE, 1.1. LOI y 1.1. LICV).

El contenido del informe se divide en cinco partes:

- En la primera parte se fundamenta la igualdad efectiva de mujeres y hombres desde una perspectiva constitucional, estatutaria y legislativa. El estudio jurídico tiene especialmente en cuenta, por un lado, los arts. 1.1, 9.2 y 14 CE, así como la jurisprudencia constitucional sobre los mismos, especialmente la aparecida con posterioridad a la aprobación de la LOI (SSTC 12/2005, 12/2008, 59/2008, 76/2008 y 13/2009); y, por otro, la reforma del EACV de 2006 y la LOI, particularmente sus arts. 51 a 64.

- En la segunda, con base en los arts. 8, 10.3, 24.1.26 y la DA Cuarta del EACV y, en el plano legislativo, la LOI, en particular sus arts. 1 a 5, 14 y 51, así como ciertos preceptos de tres leyes autonómicas especialmente relevantes para el objeto del informe: los arts. 44 a 48 de la LICV, los arts. 20 a 27 de la LCDSCV y el art. 19 de la LIVMCV; pues bien, a partir de esta regulación se enumeran trece directrices que deben ser tenidas en cuenta en la próxima elaboración de la LFPV, con indicación de los contenidos específicos que deben ser observados a la hora de redactar un nuevo texto legal y su justificación jurídica.

- En la tercera se lleva a cabo una fundamentación específica de la igualdad efectiva en el empleo público y, de forma particular, en la ordenación legal del acceso, el desarrollo y el cese en la prestación de servicios en la función pública de la Administración de la Generalitat Valenciana.

- En la cuarta se aplican las trece directrices y sus contenidos correspondientes a la LFPV vigente. El resultado que se obtiene se materializa con la modificación de más de cien preceptos del texto legal citado, expresando en cada artículo afectado la redacción vigente, la propuesta de nueva redacción y la

fundamentación jurídica que explica los motivos de la modificación. También se incluye alguna cuestión adicional referida a la aplicación de ciertos artículos, teniendo especialmente en cuenta las implicaciones reglamentarias a que puede dar lugar.

- En la quinta se muestran veintinueve tablas y cinco gráficos con los principales datos sobre mujeres y hombres al servicio de la Administración de la Generalitat: su presencia global y según distintas variables (grupos, edad, niveles…), carrera profesional, masa salarial, presencia equilibrada, salud laboral, formación y ejercicio de los derechos de conciliación.

El volumen de preceptos que deben ser objeto de reforma y, en algunos casos, la intensidad en su modificación –de forma particular en cuestiones como el uso no sexista del lenguaje, la presencia equilibrada en la toma de decisiones o el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación–, recomiendan la elaboración de un nuevo texto legal que derogue el vigente, puesto que su mera reforma sería insuficiente para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Fundamentación constitucional, estatutaria y legislativa de la igualdad efectiva

2.1. La igualdad efectiva desde una perspectiva constitucional

La creación de una Comisión encargada de estudiar la reforma de la LFPV con perspectiva de género lleva implícito el reconocimiento de las mujeres como sujetos políticos y, en esa medida, la posibilidad de incluir en el nuevo texto legislativo todos los contenidos que se derivan del reconocimiento de la igualdad efectiva en la CE y en el EACV.

El camino ha sido largo y de ello hablan las numerosas iniciativas y documentos surgidos desde las diversas instancias internacionales. Dos ejemplos pueden ilustrar esta afirmación suficientemente:

- Un informe del Consejo de Europa de 1982 decía, entre otras cosas, lo siguiente: “La igualdad entre hombres y mujeres, por mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho ni siquiera en las sociedades que proclaman los ideales democráticos. Es preciso emprender acciones para inducir los cambios de índole psicológica, sociológica e institucional que permitirán que las dos partes que componen la humanidad se sientan iguales y se reconozcan como tales”.

- La recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas, de 13 de diciembre de 1984, consideraba que las principales críticas que pueden hacerse a la regulación de la igualdad individual formal son que “las normas jurídicas existentes acerca de la igualdad de trato, que tienen como objetivo el reconocimiento de determinados derechos del individuo, son insuficientes para eliminar cualquier forma de desigualdad de hecho si los gobiernos, actores

> sociales y organismos afectados no emprenden paralelamente acciones para compensar los efectos perjudiciales para la mujer que se derivan de determinadas actitudes, comportamientos o estructuras de la sociedad", por lo que recomienda un doble enfoque de los principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades combinando el respeto del derecho garantizado a las personas y la dimensión colectiva de género de las medidas de acción positiva.

Las afirmaciones expresadas en ambos documentos no pueden comprenderse de ningún modo si no se parte de la siguiente premisa: la igualdad es un principio revolucionario en sí mismo. No solo porque ha formado parte de las primeras declaraciones de derechos –antelación, parte y consecuencia de la ruptura con el Antiguo Régimen o con el Imperio–, sino por el fermento de subversión que encierra. La igualdad es lo que diferencia las sociedades en las que el Estado y el Derecho son las categorías generales a través de que se explican las relaciones públicas y privadas entre los individuos de aquellas otras en las que no se utilizan dichas categorías o sirven de modo exclusivo para las relaciones entre unos pocos.

No debiera sorprender que la proclamación de la igualdad naciera en el continente europeo de una revolución contra el orden establecido –en la medida que toda revolución por definición es un intento de cambiar las relaciones de poder–, que la consideró principio fundamental en su Declaración de derechos del hombre y del ciudadano (1789). La Declaración americana había surgido un decenio antes como base de la proclamación de independencia frente a la metrópoli. En ambos espacios hubo otras declaraciones de derechos que no aparecen en los textos de estudio: la Declaración de derechos de la mujer y la ciudadana de Olympe de Gouges (1791) y también la Declaración de Seneca Falls en 1848 –una fecha con coincidencias históricas evidentes–.

La proclamación de la igualdad va unida a la prohibición de discriminación, términos antagónicos e inseparables, ya que se podría decir que tanto la igualdad como la desigualdad han sido básicas en la historia de las relaciones humanas, siendo la discriminación la manifestación social y política de la desigualdad. La humanidad siempre ha sido muy celosa de su libertad, que la considera su patrimonio más valioso y que figura como derecho que la acompaña, con la misma categoría, que la igualdad. Puede ser utilizada para establecer clasificaciones como son las basadas en el sexo, la raza, el nacimiento, la edad, etc., para ejercer el dominio de unos seres sobre otros, llevando, en ocasiones, a la anulación de grupos humanos en la definición de los sujetos. Esto ocurre cuando se emplean términos de significado absoluto para describir lo que sólo es una parte, como, por ejemplo, la palabra "pueblo" para referirse sólo a los hombres que tienen derecho a adoptar decisiones políticas, cuando de todos es conocido que las mujeres, que también formaban parte del pueblo, no eran titulares de ninguna de las capacidades de las que a los hombres les confería la soberanía popular.

Este es el caso, también, de la palabra "democracia" que en Grecia surge para definir la forma de gobierno en la que participan todos los ciudadanos (término que debería indicar los habitantes de la ciudad) y que esconde la falacia de que sólo el status de ciudadano, que únicamente poseían los hombres libres, daba acceso al gobierno de la ciudad y al resto de los derechos. Las mujeres y los esclavos no participaban de ese carácter: unos por haberles sido arrebatada la libertad en algún momento; otras por carecer de ella en todo momento debido a su pertenencia al sexo femenino.

Por su parte, la Constitución pretende posibilitar la construcción jurídica de un orden político. Cualquier Constitución se acomoda a los parámetros teóricos que definieron cuál era el contenido mínimo de una Carta Magna: declaración de derechos y separación de poderes, como diría Montesquieu. Pero ello no quiere decir que lo ordenado se aplique o que reciba el nombre de Constitución el texto que sanciona un orden ficticio. Y, sin embargo la construcción de ese orden no puede hacerse de cualquier manera, sino que tiene que hacerse jurídicamente, es decir, con base en el principio de igualdad que, como se decía al inicio, no es un principio de orden sino de todo lo contrario. Quizá ello también explique la existencia de constituciones semánticas y la facilidad con la que se adoptó la división público/privado al proclamar como principios impostergables la libertad y la igualdad. La palabra trampa fue la fraternidad.

La Constitución Española de 1078 comparte, en alguna medida, este origen reivindicativo. En España no existía una Constitución propiamente dicha, ni régimen de libertades, ni Estado democrático, anomalías todas ellas más notorias por darse en un Estado que, geográficamente, formaba parte del mundo occidental. Este entorno condujo a la incorporación, sin apenas debate, de los contenidos habituales, mejorados en ocasiones, del constitucionalismo continental.

La igualdad, en nuestra Constitución, es un valor y un principio (art. 1.1), y al ser uno de los “valores superiores” del ordenamiento jurídico español, se sitúa no sólo en el campo de la igualdad formal sino también en el de la igualdad sustancial. Esta igualdad forma parte de numerosos preceptos constitucionales recalcando la generalidad de un derecho y se proclama positivamente en el art. 14 con el predicado “los españoles son iguales ante la ley”, y negativamente en el mismo artículo prohibiendo el trato discriminatorio ya que, como apuntamos, en el constitucionalismo contemporáneo estas palabras unidas conforman el derecho a la igualdad. En este artículo viene contemplada como igualdad en la ley y en la aplicación de la ley, transformándose así en un derecho subjetivo fundamental accionable y protegible por vía de amparo. Además, la Constitución obliga a los poderes públicos a promover “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas” (art. 9.2). Por mor de la igualdad se configura un deber de promoción cuyos destinatarios son los poderes públicos a los que se ordena no sólo que utilicen sus potestades para procurar una configuración más igualitaria de la sociedad, sino que procedan a desarrollar las actuaciones positivas necesarias que ordena el art. 9.2 CE.

El art. 14 CE es expresión de la estrecha vinculación entre igualdad y discriminación. Por un lado proclama la igualdad ante la ley: “Los españoles son iguales ante la Ley...”. Y, a continuación, “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En este artículo, prácticamente igual que el de la Constitución Italiana de 1947, presente también en las Constituciones Francesa de 1958 y en la Ley Fundamental de Bonn de 1949, no deja de causar perplejidad, aunque mitigada por la realidad y las normativas cada vez más numerosas en este campo, la consideración del sexo como posible causa de discriminación y, por lo tanto, digna de ser repelida por la Constitución. La indiferencia con que es acogida la inclusión del sexo como causa de discriminación en este artículo y, en general, en el constitucionalismo democrático europeo, es indicativa

de la naturalidad con que acogen los redactores de estos textos el impacto que supone la postergación de las mujeres.

Si nuestra Constitución fuera el único caso podríamos fundamentarlo en las numerosas diferencias legales presentes en la legislación pre-constitucional. Pero el precepto no es único en su formulación y, aunque se ha dado algún caso de discriminación de los varones, la causa fundamental de la inclusión del sexo en el precepto es corregir y tratar de evitar que la mujer fuera una ciudadana con menos derechos que el hombre (STC 26/2011). De las causas recogidas es la única, junto con la raza, a la que se puede aplicar la generalidad, ya que afecta a todas las personas pertenecientes a la misma, y la inmutabilidad, puesto que tanto una como otra acompañan a la persona añadiendo una causa más de discriminación a las otras expresadas en el precepto.

El sexo es un factor inmodificable (habitualmente) que debe ser protegido frente a la mayoría detentadora del poder coercitivo, del poder político. La diferencia sexual, de acuerdo con la teoría del sistema sexo-género (según se tratará en el apartado 3.1.1), entraña un reparto de roles no elegido, también denominados mandatos de género, con unas consecuencias que superan cualquier división de la sociedad por clases o ideologías, factores que determinan la agrupación de los ciudadanos para defender sus intereses o proyectar un modelo global capaz de competir en la lucha por el poder.

Este reparto de roles implica formar parte del status dominado, status que se establece desde el poder degradando a sus componentes. Cualquier causa de discriminación negativa practicada a lo largo de la historia –en términos más exactos, cualquiera causa discriminatoria añadida a la de ser mujer–, cuenta con un contenido arbitrario que desborda la arbitrariedad causal, puesto que, siendo el mismo sujeto, las motivaciones han variado en función del período histórico de que se trate. Esta constante es la que ha podido motivar que la mujer, como grupo, haya sido considerada una especie de minoría funcional, desafortunadamente.

A la mujer se la ha discriminado desde el poder por, como decíamos, cuestiones inmodificables sin tener en cuenta su posición social o formación intelectual. La mujer obtiene sus derechos, no por nacionalidad o clase, sino que necesita ejercer la presión organizándose en movimiento distinto del que motivó la lucha por los derechos en general, ya que éste se desarrolla y consolida sin dar lugar a –o, incluso, a costa de– la equiparación de la mujer. La discriminación de la mujer contiene todos los componentes de la visceralidad, de tal forma que las progresivas modificaciones legales tendentes a su protección y las tajantes prohibiciones legales de ser discriminada, se han manifestado en muchas ocasiones insuficientes frente al arraigo social que tiene la distinción hombre/mujer.

Ahondando en este razonamiento, la consagración de la prohibición por razón de sexo en el art. 14 CE, inicialmente, puede considerarse una trampa más de la ideología patriarcal abiertamente presente en la sociedad española, por varias razones: en primer lugar, porque no existía la discriminación por razón de sexo sino la discriminación de las mujeres. En apoyo de esta afirmación reproducimos, a título de ejemplo, las palabras de Rodríguez Piñeiro y Fernández López al comentar este artículo: “... no hay duda de que el grupo desfavorecido que se trata de parificar mediante la prohibición de discriminación sexual es la mujer”. Otros preceptos del propio texto constitucional así lo confirman, en la medida que explicitan la situación de discriminación de las mujeres

con respecto a los varones en ciertos ámbitos específicos (especialmente, arts. 32 y 35 CE; también el 58 CE, aunque de forma más sutil).

En segundo lugar, en 1952, la Asamblea General de la ONU tenía abierto para la firma de los Estados el "Convenio sobre los derechos políticos de la mujer", que España ratificó en 1973 con alguna reserva. En el ámbito internacional ya se había singularizado, por tanto, la mujer oficialmente como sexo discriminado, desde el punto en que es necesaria la provisión de un Convenio para "poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres".

En tercer lugar, y a mayor abundamiento, las Cortes Generales conceden la autorización prevista en el 94.1. CE para la ratificación de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (con la salvedad de no afectar a las disposiciones constitucionales en materia de sucesión a la Corona), cuyo artículo 1 señala que "la expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera". En su texto se recogen llamadas a asegurar por ley la igualdad del hombre y de la mujer (art. 2), medidas apropiadas incluso de carácter legislativo para garantizar el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (art. 3), y, asimismo, se exime de la consideración de discriminatorias aquellas "medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad 'de facto' entre el hombre y la mujer".

Con ocasión de esta ratificación se podría haber hecho explícito también, como se hizo con la sucesión a la Corona, una referencia al sentido que tenía la palabra "sexo" en el art. 14 CE o, mejor aún, se hubiera podido realizar la incorporación de la igualdad del hombre y la mujer que hubiera clarificado la posición de los poderes públicos en su encargo constitucional (art 9.2) y, también el que se seguía, por vía de la ratificación de este Convenio, de garantizar "la igualdad de condiciones". Bien entendido que la ratificación por el Estado de un Convenio lo convierte en canon hermenéutico del art. 14 CE, tal y como señala su art. 10.2, sin que el Parlamento pueda disponer sobre su contenido. De hecho, al hacer la reserva sobre la sucesión a la Corona española en el mismo acuerdo de ratificación, está indicando, a sensu contrario, que no existe contradicción alguna entre nuestra Constitución y las disposiciones del Convenio objeto de la misma.

Por último, se hubiera podido ordenar el sexo como la primera de las causas de discriminación, como figuraba en el Anteproyecto de Constitución, ya que atraviesa y aumenta la discriminación producida por el resto de las causas (interseccionalidad); de hecho se presentó una enmienda que proponía incluirlo como art. 3 entre los principios generales de la Constitución. No queda constancia en las Actas de cuál fue el motivo del cambio, de modo que no queda testimonio escrito de cuál fue la causa que se adujo para tal modificación. A ello debemos añadir que, en aquel momento, no se tenía noticia del significado de género y menos de la redacción de un texto legal que tuviera en cuenta esta perspectiva.

Es evidente que los últimos avances preconstitucionales en el ámbito internacional no influyeron en materia de equiparación de los derechos de las mujeres para modificar el

art. 14 CE, pero sí podemos fijarnos en el concepto de discriminación. Es en Derecho Internacional donde aparece en primer lugar el uso jurídico de este término, considerando que no discriminación e igualdad de trato son términos equivalentes, ya que la igualdad del individuo abarca dos dimensiones que se complementan: el principio de no discriminación como aspecto negativo o peyorativo de la igualdad que prohíbe la diferencia sobre la base de causas irrelevantes, arbitrarias y no razonables; y el principio de protección de los grupos minoritarios sobre la base del desarrollo de medidas dirigidas a adquirir una igualdad real y efectiva.

Un amplio sector de la doctrina española mantiene esta interpretación para la aplicación del art. 14 CE, que dota de valor autónomo la prohibición de discriminación por causas específicas, como el sexo. Con base en ella se puede extender la prohibición de discriminación no sólo a las discriminaciones directas o diferencias de trato por razón de sexo (art. 6.1 LOI), sino también a las discriminaciones indirectas (art. 6.2 LOI), entendidas como aquellas que se producen ante prácticas o medidas formalmente neutras pero que desfavorecen a un mayor número de personas de un sexo sin justificación.

La jurisprudencia de los tribunales constitucionales ha sido decisiva en la evolución del concepto de discriminación. El Tribunal Constitucional, ante la redacción del art. 14 CE, estaba obligado a evaluar cualquier diferencia de trato basada en cada una de las causas enumeradas en este artículo, llamadas también “categorías sospechosas”, semejantes a las que figuraban en las declaraciones de derechos y en gran parte de los textos constitucionales, por si podían encubrir algún tipo de discriminación. En 1989, ya señaló que la virtualidad de este artículo constitucional no se agota en la cláusula general de igualdad que inicia su contenido, sino que también persigue la interdicción de determinadas diferencias, históricamente muy arraigadas, que, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, han situado a amplios sectores de la población en posiciones no solo desventajosas sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE (STC 19/1989).

No debe extrañar tampoco que fuesen los hombres los que primero instasen la justicia constitucional para reclamar dudosas ventajas que las leyes franquistas habían otorgado a las mujeres para preservar su misión fundamental de hijas, esposas y madres. Su jurisprudencia sirvió para definir y diferenciar en primer lugar entre medidas protectoras y proteccionistas, justificando las acciones positivas como medidas encaminadas a lograr la igualdad real que el legislador puede establecer a favor de las mujeres ya que, en su jurisprudencia, la referencia al sexo en el artículo 14 CE implica la decisión constitucional de acabar con una histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer, siendo inconstitucional la diferenciación normativa basada en dicho criterio (STC 136/1987) E, igualmente, entre discriminación directa, que es todo tratamiento diferenciado perjudicial en razón de sexo, donde el sexo sea objeto de consideración directa, y discriminación indirecta, que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios, de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre los trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales, perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que, tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales, tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo o a causa de la diferencia de sexo (STC 145/1991).

Pese a la aprobación de leyes paradigmáticas como la LOMPIVG y la LOI en el ámbito

estatal, o la LICV, la LCDSCV y la LIVMCV en el ámbito autonómico, las mujeres siguen sufriendo diferencias importantes en el ejercicio de los derechos que solo se explica por la existencia de elementos extrajurídicos que condicionan su existencia como sujetos políticos. Elementos que remiten a la cuestión del género que, en el Derecho Constitucional, implica:

- Introducir una variable casi desconocida en la formulación de la Teoría del Estado y del Constitucionalismo, que ha influido de manera decisiva en la construcción de un sujeto político basado única y exclusivamente en el pensamiento androcéntrico, en las necesidades y proyectos de los hombres.

- Reconocer que esta construcción reproduce la primera posición social de dominación/subordinación, convirtiendo la diferencia sexual en diferencia política: con el sexo se nace, mientras que el género se construye. Esto quiere decir que los roles sociales asignados a los hombres por ser hombres y a las mujeres por ser mujeres se han traducido en jerarquía y autoridad que, asimismo, ha derivado en la exclusión de las mujeres de todo lo que significara poder: político, económico, laboral, civil, etc. Para ello se ha usado como mejor instrumento el Derecho, puesto que, como ya postulaba Rosseau, "el más fuerte nunca es lo suficiente para ser siempre el amo, si no transforma la fuerza en derecho y la obediencia en deber". Sin su mediación la persona no existe, ni se tienen derechos que son inherentes a todo ser humano, pero que de nada sirven sin el reconocimiento del Estado.

- Analizar las consecuencias de esta visión parcial del conocimiento para integrar los conceptos que se derivan de la existencia de dos sexos diferentes, no idénticos, pero iguales en cuanto sujetos de derechos, no desiguales, que, rompiendo con la primera y más antigua discriminación, extrañe cualquier otra.

2.2. La igualdad efectiva desde una perspectiva estatutaria

El desarrollo del Título VIII de la Constitución hizo que, en un tiempo relativamente corto (1978-1983), todas las Comunidades Autónomas tuviesen aprobado su Estatuto.

El EACV de 1982 establecía en su art. 2 la identidad de los derechos, deberes y libertades de los valencianos con los reconocidos por la Constitución y por el presente Estatuto, añadiendo la obligación de la Generalitat Valenciana de promover *"las condiciones para que la libertad e igualdad de los ciudadanos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas..."*. De esta forma se traslada al ámbito de la autonomía las disposiciones de la Constitución Española relativas al principio de igualdad del art. 14 y el contenido del art. 9.2.

Al año siguiente, por Real Decreto 3342/1983, de 23 de noviembre, de Presidencia de Gobierno, se aprueba el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de protección de la mujer a la Generalitat Valenciana, acompañado del traspaso de los correspondientes servicios e instituciones y medios personales, materiales y presupuestarios precisos para el ejercicio de esta competencia. Inicialmente, las medidas

de protección de la mujer se integran en la Conselleria de Cultura como Jefatura de Servicio. Más tarde, 1987, se crea el Gabinete de la Mujer, como unidad administrativa de su Secretaria General. En 1988 el Consell crea el “Institut Valencià de la Dona”, que por Ley 5/1992, de 30 de junio, adquiere el carácter de organismo autónomo de carácter administrativo de la Generalitat Valenciana. Esta categoría la perdería año y medio más tarde en la Ley de Presupuestos, quedando configurada como una Dirección General dentro de la Conselleria de Cultura. En 1995 pasa a depender de la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales o, en términos generales, de Bienestar Social, hasta la reforma de 2015 en que queda adscrita como “Institut de les Dones” a la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

La normativa sobre igualdad en la Comunitat Valenciana tiene como principal hito la LICV de 2003, que pretende, como su propio título indica, establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres.

La LICV desarrolla diferentes medidas según se trate de competencias exclusivas, desarrollo de legislación básica, o de ejecución de la Generalitat Valenciana que, de acuerdo con los niveles de competencia, tienen en unos casos carácter prescriptivo y en otros más de fomento o promoción, siempre con la obligatoriedad que deviene del carácter de norma legal.

La Ley consta de un primer Título de principios generales y ámbito de aplicación de la Ley, para regular a continuación la educación para la igualdad, la igualdad y participación política, igualdad en el ámbito laboral, bienestar y familia, igualdad de oportunidades en el marco de la sociedad de la información, la violencia contra las mujeres, igualdad y medios de comunicación, e igualdad y administración pública.

La ordenación de instituciones de protección del derecho a la igualdad de hombres y mujeres ocupa el último de los Títulos de la Ley. Estas instituciones son:

- El Observatorio de género para impulsar la desagregación de datos por sexos en todas las estadísticas e investigaciones que se lleven a cabo en la Comunidad Valenciana, con la obligación de elaborar un informe anual sobre el grado de cumplimiento de esta Ley y de la evolución de los índices de igualdad entre hombres y mujeres que elevará a las Cortes.
- El Consejo Valenciano de la Mujer, órgano ya existente pero que adquiere rango legal.
- Una Defensoría de la igualdad de sexos con objeto de vigilar el cumplimiento de lo previsto en la misma que deberá integrarse en la Institución del Síndic de Greuges en la forma y condiciones que prevé la Ley de creación de esta Institución.
- La Ley también incluye en una disposición adicional que el Gobierno valenciano favorecerá mediante medidas fiscales apropiadas la contratación del personal de servicio doméstico para el cuidado del hogar y de personas dependientes.
- La última de las disposiciones transitorias hace referencia a dos artículos de la Ley que tratan de la participación política. En ambos artículos se prevén medidas incentivadoras en relación con el tiempo de antena en los medios de comunicación de titularidad pública o el incremento en las subvenciones

electorales, todo ello en función de las candidaturas que se presentaran con una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Al requerir la aprobación de la Ley Electoral, de acuerdo con las previsiones establecidas en el art. 13 del Estatuto de Autonomía, mayoría cualificada, el Gobierno justificó la dilación en el cumplimiento de estos artículos relacionados con la igualdad y participación política a una futura modificación de la Ley Electoral Valenciana, ya que la Ley de Igualdad no requiere mayoría específica para su aprobación.

En el lapso de tiempo que transcurre desde la aprobación del EACV de 1982 hasta su reforma en 2006, el derecho a la igualdad de las mujeres ha tenido un amplio reconocimiento en nuestra Comunitat, que ha preparado el camino para que en el nuevo texto se incluyan referencias a estos avances que se reflejan en primer lugar al señalar "a los hombre y las mujeres de la Comunidad Valenciana" como titulares de los derechos estatutarios.

De entre ellos vamos a subrayar los aspectos que pueden tener un efecto más directo sobre la igualdad desde la perspectiva de género:

- Artículo 8. En primer lugar, el artículo 8 establece una cláusula general por la que *"los valencianos y valencianas, en su condición de ciudadanos españoles y europeos, son titulares de los derechos, deberes y libertades reconocidos en la Constitución Española y en el ordenamiento de la Unión Europea y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos; en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en la Convención Europea de Derechos del Hombre y Libertades Fundamentales, y en la Carta Social Europea"*. Asimismo, el artículo señala que *"los poderes públicos valencianos están vinculados por estos derechos y libertades y velarán por su protección y respeto, así como por el cumplimiento de los deberes"*. Es importante destacar el significado de este primer artículo ya que el Estatuto –tanto en el Preámbulo como en este primer artículo del Título II– reafirma el compromiso de los poderes públicos valencianos con los principales textos definidores de los derechos, tanto en el ámbito internacional como en la propia Constitución Española.

- Artículo 9. Destacaremos en este artículo su apartado 4: *"todos los valencianos tienen derecho a participar de forma individual, o colectiva, en la vida política, económica, cultural y social de la Comunitat Valenciana"*. Respecto al derecho de participación diremos que la representación en las Cortes ha aumentado de forma manifiesta desde un inicial 5,62% hasta el 42,70% de la actual legislatura pero, lamentablemente, no podemos extrapolar esta ventura al resto de lo que ampliamente denomina el Estatuto como "vida política, económica, cultural y social". La composición de los consejos de administración de las empresas, de las Academias valencianas o incluso de quienes obtienen los premios que se conceden en este ámbito lo demuestran. Esta realidad podemos trasladarla a cualesquiera de los espacios de la sociedad valenciana en los que rigen criterios aleatorios de selección en los que se prioriza a los hombres.

- Artículo 10. Además de anunciar la elaboración de una Ley que tiene por objeto

regular la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana, en este artículo se declara, ya desde el momento de la aprobación del Estatuto, en su párrafo 3, que *"la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos: defensa integral de la familia; los derechos de las situaciones de unión legalizadas; protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y sus familias a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o económica; la articulación de políticas que garanticen la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural; participación y protección de las personas mayores y de los dependientes; asistencia social a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social"*; y, de forma específica, aunque todos estos aspectos afectan de una manera muy directa al ámbito en el que las mujeres son las principales perjudicadas o beneficiadas, destacamos de lo que figura a continuación en este párrafo: la *"igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género…; derechos y atención social de los inmigrantes con residencia en la Comunitat Valenciana"*.

Si analizamos el contenido de este artículo observamos que la defensa integral de la familia debe aplicarse no sólo a la familia como institución sino a las personas que la forman, aunque luego también desglosa en los puntos que siguen situaciones que, generalmente, incumben a la institución familiar como en el caso de la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y sus familias o la mención que se hace de las personas mayores. En la actualidad es la familia y, concretando más, las mujeres las que prestan la mayor parte de la atención y cuidados que necesitan las personas dependientes, calificativo que comprende todas las personas que necesitan ayuda.

En el párrafo 4 de este artículo se contiene una redacción que puede acercarse al artículo 9, apartado 2, de la Constitución Española, al dictar que *"la Generalitat, en el marco de sus competencias y mediante su organización jurídica, promoverá las condiciones necesarias para que los derechos sociales de los ciudadanos valencianos y de los grupos y colectivos en que se integren sean objeto de una aplicación real y efectiva"*.

El deber promocional se concreta en los derechos sociales que son los de más difícil garantía. Como tendremos ocasión de comprobar, el carácter social de este Título aparece como uno de los elementos que el estatuyente ha querido resaltar en este Título II comprometiendo para ello, en el caso del art. 10.4, "la organización jurídica de la Comunidad".

- Artículo 11. De nuevo encontramos la referencia a la futura Carta de los Derechos Sociales, que se aprobará con la LCDSCV de 2012, en este artículo que establece que *"la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral"*.

Este artículo se refiere expresamente a las mujeres y los hombres en una redacción que contempla aspectos existentes en el art. 9.4 y remarca la acción tutelar de la Generalitat velando y garantizando la participación en todas las esferas que señala. Ubicar en este artículo la compatibilidad de la vida familiar y laboral es un reconocimiento implícito de las dificultades que la vida familiar comporta para que las personas que conforman la familia puedan participar plenamente en otros ámbitos. Otro detalle es que al incluir la vida familiar entre los ámbitos de plena participación se desprende la importancia que, para las personas estatuyentes, tiene la familia. No es nuevo el valor que la institución familiar tiene para el Estado como factor de cohesión social, lo que sí es reciente es la mención, en una Ley fundamental, de la compatibilidad de familia y trabajo, así como que ésta se garantice por el Estado, en este caso, la Generalitat.

Este artículo apunta a un cambio en el estereotipo de género que pesa sobre las mujeres como "reinas/esclavas" del hogar al implicar, por una parte, a los hombres en la participación plena de la vida familiar en igualdad de condiciones y, por otra, en la garantía, que afecta casi en exclusiva a las mujeres, de la compatibilidad de familia y trabajo.

- Artículo 12. Si tenemos en cuenta que las mujeres, aunque participan en número creciente en las carreras universitarias, tienen más dificultades que los hombres para ser adjudicatarias de proyectos de investigación y ser reconocidas en los ámbitos científicos y técnicos, entendemos que el artículo 12 se puede interpretar desde una perspectiva de género cuando dice: *"La Generalitat velará por la protección y defensa de la identidad y los valores e intereses del Pueblo Valenciano y el respeto a la diversidad cultural de la Comunitat Valenciana y su patrimonio histórico. La Generalitat procurará asimismo la protección y defensa de la creatividad artística, científica y técnica, en la forma que determine la Ley competente"*.

  La actuación de la Unión Europea primando los proyectos en los que participen mujeres ha sido también impulsado por el Estado en las últimas convocatorias de I+D. Nuestra Universidad tiene una actitud menos coherente con estos criterios y, sobre todo, con el dictado del art. 9 LICV. "La protección y defensa" que la Generalitat ha de procurar bajo el marco del art. 8 debe servir para romper el sesgo de género imperante en nuestras Universidades y Academias.

- Artículo 13. Por las mismas razones que las mujeres son el 83% de las personas que cuidan a una persona dependiente, podemos pensar que las principales titulares de lo que el artículo 13 dispone son las mujeres. Este artículo establece que *"la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, garantizará en todo caso a toda persona afectada de discapacidad, el derecho a las prestaciones públicas necesarias para asegurar su autonomía personal, su integración socioprofesional y su participación en la vida social de la comunidad. La Generalitat procurará a las personas afectadas de discapacidad su integración por medio de una política de igualdad de oportunidades, mediante medidas de acción positiva, y garantizará la accesibilidad espacial de las instalaciones, edificios y servicios públicos. Las familias que incluyan personas mayores o menores dependientes, o que alguno de sus miembros esté*

afectado por discapacidad que exija cuidados especiales, tienen derecho a una ayuda de la Generalitat, en la forma que determine la Ley. La Generalitat garantizará el uso de la lengua de signos propia de los sordos, que deberá ser objeto de enseñanza, protección y respeto".

La aplicación de este precepto contribuirá de forma sobresaliente a la incorporación de una parte de la ciudadanía valenciana que –al igual que las mujeres– tampoco era considerada como tal en la fundación del Estado moderno –donde, si es cierto que se definió el concepto de ciudadano, también lo es que sólo poseían esta condición los hombres libres–. Así era en Grecia donde sólo los hombres libres (ni mujeres, ni niños, ni esclavos) podían participar en la vida pública y así fue en su recuperación como el mejor sistema de Gobierno. La leyes, fundamentales o no, se han hecho, casi hasta ahora, desde la perspectiva del género masculino como modelo universal. Desde esta visión el resto de las personas ocupaban los espacios y cumplían los roles convenientes para mantener ese estatus del ciudadano en tanto hombre privilegiado. Por eso decimos que este precepto significa la ampliación de la ciudadanía tanto para las personas a las que se refiere directamente como para ese 83% de mujeres que atienden a las personas aquejadas de alguna discapacidad.

- Artículo 15. Si además de recordar que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se estima en un 40,6% de media y, como asimismo hemos apuntado, de cada diez personas pobres siete son mujeres, el artículo 15 también favorece una mayor igualdad de las mujeres: *"Con el fin de combatir la pobreza y facilitar la inserción social, la Generalitat garantiza el derecho de los ciudadanos valencianos en estado de necesidad a la solidaridad y a una renta de ciudadanía en los términos previstos en la Ley"*.

- Artículo 16. Garantiza el derecho al acceso a una vivienda digna de los ciudadanos valencianos y hace una referencia específica en favor de *"los jóvenes, personas sin medios, mujeres maltratadas, personas afectadas por discapacidad y aquellas otras en las que estén justificadas las ayudas"*.

  Este artículo concreta la protección contra la violencia de género del art. 10, reconociendo que la mejor forma de proteger a las mujeres contra la violencia machista es librarlas de la dependencia personal y económica del maltratador. La violencia incapacita, en la mayoría de los casos, a las mujeres que la han vivido durante demasiado tiempo y aunque ninguna clase social está exenta, la necesidad económica aumenta la pérdida de autoestima y la dependencia de las mujeres maltratadas. Esta medida que se eleva de rango, al igual que sucede con el compromiso del Gobierno, figura en todas las iniciativas que se proyectan para combatir la violencia de género como, por ejemplo, el art. 38 LICV o la propia LIVMCV.

- Artículos 19 y 80. Durante muchos años las mujeres han sido protegidas en el trabajo por interés de la supervivencia de la humanidad por tener en su cuerpo la llave de la continuidad de la especie, por ser las colaboradoras indispensables del hombre y la parte más importante en la reproducción del género humano, elemento imprescindible para la existencia del Estado: no hay poder sin pueblo sobre el que ejercerlo. Estas medidas de protección no siempre han beneficiado a

las mujeres. Así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional al diferenciar entre medidas proteccionistas, que impiden a la mujer el acceso al derecho al trabajo en condiciones de igualdad, y medidas protectoras, que tienden a eliminar, hoy por hoy, mediante acciones positivas, aquellas efectos negativos que por el hecho de ser mujer les afectan en el acceso a los recursos, como, entre otros, el trabajo.

Según el artículo 19, *"La Generalitat impulsará… la formación permanente… y una ocupación estable y de calidad en la que se garantice la seguridad y la salud en el trabajo"*. El artículo 80, por su parte, desgajado de este Título y ubicado en el Título de Economía y Hacienda, establece que: *"1. La Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores. 2. Asimismo, garantizará el derecho a los trabajadores a tener una jornada laboral que limite la duración máxima del tiempo de trabajo y en condiciones que permitan períodos de descanso diario y semanal. También a las vacaciones anuales retribuidas. 3. Para hacer posible la compatibilidad entre la vida profesional y familiar, a toda persona trabajadora, la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará el derecho: a) A ser protegida por la Ley frente al despido motivado por la maternidad; b) A un permiso retribuido por causa de maternidad en la forma que determine la Ley; c) A un permiso parental con motivo del nacimiento de un hijo. También por motivo de adopción se tendrá derecho a un permiso parental proporcionado. 4. La Generalitat promoverá formas de participación de los trabajadores en la propiedad de los medios de producción y fomentará la participación en las empresas y la creación de sociedades cooperativas y otras figuras jurídicas de economía social. 5. Se reconoce el derecho de los ciudadanos y ciudadanas valencianos al acceso a los servicios públicos de empleo y formación profesional"*. El artículo 80 tiene una importancia primordial al definir el trabajo de la forma más amplia posible y también despliega sus efectos desde la perspectiva de género al insistir en aspectos que, repetimos una vez más, influyen en la vida de las mujeres de modo particularmente intenso: conciliación, duración de la jornada, etc.

Igualmente, el apartado 3 desarrolla la compatibilidad entre familia y trabajo a "toda persona", implicando a hombres y mujeres en este compromiso de conciliación, lo que refuerza la necesidad de que los hombres se comprometan con la igualdad a través de la corresponsabilidad, esto es, la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. Si los hombres no asumen como propio la mitad de las responsabilidades/trabajo que la sociedad ha dejado en manos de las mujeres, la lucha por la igualdad será mucho más lenta. Añade tres subapartados que acrecientan la voluntad de superar las desigualdades entre hombres y mujeres al reconocer también el derecho a "toda personas trabajadora" –aunque los apartados *a)* y *b)* necesariamente afectan a las mujeres– a la protección frente al despido por maternidad y a un permiso retribuido por la misma causa. Sólo la referencia al permiso parental es para ambos sexos. El hecho de que los hombres disfruten de este derecho y lo ejerciten favorece la ruptura del esquema que la mayoría de los empleadores tiene de mujer asociado a las ausencias en el trabajo, pese a que el absentismo laboral masculino supera con creces la suma de

embarazos de aquellas mujeres que son madres, puesto que no todas lo son.

- Por último, resta comentar la Disposición Adicional Cuarta: *"Las instituciones y administraciones de la Generalitat evitarán utilizar en sus expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de su sexo o cualquier otra condición social cuyo tratamiento diferenciado esté vetado por nuestro ordenamiento constitucional"*.

2.3. La igualdad efectiva desde una perspectiva legislativa

En materia de igualdad, la entrada de España en la Comunidad Europea, la pura dinámica democrática con el resurgir del movimiento feminista asociativo y académico, los planes de igualdad, la presencia de mujeres en los Parlamentos, etc., fueron factores que influyeron en el desarrollo de los derechos de las mujeres. La correlación de fuerzas políticas en el seno de las Comunidades Autónomas hizo que la legislación en materia de igualdad se iniciara dentro de su ámbito competencial hasta arribar a la legislatura estatal en 2004 con la LOMPIVG. Fuera por esta razón, o por la propia ideología de izquierdas, tras varios intentos fallidos de aprobar una reforma de la ley electoral para que se incluyera un porcentaje de mujeres en las listas electorales, es en esa legislatura en donde se aprueban dos leyes de gran trascendencia para la igualdad de mujeres: la LOMPIVG y la LOI.

El derecho a la vida de las mujeres no tenía el mismo valor que el de los hombres o al menos que las muertes provocadas por el terrorismo, no causaba la misma alarma social ni merecía la misma consideración por parte de del poder político y judicial, de tal forma que la división público/privado determinaba diferencias en el derecho a la vida y la integridad física y moral de las mujeres, contrariamente al dictado del art. 15 CE.

Fue un gran paso el reconocimiento legal de que la violencia contra las mujeres no era una cuestión doméstica, familiar ni biológica, sino consecuencia de la ideología de género, esto es, la asignación de roles sociales que sitúan a las mujeres en una posición de inferioridad, seres a los que los hombres pueden poseer y utilizar. Por eso el art. 1 LOMPIVG fue tan importante y tan complejo y provocó tanto malestar que aún hoy sigue sin haber una gran compresión de lo que quiso conseguir el legislador, a saber, romper con una estructura social de discriminación y abuso contra la mujer en la pareja y familia.

Pese a existir una evidencia tan clara esta ley fue objeto de numerosas cuestiones de inconstitucionalidad por considerar que el su artículo primero colisiona frontalmente con el principio de igualdad del art. 14 CE, a partir de la dicción del art. 1.1 LOMPIVG, porque "la norma no supone una acción positiva sino una discriminación negativa hacia el hombre" carente de justificación por parte del legislador. Por el contrario, el TC avaló su constitucionalidad al entender que "Su pretensión es la de proteger a la mujer en un ámbito en el que el legislador aprecia que sus bienes básicos (vida, integridad física y salud) y su libertad y dignidad mismas están insuficientemente protegidos. Su objetivo es también combatir el origen de un abominable tipo de violencia que se genera en un contexto de desigualdad y de hacerlo con distintas clases de medidas, entre ellas las penales. La exposición de motivos y el artículo que sirve de pórtico a la Ley son claros al respecto. La Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación

de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres…las agresiones son un trasunto de una desigualdad en el ámbito de las relaciones de pareja de gravísimas consecuencias para quien de un modo constitucionalmente intolerable ostenta una posición subordinada…" (STC 59/2008, FJ 7).

Por su parte, la LOI acomete, en parte, lo que una reforma constitucional que reconozca la existencia de dos sujetos constitucionales iguales en derechos debería hacer. Pese a que lo que más llamó la atención fue la modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de régimen electoral general, para reconocer el derecho de sufragio pasivo de las mujeres y que provocó que la ley fuese recurrida por el Partido Popular –como también lo fueron las leyes autonómicas que regulaban las denominadas "listas cremallera"–, la LOI tiene un contenido mucho más amplio. En cualquier caso, y aunque el resultado de los recursos es sobradamente conocido, el TC confirmo la constitucionalidad de la LOI y del resto de la leyes electorales autonómicas que habían aprobado disposiciones semejantes (SSTC 12/2005, 59/2008, 76/2008 y 13/2009).

Por cuanto aquí es pertinente, la LOI dedica el Título V al principio de igualdad en el empleo público. Comprende los arts. 51 a 64, estableciendo en el primero de ellos los "Criterios de actuación de las Administraciones públicas". Integra solo un artículo, el 51, que contiene los criterios, principios y mandatos de actuación genéricos dirigidos a las administraciones públicas en general para que, en su ámbito competencial, pongan en marcha diversas acciones que contribuyan a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Consta de siete apartados cuyo contenido debe ser aplicado por todas las administraciones, central, autonómica y local, del Estado español. El Consejo Económico y Social emitió un dictamen en el que aconsejaba incluir también a los organismos y entidades dependientes, que finalmente no fue seguido. Lo que sí hay que tener en cuenta es que el art. 51 LOI es de los que aparece en la DF Primera como de carácter básico, de acuerdo con el art. 149.1.27 CE. De este modo su implementación debe hacerse a través de las distintas legislaciones autonómicas.

Este artículo muestra la fuerte tendencia que en materia de igualdad tiene la eficacia vertical de los derechos al convertir en destinatario directo al poder público y, en particular, la Administración pública, cuya configuración como ente dirigido principalmente a la consecución de derechos para las personas lo convierte –en este caso de modo particularmente intenso– en el actor principal para la puesta en marcha de acciones y mecanismos precisos para el fomento y la consecución de una efectiva igualdad de mujeres y hombres.

Aunque el resto de los artículos afectan a la Administración General del Estado, los criterios que introduce pueden servir de guía para el resto de las Administraciones, que también están constreñidas por el principio de igualdad. Así la presencia equilibrada en los órganos directivos y en los órganos de selección y comisiones de valoración (arts. 52 a 54 LOI), o todo lo que abarca el Cap. III como medidas de igualdad efectiva: informe de impacto de género, permisos y beneficios de protección a la maternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tiempo que se computará como trabajado a los efectos de provisión de puestos de trabajo, licencia por riesgo de embarazo o lactancia, computo de vacaciones, acciones positivas en las actividades de formación para las empleadas que se incorporen al servicio activo después de una baja por maternidad, y reserva de un 40% de plazas en los cursos de promoción. También se

establece un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Finaliza este Título V con dos artículos que obligan directamente a la Administración que debe evaluar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la aprobación, al inicio de cada legislatura, de un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres.

Las razones expuestas a lo largo de los anteriores apartados avalan la creación de una comisión encargada de estudiar la reforma de la LFPV con perspectiva de género, de tal manera que el futuro texto legislativo garantice la igualdad efectiva, y no sólo la igualdad formal, de mujeres y hombres en el empleo público de la Administración de la Generalitat Valenciana.

3. Directrices para incorporar la igualdad efectiva en la función pública valenciana

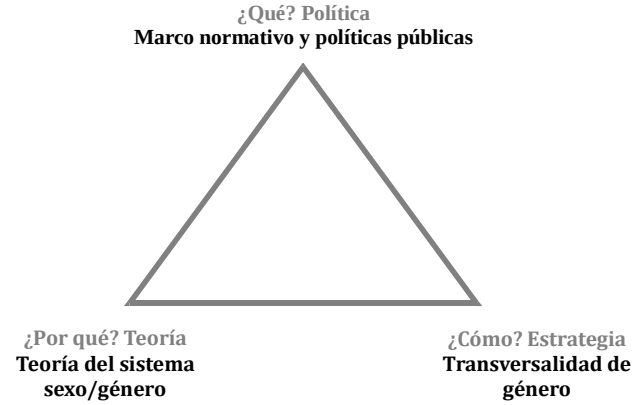
3.1. Cuestiones básicas[2]

La adecuada incorporación de la perspectiva de género en la futura ley de la función pública valenciana requiere explicar las razones que justifican las políticas de igualdad efectiva en la Comunidad Valenciana, el marco normativo estatal y autonómico que las regula y los instrumentos o herramientas clave disponibles para ponerlas en práctica.

La Figura 1 intenta representar gráficamente la relación entre la teoría del sistema sexo/género, el cuadro normativo o las políticas públicas sobre igualdad efectiva y las estrategias existentes para llevar a cabo acciones eficaces en este terreno.

[2] Este apartado constituye una adaptación del Paso 1 («Gender Equality: The Basics») del *Manual sobre transversalidad de género* elaborado por el Comité de apoyo a la transversalidad de género del Gobierno Sueco (Gender Mainstreaming Support Committee, 2007).

Figura 1. Políticas de igualdad efectiva en la Comunidad Valenciana



Una comprensión adecuada de las políticas de igualdad efectiva en la Comunidad Valenciana requiere tomar en consideración los tres vértices del triángulo, de acuerdo con el Cuadro 1 que se inserta a continuación.

Cuadro 1. Descripción de las políticas para la igualdad efectiva

Teoría	Las políticas de igualdad efectiva están basadas en la teoría del sistema sexo/género.
Políticas públicas	Los objetivos de igualdad efectiva de mujeres y hombres en España están expresados fundamentalmente en la LOI y la LICV.
Estrategia	La transversalidad de género y las acciones positivas son dos estrategias complementarias que han sido las elegidas en la LOI y en la LICV para impulsar la igualdad efectiva.

3.1.1. Teoría

A pesar del marco normativo general sobre igualdad de mujeres y hombres en España y en la Comunidad Valenciana y, en particular, las políticas públicas impulsadas por los gobiernos central y autonómico, los estudios muestran que persisten situaciones de desigualdad en muchas áreas, entre ellas la profesional[3]. Mujeres y hombres cuentan con recursos desiguales, son tratados de manera diferente y no gozan del mismo nivel de influencia.

¿Por qué sucede esto? Aunque existen diferentes respuestas a este interrogante, la explicación contenida en la teoría del sistema sexo/género es la que permite comprender mejor sus causas. En síntesis, el sistema sexo/género es un modelo teórico que explica las razones por las que persiste la desigualdad entre mujeres y hombres. Se basa en dos lógicas: la separación y la jerarquización. Entre ambas se crea una estructura que limita la capacidad de mujeres y hombres para realizar elecciones completamente libres. Además, todas las personas –mujeres y hombres– colaboran intencionada o inintencionadamente en la regeneración y el mantenimiento de este sistema a lo largo de su vida, también con pequeñas decisiones y acciones cotidianas. Una manifestación de este sistema consiste en albergar expectativas de que las aspiraciones o metas, los comportamientos y las preocupaciones en la vida de una mujer y de un hombre serán en buena medida diferentes. El objetivo final de la igualdad efectiva es romper con el sistema sexo/género.

Cuadro 2. Ejemplos de las lógicas en el sistema sexo/género

Lógica de separación

La segregación existente en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres es un claro ejemplo de esta lógica. Casi la totalidad de puestos de trabajo relacionados con el cuidado a las personas (educación, enfermería, servicio doméstico, limpieza…) están ocupados por mujeres. En cambio, la mayor parte de puestos de trabajo de tipo técnico (ingeniería, arquitectura, informática, tareas de mantenimiento…) están ocupados por hombres.

Esta lógica también está presente en el personal de la Administración de la Generalitat. P.ej., si la media global de mujeres en el grupo A1 se sitúa en el 54.3%, desciende al menos diez puntos porcentuales en los puestos de trabajo de analista de sistemas lógicos (35.7%), técnico superior agrario (25%), analista de sistemas físicos (36.8%) y técnico de sistemas físicos (23.5%), todos ellos de tipo A1. En cambio, si la media global de mujeres en el grupo C1 es del 73.1%, asciende al menos diez puntos en los puestos de trabajo de educación especial (90%), de

[3] Los datos muestran esta desigualdad a nivel europeo, estatal y autonómico. En el primer ámbito puede consultarse el Índice de igualdad de género en la Unión Europea, que mide las diferencias entre mujeres y hombres en seis áreas relevantes de actuación de la Unión Europea (trabajo, independencia económica, conocimiento, uso del tiempo, toma de decisiones y salud): http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index. En el ámbito estatal, el Informe Mujeres y Hombres en España, elaborado por el Instituto de la Mujer y el Instituto de Estadística, es una referencia obligatoria para consultar una síntesis de los indicadores más relevantes en el ámbito social y económico (http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/home.htm). Finalmente, la Comunidad Valenciana adolece de datos estadísticos accesibles sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres (http://www.inclusio.gva.es/web/mujer), debiendo consultar los que ofrece el Instituto Valenciano de Estadística en cada área de interés (http://www.ive.es/).

escuela infantil (96.8%) y de educación especial no permanente (89.9%)[4], todos ellos en el C1.

Lógica de la jerarquización

En el mercado de trabajo, los varones ganan más dinero que las mujeres en prácticamente todos los sectores de ocupación. Además, las mujeres están menos presentes a medida que subimos en el nivel de decisión de una entidad. Esta lógica también explica el hecho de que lo que hace un hombre, o aquellos temas ligados al trabajo desarrollado por varones, tiende a ser valorado mejor que el trabajo que realiza una mujer o los temas ligados con ese trabajo.

El personal de la Administración de la Generalitat tampoco escapa a esta lógica. P.ej., mientras en el grupo A1 la presencia de mujeres y varones es prácticamente igual (54,3% vs 45,7%), su distancia se incrementa notablemente en los grupos C1 (72,4% vs 27.6%) y C2 (73.1% vs 26.9%). La lectura de estos datos debe tener en cuenta, además, el peso de cada grupo en el conjunto del personal funcionario: el 18.2% de la plantilla en el caso del grupo A1 y el 52% en los grupos C1 y C2, lo que intensifica los efectos de esta lógica[5]. En el terreno retributivo también se manifiesta esta lógica si se compara la media salarial global de mujeres y hombres en cada grupo: la brecha salarial aparece en todos los grupos profesionales y, de modo más intenso, en el A1 (-158,41 euros), C1 (-196,75) y, sobre todo, A2 (-230,12 euros)[6].

Aunque no se enuncia de una manera expresa, puede entenderse que la normativa legal sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres estatal y autonómica ha adoptado como presupuesto la teoría del sistema sexo/género. Esta afirmación se asienta fundamentalmente en cuatro referencias legislativas, las dos primeras de carácter estatal y las dos siguientes de naturaleza autonómica:

- En el artículo 1 de la LOMPIVG se asume que los actos de violencia de género son la manifestación más grave y dañosa de «la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres». Asimismo, en el parágrafo primero de su exposición de motivos se recuerda que en la IV Conferencia Mundial sobre la mujer de Naciones Unidas (Pekín, 1995) se expresó su conexión con «las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres»[7].
- En el artículo 1 de la LOI se enuncia como objeto del texto legal «la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica y cultural (…)». Este objeto encuentra su justificación

[4] Según datos sobre los puestos de trabajo-tipo de los grupos A1 y C2, con más de nueve personas adscritas según sexo, facilitados por la Dirección General de la Función Pública con fecha de 31 de agosto de 2016.

[5] Según datos sobre la distribución del personal funcionario al servicio de la Generalitat por sexo y grupo de titulación, facilitados por la Dirección General de la Función Pública con fecha de 31 de agosto de 2016.

[6] Según datos del mes de mayo con la media salarial de mujeres y hombres por grupo de titulación, facilitados por la Dirección General de la Función Pública con fecha de 31 de agosto 2016.

[7] Esta interpretación ha resultado reforzada por la definición de la violencia sobre las mujeres contenida en el artículo 3 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, ratificado por España el 11 de abril de 2014 (BOE de 6 de junio) y en vigor desde el 1 de agosto de 2014, que entiende por violencia contra la mujer «todos los actos de violencia basados en el género…».

en el parágrafo segundo de su exposición de motivos, donde se considera necesaria «una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla».

- En el artículo 4.1 de la LICV se establece un mandato dirigido a que los poderes públicos adopten «las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de la inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad». Este principio rector es consecuencia del marco sociológico que justifica la aprobación del texto legislativo, que parte «de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género», tal y como describe el parágrafo segundo de su preámbulo.
- En el artículo 2 LIVMCV se conceptúa la violencia sobre la mujeres como aquella que un hombre inflige sobre una mujer «como resultado de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres», de manera plenamente concordante con la definición de la violencia de género contenida en la LOMPIVG.

El Libro violeta debe examinar en qué medida el régimen jurídico vigente sobre la función pública valenciana contribuye a reforzar o a superar los estereotipos de género.

3.1.2. El derecho fundamental y estatutario a la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La CE ha reconocido como valor superior de su ordenamiento jurídico la igualdad (art. 1.1). La igualdad también es un principio que los poderes públicos deben observar en su actuación (art. 9.2). Igualmente, nadie puede recibir un trato discriminatorio o desfavorable por razón de sexo (art. 14). La igualdad ha sido enunciada de manera expresa en el terreno de las condiciones de trabajo y, especialmente, del salario (art. 35.1).

La LOI tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, tanto las directas como las indirectas (art. 1), y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3). En la LOI se ha prestado una atención particular a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, sea en el sector público o en el privado, al subrayar su garantía en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo –incluidas las retributivas y las de despido–, y en la afiliación y participación en las organizaciones empresariales y sindicales, incluidas las prestaciones que puedan conceder (art. 5).

Los poderes públicos, las empresas y los particulares están sujetos a los preceptos constitucionales (art. 9.1 CE) y a las disposiciones de la LOI (art. 2.2).

La aprobación de la LOI afecta necesariamente al contenido del artículo 14 CE, de tal manera que tras ella puede hablarse del derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La LOI debió suponer un cambio en la forma de entender y aplicar el derecho constitucional de igualdad y no discriminación pues, tal y como indica el propio texto legal, su objetivo es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Es decir, que la igualdad de oportunidades tenga lugar en efecto, que sea real y efectiva, no sólo en el plano formal o en la mera legalidad. Esto supone que la interpretación y aplicación de ese precepto constitucional no puede continuar como si la LOI no existiera, sino que, por el contrario, debe llevarse a cabo de acuerdo con el contenido de este texto legislativo y, en particular, su regulación del principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, contenida en su título I, y de las políticas públicas para la igualdad, efectuada en su título II. En el terreno del empleo público debe tenerse en cuenta su título V, que regula el principio de igualdad en ese terreno, y, de modo singular, su artículo 51, que enumera los criterios de actuación que deben aplicar las Administraciones Públicas. O, dicho en términos contrarios, si la regulación del empleo público no se realiza de tal forma que garantice la igualdad efectiva, resultará contraria al derecho constitucional a la igualdad, al menos si se comprende en estos términos. Y, dando un paso más, si se entiende que, desde la aprobación de la LOI, la interpretación del art. 14 CE debe tener en cuenta tal desarrollo legislativo, como también la interpretación y aplicación del resto del ordenamiento jurídico según dispone el art. 4 LOI, que convierte la igualdad efectiva en un principio informador del ordenamiento jurídico; pues bien, si se da ese paso más, puede afirmarse que resultará contraria al artículo 14 CE y, en consecuencia, inconstitucional toda aquella regulación no ya contraria a tal derecho, sino también la que no contribuya a hacerlo efectivo.

También la regulación autonómica permite afirmar la existencia de un derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de cuya regulación estatuaria se desprende la obligación de la Generalitat de centrar su actuación en el mismo y velar por su efectividad (arts. 10.3 y 11 EACV), teniendo en cuenta que una de las materias de su competencia exclusiva es la promoción de las mujeres (art. 49.1.26 EACV) –lo que permite sostener el reconocimiento estatutario de la transversalidad (art. 10.3 EACV) y las acciones positivas (art. 49.1.26 EACV)–. El contenido de este derecho se desarrolla, por un lado, en la LICV, que, a pesar de ser anterior en el tiempo a la LOI, coincide plenamente con esta cuando enuncia que su objeto es «hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana», de modo particular en la Administración Pública, de acuerdo con su título III; y, por otro, en la LCDSCV, cuyo elenco de derechos, entre ellos la igualdad de mujeres y hombres regulada en su título II, «representan un ámbito inseparable del respeto de los valores y derechos universales de las personas».

El Libro violeta debe verificar que la normativa sobre función pública valenciana garantiza el marco constitucional, estatutario y legal en materia de igualdad efectiva, detectar las debilidades existentes en el régimen jurídico vigente e identificar los contenidos regulativos que la están apoyando.

3.1.3. Estrategia

Si la regulación estatutaria obliga a la Generalitat a centrar primordialmente su actuación en la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos, especialmente en materia de empleo y trabajo (art. 10.3 EACV); si también le obliga a velar para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social y familiar sin discriminación de ningún tipo y en igualdad de condiciones (art. 11 EACV); y, de modo particular, si le otorga la promoción de las mujeres competencia exclusiva (art. 49.1.26 EACV). Si la LICV tiene como objetivo «hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana» y la LCDSCV obliga a la Generalitat a integrar «los principios de igualdad de trato y no discriminación en el desarrollo de sus políticas públicas…» (art. 23.1 LCDSCV). Pues bien, si todo lo anterior es así, ¿la Generalitat puede cumplir estos mandatos sin variar sus políticas públicas, esto es, la forma de idearlas, diseñarlas, ejecutarlas y evaluarlas; en nuestro caso, a la hora de establecer el régimen jurídico del empleo público? Como la respuesta es necesariamente negativa, la pregunta que debe contestarse inmediatamente es: ¿si la Generalitat lo ha de llevar a cabo, cómo debe hacerlo? La respuesta no es otra sino mediante la estrategia dual y complementaria de la transversalidad y las acciones positivas, de acuerdo con el art. 4.2 LICV, que resulta imprescindible para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La LOI también provee una serie de instrumentos o herramientas que son concurrentes para alcanzar la igualdad efectiva, es decir, la aplicación de ciertas medidas no excluye ni impide la adopción de otras, sino que, por el contrario, su aplicación puede requerir la adopción de medidas de distinta naturaleza siempre que sean necesarias para su garantía.

El art. 14 LOI sintetiza de modo perfecto esta exégesis del derecho fundamental a la igualdad efectiva, tal y como ha sido calificado por cierta doctrina. En el precepto se ofrece una relación de los criterios generales de la actuación de los poderes públicos para la igualdad efectiva: desde la transversalidad hasta las acciones positivas, pasando por la planificación pública a favor de la igualdad, la presencia equilibrada en la toma de decisiones y el uso de un lenguaje no sexista, entre otros. A pesar del tenor literal, que se refiere a criterios generales, lo que el precepto está enumerando realmente son instrumentos, estrategias conectadas directamente con la transversalidad (*gender mainstreaming*) –quizás, con más rigor, productos de la transversalidad–, que cuentan con un denominador común: su instrumentalidad para garantizar la efectividad del derecho constitucional de igualdad de mujeres y hombres (art. 14.1 LOI), entendiendo por tal la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 LOI). O, dicho de otro modo, su finalidad no es otra que hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres, en tanto nuevo paradigma para una comprensión y aplicación adecuadas de la interdicción de discriminación por razón de sexo contenida en el art. 14 CE.

Esto permite entender que, por ejemplo, la transversalidad y las acciones positivas deban aplicarse de modo simultáneo, tal y como ha establecido de modo expreso el art. 4.2 LICV (cfr. arts. 11 y 16 LOI), desarrollado en parte por el art. 20.2 LCDSCV; de hecho, han sido consideradas estrategias complementarias por Naciones Unidades[8] y la

[8] Conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social (Documentos Oficiales

Unión Europea[9]–; que la presencia equilibrada no excluya necesariamente la adopción de acciones positivas a favor de las mujeres –como, p.ej., se desprende art. 23.5 LCDSCV, que permite la adopción de acciones positivas particulares en caso de mujeres con discriminaciones múltiples; o como también acontece en la Ley Vasca de Igualdad cuando exige la presencia al menos paritaria de mujeres y hombres en las listas electorales, pero sin impedir la sobrerrepresentación de las mujeres como medida de acción positiva; si bien el Tribunal Constitucional no ha permitido exceder el principio de presencia equilibrada contenido en la DA Primera de la LOI (STC 13/2009, de 19 de enero)–; o que las Administraciones Públicas, a pesar de la presencia mayoritarita de mujeres en su personal, estén obligadas a elaborar planes que profundicen en la igualdad efectiva, bajo la denominación de planes de igualdad (DA Séptima EBEP, DA Once LFPV y art. 64 LOI).

Teniendo en cuenta esta propuesta dogmática de interpretación y aplicación de la LOI y la LICV, a continuación se enuncian los distintos instrumentos o herramientas que deben desplegarse para garantizar el derecho constitucional a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cada uno de ellos se aplica a distintas partes o contenidos de la regulación del empleo público. Esta operación da como resultado trece directrices que deben ser tenidas en cuenta en la elaboración de la futura regulación del empleo público de la Administración de la Generalitat Valenciana.

> El Libro violeta no sólo debe verificar el cumplimiento de la normativa legal en materia de igualdad efectiva y constatar la mayor o menor contribución del régimen jurídico vigente en la modificación de los estereotipos de género, sino que también debe proporcionar la combinación de los instrumentos de la transversalidad y las acciones positivas que garantice mejor la igualdad efectiva.

3.2. Enumeración, justificación y aplicación de las directrices

3.2.1. Uso no sexista del lenguaje

a. En la denominación de las clases de empleo público
b. En la denominación individual de las personas empleadas públicas
c. En la designación de quienes son titulares de un órgano, vocalía, etc.
d. En la designación de quienes pueden ejercer ciertas funciones

Justificación: DA Cuarta EACV y arts. 14 LOI, 48 LICV, 11 y 23.4 LCDSCV.

De acuerdo con la DA Cuarta EACV, las instituciones de la Generalitat, entre las que se encuentran Les Corts y el Consell (art. 20 EACV), evitarán utilizar en sus expresiones públicas un lenguaje que menosprecie o minusvalore a cualquier grupo o persona por razón de sexo. Se trata de una disposición trasladada de manera particular a los derechos

de la Asamblea General, A/52/3/Rev.1).

[9] Arts. 2 y 3.3 Tratado UE y, especialmente, arts. 8 y 154.4 TFUE

sociales en la Comunidad Valenciana (art. 11 LDCSCV), entre los que se encuentra «la igualdad entre mujeres y hombres» (art. 20 LCDSCV). La redacción literal de la DA, que se refiere a las acciones de menospreciar o minusvalorar, puede permitir que se argumente, desde un criterio exclusivamente gramatical, que el uso del masculino plural como genérico se limita a aplicar una regla lingüística, de tal manera que no incurriría en el reproche examinado[10]. La aplicación de una mínima perspectiva de género a esta interpretación permite descartarla inmediatamente, en la medida que el uso sexista del lenguaje invisibiliza a las mujeres y, en consecuencia, produce el efecto inmediato de su minusvaloración, desde una posición minimalista, y de su exclusión como sujetos de derechos, desde una posición maximalista. Pero, además, una interpretación sistemática también permite llegar a la misma conclusión, teniendo en cuenta que uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos debe ser la implantación de un lenguaje no sexista (art. 14.11 LOI), que toda norma administrativa valenciana debe respetar las normas relativas a un uso no sexista del lenguaje (art. 48 LICV) y que la Generalitat, entre cuyas instituciones debemos recordar de nuevo se encuentra el Consell y Les Corts, «adoptará medidas para lograr la plena implantación del lenguaje no sexista en el ámbito administrativo», de acuerdo con el artículo 23.4 LCDSCV.

A este respecto, según el Informe *Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje*, editado por la Conselleria de Bienestar Social en 2009, deben emplearse genéricos en la medida de lo posible. Una recomendación anticipada en 1991 por la UNESCO en sus *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*.

3.2.2. Ejercicio del poder. Principio de presencia equilibrada

e. Órganos ejecutivos en materia de función pública: CIR y CECIR
   i. Vocalías natas, vocalías electivas y presencia equilibrada de mujeres y hombres
f. Órganos asesores en materia de función pública: Consejo Asesor de la función pública valenciana
   i. Vocalías natas, vocalías electivas y presencia equilibrada de mujeres y hombres
g. Órganos técnicos de selección y comisiones de valoración
   i. Presencia equilibrada de mujeres y hombres

Justificación: Arts. 14.4, 51.d) y DA Primera LOI; art. 10 LICV.

De acuerdo con el principio de presencia o composición equilibrada, la presencia de mujeres y hombres no podrá ser inferior al cuarenta por ciento en el conjunto al que se refiera, de tal forma que tampoco podrá ser superior al 60%. Debe tenerse en cuenta que este principio debe aplicarse a la composición final del órgano o comisión correspondiente, debiendo diferenciar entre componentes natos, el sexo de cuyos titulares no puede ser seleccionado porque depende del de su titular, y electivos, que sí permiten contemplar esta variable en el momento de su designación, de tal modo que la composición final respete la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo caso.

[10] Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española, *Nueva gramática de la lengua española*, RAE, Madrid, 2009, p. 81.

3.2.3. Discriminaciones directas e indirectas

h. Maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil
i. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Justificación: Arts. 3, 6, 7, 8 y 51.a) LOI; art. 47 LICV.

La regulación del empleo público de la Administración de la Generalitat no puede incurrir en ningún tipo de discriminación directa o indirecta que aplique a las mujeres un trato menos favorable que a los hombres, especialmente como consecuencia de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares –o, en términos más adecuados, el cumplimiento de los deberes de cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo (art. 68 CC)– y su estado civil. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo deben ser calificados directamente discriminatorios.

3.2.4. Remuneración

j. Revisión de las retribuciones complementarias según las características de los puestos de trabajo y los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo

Justificación: Arts. 5 y 51.f) LOI, 21 LICV.

Los dos criterios enunciados justifican ciertas retribuciones complementarias que deben ser analizadas aplicando una perspectiva de género. En primer lugar, los servicios prestados fuera de la jornada normal de trabajo adolecen de un evidente sesgo de género, en la medida que incentivan al menos en parte desistir en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo que cuenta con un impacto desigual evidente en mujeres y hombres. Es más, dependiendo de las condiciones de su aplicación podría dar lugar a una discriminación indirecta de carácter salarial, si se demostrara que, a pesar de su apariencia neutra, da como resultado un tratamiento desfavorable para las mujeres. En segundo lugar, ciertas características que afectan al desempeño en los puestos de trabajo como la penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc., deben ser evaluadas de nuevo para incluir otras actividades donde también concurren, al menos si se aplica la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.

3.2.5. Acceso al empleo público

k. Oferta de empleo público con informe de impacto de género
l. Convocatorias con expresión porcentual de la presencia de mujeres y hombres en los cuerpos, agrupaciones profesionales –en su caso, escalas–, o categorías laborales

m. Plazos en días hábiles
n. Todos los programas de materias deben incorporar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública

Justificación: Arts. 55 y 61 LOI y Medidas 2.3 y 4.1 del I Plan Igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat.

Tanto la LOI como el EBEP ya contemplan que la oferta de empleo público esté acompañada de un informe de impacto de género, elaborado según la Ley 30/2003, de 13 de octubre. También debe hacerlo la futura LFPV. De manera particular, constituye una buena práctica la expresión porcentual de la presencia de mujeres y hombres en los cuerpos o categorías profesionales de los puestos de trabajo convocados para su cobertura. En los sistemas de acceso del personal funcionario y laboral debe valorarse la formación en igualdad de oportunidades y derecho antidiscriminatorio, bien en las pruebas de aptitud, bien en las de valoración de méritos. Finalmente, si bien puede realizarse en el desarrollo reglamentario, los plazos en cualquier procedimiento para la selección de personal funcionario o laboral debe computarse en días hábiles, teniendo en cuenta el impacto de género que tiene el cómputo en días naturales, debido a su impacto desfavorable en quienes cumplen los deberes de cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo, frente a quienes no cumplen con ellos.

3.2.6. Movilidad

o. Planes de ordenación del personal con informe de impacto de género
p. Nuevas oportunidades de movilidad para las empleadas públicas víctimas de violencia de género

Justificación: Arts. 51.g) LOI, 45 LICV, art. 9 LIVMCV.

Si las Administraciones Públicas deben evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus ámbitos de actuación, por un lado deben identificarse tales ámbitos, entre los que sin duda se encuentra la ordenación y gestión de su personal, particularmente a través de la planificación de estas dos cuestiones y su conexión con el derecho a la movilidad del personal funcionario de carrera; y, por otro lado, deben proveerse instrumentos que permitan tal evaluación, como lo proporciona el informe de impacto de género.

También deben proporcionarse nuevas oportunidades de movilidad a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, de modo particular abriendo la relación de puestos de trabajo a la movilidad de empleadas públicas procedentes de otras Administraciones.

3.2.7. Provisión de puestos de trabajo

q. Libre designación
r. Concurso

Justificación: Arts. 6, 11 y 15 LOI.

El sistema de libre designación, que cuenta con un margen de discrecionalidad más acentuado que el de concurso, debe ser empleado únicamente en los supuestos previstos legalmente y siempre y cuando no pueda emplearse el procedimiento normal del concurso. En el sistema de concurso debe incluirse una valoración particular de la formación o experiencia en materia de igualdad de oportunidades y derecho antidiscriminatorio.

3.2.8. Formación del personal empleado público

s. Formación en igualdad de oportunidades y derecho antidiscriminatorio
t. Reserva de al menos el cuarenta por ciento de las plazas en los cursos de formación destinados a la promoción a puestos directivos

Justificación: Arts. 51.c), 60 y 61 LOI; art. 44 LICV.

Es una mandato legal en la Comunidad Valenciana que las Administraciones Públicas establezcan planes plurianuales de formación que promuevan la promoción interna de las mujeres a aquellos grupos, cuerpos o niveles, o categorías profesionales en el caso del personal laboral, en que se encuentren infrarrepresentadas. Adicionalmente, debe incorporarse una previsión específica según la cual las acciones formativas incluyan necesariamente contenidos en materia de igualdad de oportunidades y derecho antidiscriminatorio. También debe aplicarse una acción positiva en la formación para puestos directivos siguiendo las previsiones de la LOI para la Administración General del Estado.

3.2.9. Régimen disciplinario

u. Sanción accesoria de formación preventiva en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Justificación: Arts. 51.e) LOI, art. 27 LIVMCV.

En el caso de que se imponga a algún empleado público una sanción muy grave por cometer la infracción prevista en el art. 141.1.c), la resolución sancionadora debe imponer la accesoria de asistir a cursos para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3.2.10. Protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género

v. Extender la protección a todas las empleadas públicas, no sólo a las funcionarias de carrera.
w. Reducción de jornada. Las retribuciones no se minorarán si la reducción no supera el 30% de su jornada
x. La Administración de la Generalitat abrirá su relación de puestos de trabajo a la movilidad de empleadas públicas víctimas de violencia de género de otras Administraciones Públicas.
y. La duración de la excedencia podrá prorrogarse por periodos de tres meses hasta que desaparezca la causa que motivó su solicitud.
z. El reingreso al servicio activo de la empleada pública víctima de violencia de género desde una situación administrativa con reserva del puesto de trabajo deberá producirse en el plazo máximo de un mes.

Justificación: Art. 19 LIVMCV.

En la Comunidad Valenciana existe el mandato legal de que todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat se beneficien con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos previstos por la LFPV, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, así como en los Planes de Igualdad de la Administración de la Generalitat. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género debe remitir a la regulación específica contenida en el art. 9 LIVMCV, que coincide sólo en parte con el art. 109.3 LFPV, en la medida que en su apartado tercero prevé un tercer supuesto excepcional que acredita la condición de víctima únicamente para el ejercicio de aquellos derechos que expresamente lo reconozcan.

3.2.11. Clasificación profesional

aa. Los criterios del sistema deben garantizar la ausencia de discriminaciones directas o indirectas
bb. Revisión de los cuerpos y escalas de Administración general y especial con perspectiva de género
    i. Identificación de discriminaciones indirectas
    ii. Examen detallado de funciones en grupos C1 y C2

Justificación: Arts. 5, 6, 15 y 51.a) LOI; 22.3 ET.

El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres debe garantizarse en las condiciones de trabajo del personal empleado público. A este respecto, debe tenerse en cuenta que, en términos generales, en el empleo público la discriminación no se encuentra en el resultado de los criterios de clasificación profesional, esto es, en los grupos o subgrupos, cuerpos o escalas en que se clasifican los puestos de trabajo, sino en los criterios que se emplean para asignar un puesto de trabajo u otro a alguno de ellos, que en muchas ocasiones adolecen de cualquier perspectiva de género (p.ej, en la clásica distinción entre personal de limpieza y de mantenimiento). En consecuencia, de

lo que se trata es principalmente de aplicar la perspectiva de género en los criterios de clasificación para evitar que funciones análogas o similares merezcan una valoración diferente atendiendo a estereotipos en último término sexistas.

3.2.12. Registros de personal, de puestos de trabajo y de puestos de trabajo en las entidades locales

cc. Inclusión sistemática de la variable sexo en la recogida de datos

Justificación: Arts. 20.1.a), 51.g) y 63 LOI.

Si las Administraciones Públicas deben evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus ámbitos de actuación, uno de los instrumentos adecuados es la inclusión de la variable sexo en las bases de datos y estadísticas, también en los registros de personal (para cuantificar la presencia de mujeres y hombres en términos globales), de puestos de trabajo (para cuantificar la presencia de mujeres y hombres en un determinado puesto de trabajo de modo longitudinal) y de tales puestos también en las entidades locales, de modo que pueda estudiarse la presencia de mujeres y hombres en la administración local y el grado de cumplimiento de las disposiciones de la LFPV en materia de igualdad efectiva.

3.2.13. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

dd. El ejercicio de los derechos de conciliación debe fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares
ee. Derechos de conciliación
    i. Jornada
    ii. Permisos
        1. Permitir en las cuatro últimas semanas de permiso por maternidad su disfrute a tiempo parcial combinado con teletrabajo
        2. Aumentar en una tercera semana el permiso en caso de hija con discapacidad, parto múltiple, etc.
        3. Convertir la reducción horaria por lactancia en un crédito horario hasta el duodécimo mes a organizar por su titular mediante reducciones, acumulación, división, etc.
    iii. Excedencias
        1. Aplicar las excedencias voluntarias por agrupación familiar, cuidado de familiares y por razón de violencia de género al personal laboral, en lo compatible con la naturaleza laboral de su vínculo jurídico
ff. Beneficios de protección social
gg. Ofrecer ventajas adicionales cuando se acredite el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación (adaptación de jornada, permisos, excedencias…).

Justificación: Arts. 3, 14.8, 44 y 51.b) LOI; 11 EACV; 19 LICV; 24 LCDSCV.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (en adelante, los derechos de conciliación) no aparecen enunciados de modo expreso en la Constitución

Española. Su dimensión constitucional se ha construido jurisprudencialmente con base, primero, en la interdicción de toda discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) (SSTC 128/1987, de 16 de julio, y 166/1988, de 26 de septiembre); segundo, en el principio rector de protección de la familia y la infancia (art. 39 CE) (SSTC 3/2007, de 15 de enero, y 24/2011, de 14 de marzo); y, tercero, más recientemente, en la prohibición de la discriminación por razón de circunstancias familiares, cuando quien ejerce los ejerce es un varón (STC 26/2011, de 14 de marzo).

El análisis de los Estatutos de Autonomía reformados desde el años 2006 muestra, por un lado, que no se produce una regulación tanto de los derechos de conciliación –que podría haberse llevado a cabo en la medida que una de las características de los nuevos Estatutos de Autonomía ha sido, precisamente, la incorporación de un elenco más o menos amplio de derechos subjetivos– cuanto de la materia «conciliación» como un instrumento o mecanismo que debe ser promovido en un binomio formado por el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la protección de la familia; y, por otro lado, que no se ha seguido la conceptuación y la nomenclatura expresada por la LOI, a pesar de ser anterior en el tiempo, que se refiere a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral –en línea con la normativa comunitaria más reciente al respecto–, sino que se mantiene la terminología empleada en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, dejando de lado la conciliación de la vida personal.

En particular, en el Estatuto de la Comunidad Valenciana se regula la «compatibilidad de la vida familiar y laboral» como instrumento para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación y para garantizar que lo hagan en igualdad de condiciones (art. 11); se enuncia como competencia de la Generalitat garantizar a todas las personas «un trabajo digno… que permita la conciliación de la vida laboral y familiar…» (art. 80.1), previendo con tal finalidad la garantía del derecho a la protección legal frente al despido motivado por la maternidad, un permiso retribuido por razón de maternidad y un permiso parental por nacimiento o adopción de hijo (art. 80.3). Estas previsiones estatutarias han tenido su desarrollo legislativo en los arts. 31 a 33 LCDSCV, que enuncia como principio informador de la conciliación de la vida familiar y personal «favorecer la corresponsabilidad de las mujeres y los hombres en el cuidado de sus hijos e hijas y las personas en situación de dependencia» (art. 32.1.b) LCDSCV), según una configuración de los derechos de conciliación acorde con su regulación en el art. 44 LOI, como se razonará a continuación.

El texto legal más reciente que incide de modo sobresaliente en los derechos de conciliación es la LOI. La LOI marca un hito en materia de conciliación fundamentalmente por dos motivos: en primer lugar, porque aspira a convertir los derechos de conciliación en un instrumento al servicio de la corresponsabilidad, en la medida que deben reconocerse de forma que «fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidad familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio» (art. 44.1); y, en segundo lugar, porque crea el permiso de paternidad –con su correspondiente prestación de Seguridad Social–, precisamente para contribuir al objetivo de « un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares» (art. 44.3). La LOI cuenta también con otras medidas sobresalientes que afectan a los derechos de conciliación, como su inclusión en el contenido de los nuevos planes de igualdad (art.

46), su profusa regulación en el terreno del empleo público (arts. 51.b) y 56 y ss.) o la mejora en el contenido de alguna de sus manifestaciones previamente reguladas (reducción de jornada, excedencias, lactancia…).

Sin embargo, el objetivo de convertir los derechos de conciliación en instrumentos que repercutan en la corresponsabilidad queda limitado prácticamente al permiso de paternidad, por otra parte ampliado posteriormente de trece días a cuatro semanas por la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, si bien de una forma que podría denominarse «virtual», en la medida que la entrada en vigor de tal ampliación quedó postergada hasta el uno de enero de 2011, y así de forma sucesiva e ininterrumpida cada anualidad hasta la señalada actualmente, el uno de enero de 2017, acumulando un total de siete años de *vacatio legis*.

Además, también debe señalarse que alguna cuestión relevante no incorporada en la LOI, como la titularidad masculina del permiso por lactancia con independencia de la situación laboral de la madre, debió ser reformada posteriormente como consecuencia de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 30 de septiembre de 2010, en el caso Roca Álvarez, estando su incorporación plena todavía pendiente en el ámbito del empleo público.

Según se ha expuesto, la estrategia idónea para la igualdad efectiva no es la conciliación, sino la corresponsabilidad, que se entiende como la asunción equilibrada de responsabilidades familiares de acuerdo con el art. 44 LOI. Pero, ¿existe un mandato legal que convierta esta estrategia en un deber, de manera que sí altere el sujeto activo del deber de cuidados? Puede afirmarse que tal mandato legal procede de dos artículos del código civil: por un lado, los cónyuges son iguales en derechos y deberes (art. 66) y, en particular, deben compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo (art. 68). Pues bien, puede estimarse que en este artículo se define legalmente el concepto de corresponsabilidad, en la medida que los titulares del deber son los dos cónyuges por igual. En línea con esta interpretación, el art. 31.2 LCDSCV protege el ejercicio de una maternidad y paternidad responsables en interés de las hijas e hijos.

Si la estrategia es la corresponsabilidad, una herramienta o instrumento de esa estrategia son los derechos de conciliación. Como indica el artículo 44 LOI, el reconocimiento de los derechos de conciliación debe efectuarse de tal forma que fomente la corresponsabilidad, que no es otra cosa sino la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares; en consecuencia, debe ser funcionales para la corresponsabilidad. O, dicho en términos contrarios, si los derechos de conciliación no se reconocen de tal forma que fomenten la corresponsabilidad, son contrarios al derecho a la igualdad efectiva. Y, dando un paso más, si se entiende que, desde la aprobación de la LOI, el art. 14 CE debe ser interpretado en los términos allí contemplados, como también el resto del ordenamiento jurídico según el principio informador establecido por el art. 4 del mismo texto legal; pues bien, si se da ese paso más, resultarán contrarios al derecho constitucional de igualdad y, en consecuencia, inconstitucionales.

4. La igualdad efectiva en el acceso, desarrollo y cese de la prestación de servicios en la función pública valenciana

La pretensión del presente documento no es otra que la de aportar una serie de reflexiones que deberían tomarse en consideración para que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la administración pública sea cada vez más real y, en consecuencia, que de forma paulatina, empezase a ir difuminándose la segregación horizontal y vertical, el techo de cristal y sobre todo la brecha salarial entre mujeres y hombres cuya existencia hoy evidencia cualquier estadística que se realice al respecto.
Son muchos los factores que deben tomarse en consideración a ese respecto y sin duda este no es ni el momento ni el lugar para hacer una enumeración exhaustiva y detallada de todos los preceptos que deberían ser objeto de modificación a los efectos que aquí interesa.
Con todo, y a debiéndose aportar una serie de ideas para debatir, entiendo importante sistematizar unas propuestas generales diferenciando entre medidas de acceso o de entrada; medidas referentes al desarrollo de la prestación de servicios; y medidas que tienen que ver con el cese o el despido del personal funcionarial y laboral.

4.1. El acceso a la prestación de servicios en la función pública

De todos es sabido que en el ámbito de la función pública el acceso, salvo para el personal eventual, debe de cumplir con cuanto exige el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y ello con independencia de que el acceso se produzca mediante el sistema de oposición, de concurso de méritos o por el mixto de oposición-concurso.

En todos los casos se requiere un órgano de selección. Y ese órgano de selección evidentemente debería actuar en consecuencia con la prohibición de discriminación directa e indirecta en el acceso, tanto en lo que tiene que ver a la hora de fijar los procedimientos selectivos, como los méritos a ponderar y las pruebas a superar. Teniendo en cuenta igualmente que si bien los casos de discriminación directa pueden detectarse con una cierta facilidad, desde la perspectiva de la discriminación indirecta lo es cualquier práctica, decisión, requisito, o procedimiento selectivo que genere un efecto adverso en un colectivo respecto otro sin que exista un motivo objetivo que lo justifique.

Pero no sólo lo anterior es importante. Igualmente, estaría bien que también en cumplimiento de cuanto exige la LOI, se garantizase, en la medida de lo posible, una composición equilibrada (40%-60%) entre mujeres y hombres en los órganos de selección. Por supuesto, siempre y en todos los casos con la capacitación, competencia y preparación pertinente de todos sus miembros, hombres y mujeres. Cierto que hoy la LFPV ya dice expresamente en su art. 57.2., que los órganos de selección “tenderán” a la paridad entre mujeres y hombres.

Pero aquí no se trata tanto de hacer referencia a que deban tender a la paridad sino a que necesariamente sean paritarios salvo imposibilidad justificada. Y eso la LFPV hoy no lo

contempla.

Algo similar ocurre con las medidas de acción positiva. La LFPV, cuando se refiere a los procedimientos de selección, dice que tendrán carácter abierto y que deberán garantizar la libre concurrencia, sin perjuicio de (…) “las medidas de discriminación positiva previstas al amparo de esta ley” (art. 52.1 LFPV). Al margen de que, en la actualidad, es sabido que estas medidas no deben ni pueden calificarse como medidas de discriminación positiva, habida cuenta que se trata de una denominación poco afortunada producto de una traducción no demasiado exacta del término inglés “affirmative action”, que, en realidad deberían denominarse como medidas de acción positiva. En cualquier caso, más allá de la, aunque la LFPV las enuncia mencionando “al amparo de esta ley”, en realidad, con posterioridad, en todo el articulado no existe en realidad ninguna medida que pueda considerarse como tal medida de acción positiva, salvo en el caso de las personas con discapacidad (art. 55 LFPV). Es decir, se anuncia una posible existencia de las mal llamadas medidas de discriminación positiva “previstas al amparo de esta ley”, pero después la única materialización que se plasma en el texto legal se dirige exclusivamente a las personas con discapacidad. Está bien si ello debe interpretarse como un reconocimiento de carácter pedagógico de lo que ya el Tribunal Constitucional, primero, y la LOI, después, prevén. Pero, en ese sentido, si se quiere fijar el marco de referencia para que los planes de igualdad o los acuerdos de condiciones de trabajo establezcan medidas de acción positiva, entiendo que la redacción del precepto legal debe ser otra distinta a la de la LFPV, habida cuenta que con la actual redacción parece que prepara para algo que después no llega a acontecer: una posible regulación de las medidas de acción positiva desde la ley.

Esto sin duda, deberá modificarse para mejorarse.

Igual en cuanto a los contenidos de los procedimientos de selección, méritos a considerar, formación requerida, etc. Ya he dicho al inicio de estas líneas que todos deben pasar por el “tamiz” de la discriminación directa e indirecta. Y eso es mucho más complejo de lo que a priori pueda parecer.

En efecto, lo garantía de la igualdad real entre mujeres y hombres en el acceso se tiene que tener en cuenta en todo lo que afecta al proceso de selección, ingreso y clasificación. Y ello incluye:

a) las ofertas de empleo, que no podrán ser directamente discriminatorias ni introducir elementos que formalmente sean neutros pero que perjudiquen a las mujeres respecto los hombres sin justificación objetiva, porque sería constitutivo de discriminación indirecta;
b) el propio proceso de selección que, por lo mismo, no podrá ser ni directa ni indirectamente discriminatorio
c) los méritos que se consideran en cada una de las pruebas, que igualmente no podrán ser constitutivos de discriminación en los términos de discriminación directa e indirecta expuestos.

Repárese en que lo anterior supone tener en cuenta los elementos condicionantes del acceso al empleo desde la oferta, proceso de selección, requisitos exigibles y todo lo demás que además puede tener que ver con la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo. Es decir, que el estudio que se propone desde la neutralidad debe tenerse en cuenta sin perder de perspectiva si en sector en concreto al que se refiere el procedimiento de selección es predominantemente femenino, pues en ese caso, se tiene que tener especial cuidado en los puestos superiores que en estos sectores, pese a ser sectores feminizados, suelen estar cubiertos por hombres; o habrá que considerar

también si se trata de un sector masculinizado y si los motivos por los cuales lo es tiene que ver con la exigencia de requisitos no justificados que perjudican a un colectivo respecto otro.

Tampoco cabe ignorar, como tercera variante a considerar, si se trata de un proceso previsto para funcionarios, mediante oposición; o cuando se trata de laborales, si se trata de una oposición, concurso-oposición, o concurso, en función si se trata de una contratación temporal o fija habida cuenta que en términos generales la temporalidad y precariedad afecta de forma más contundente a las mujeres que a los hombres.

Todo ello entiendo que debería reconsiderarse en el sentido expuesto habida cuenta que en la actualidad las afirmaciones genéricas de las normas no han cambiado la realidad de las mujeres y hombres en el acceso a la función pública, que continúa mostrando sectores feminizados frente a sectores masculinizados así como la existencia y persistencia de un techo de cristal que difícilmente es conciliable con un acceso consecuente con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

4.2. El principio de igualdad en el desarrollo de la prestación de servicios públicos

Lo referido en el apartado anterior, en el sentido de no ser seguramente este ni el momento ni el lugar de entrar al detalle de las regulaciones y realizar propuestas pormenorizadas, es también aplicable a este respecto. No obstante, aquí, igual que he hecho con anterioridad, también se hará referencia a aspectos que, de forma general, deben tomarse en consideración.

Se da por supuesto la necesidad de que la clasificación no responda a elementos discriminatorios, que la formación no sólo aborde cuestiones referentes a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino fundamentalmente que lo sea en cuanto a contenido, horario, requisitos de acceso y similares ni directa ni indirectamente discriminatoria (algo de ello ya se deja intuir en el art. 93 LFPV, pero habría que insistir y lo mismo respecto de la promoción (art. 114 y ss LFPV), al respecto de la cual sí se deberían tomar en consideración medidas de acción positiva cuando sean necesarias, idóneas, y proporcionales a la discriminación de partida que arrojen las estadísticas del puesto a ocupar.

Todo ello debería ser tenido en consideración como especificidades del derecho del personal empleado público a no ser discriminado en base al art. 66 LFPV.

Igualmente es importante todo el capítulo II referido a jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones.

Con todo, desde la perspectiva de garantizar la igualdad real todas las medidas conciliatorias deberían reconsiderarse o reformularse desde la óptica de la corresponsabilidad, adoptando medidas que implicasen realmente al empleado hombre en compartir tareas reproductivas con las mujeres en los mismos términos que estas.

Lo anterior, no obstante, encuentra un doble obstáculo: el efecto perjudicial que en ocasiones acogerse a las medidas de conciliación comporta para con la carrera profesional; pero, incluso en los casos en los que no es así, la perdida retributiva que por lo general comporta al ámbito familiar la conciliación desde la corresponsabilidad.

En efecto, el hecho de que en términos generales exista una brecha de género como la actual no solo afecta a la retribución mensual de mujeres y hombres, lo que por si ya es bastante, sino que además supone que cuando una familia se organiza para conciliar, muchas veces se encuentra con una importante perdida de su poder adquisitivo si el que concilia es el hombre. Y, menos, evidentemente, si la que concilia es la mujer.

Quiero resaltar con esto algo que muchas veces se olvida: la discriminación salarial tiene que ver con el salario base, evidente, pero también con la percepción de muchos complementos salariales que se perpetúan en el tiempo no obstante ser indirectamente discriminatorios. Complementos salariales como de fuerza, de peligrosidad o similares si no tienen razón de ser ya con las nuevas tecnologías, pero no obstante, se perpetúan en el tiempo, y serán indirectamente discriminatorios si perjudican a las empleadas mujeres frente a los empleados varones. Si no tienen una razón de ser, insisto.

Y eso no puede analizarse de forma aislada. Presumiendo que retribución es retribución y que es algo muy distinto a promoción o a conciliación. Porque aunque jurídicamente sean medidas aisladas en la vida de los empleados públicos forman parte de un todo indisoluble que además a modo de boomerang se retroalimenta.

Así, por ejemplo, promoción y conciliación tienen mucho que ver. Si la conciliación no se adopta desde la corresponsabilidad y se considera cosa de mujeres la promoción de estas va a sufrir sin duda una merma respecto esa misma promoción por parte de los hombres. Pero hay más, porque si solo promociona el hombre, cuando en el ámbito de una familia hetereosexual haya que plantearse cómo conciliar, presumiblemente el que ha promocionado tendrá una situación económica mejor que el que no lo ha hecho. Y, desde esa perspectiva, puede que se planteen que es mejor que las tareas reproductivas recaigan en el empleado que menos retribución percibe, es decir, en la mujer, que ya por conciliar desde el principio ha visto mermada la promoción. Y, como no ha promocionado, es la que menos salario percibe y por tanto, la que otra vez va a conciliar para que el núcleo familiar no sufra una pérdida en lo que a nivel adquisitivo se refiere.

Pero incluso si no entra en juego la variable promoción, lo que se acaba de explicar ocurre igual entre retribución y conciliación habida cuenta que la brecha salarial de género hace que si no se está muy atento con la conciliación desde la corresponsabilidad, la conciliación recaiga solo en el género femenino mermando muchas carreras profesionales y renegando a la mujer a esas condiciones contractuales más precarias y peor retribuidas. Y, por supuesto, además perpetua el techo de cristal, al que ya la OIT se refirió como la existencia de obstáculos invisibles pero existentes que dificultan que la mujer pueda acceder a los puestos más elevados de la cumbre social, política, empresarial con la misma facilidad (o dificultad) con la que lo hace el hombre.

Por lo tanto, la norma debería hacer una referencia a esa consideración conjunta de promoción, formación, desarrollo de la carrera profesional, conciliación desde la corresponsabilidad.

4.3. El cese de la prestación de servicios. El despido laboral

El art. 87.4 LFPV, establece entre los principios de actuación del personal empleado público que “su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas y evitará a toda actuación toda actuación que pueda producir

discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

El art. 141.1 LFPV establece como falta muy grave para con los funcionarios b)toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; y el c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Lo mismo podría decirse como causa de despido en el art. 54 ET que expresamente contiene como tal referencia al acoso como causa de despido y aunque no la discriminación en cuanto tal si la transgresión de la buena fe contractual o las ofensas verbales o físicas.

En realidad, es evidente que incurrir en discriminación para con otro es causa de cese o es causa de despido cuando es grave y culpable y, en consecuencia, es constitutiva de infracción grave conforme a los principios de proporcionalidad.

Pero del cese, más que abordar la cuestión del cese del que discrimina o del que acosa, preocupa el cese motivado por una discriminación o el despido discriminatorio que para objetivarlo y evitarlo en los casos más gravosos, los arts. 53 y 55 ET prácticamente objetivizan en el sentido de considerar en aquellos supuestos especialmente sensibles objeto de nulidad o de procedencia. Vetando, en consecuencia, que se extingan de manera indemnizada despidos discriminatoriamente motivados por un embarazo, el cuidado de los hijos y otras tantas tareas reproductivas que cita la norma. Esto está muy bien en el ámbito laboral y es menos problemático en el ámbito funcionarial donde ciertamente ceses no se producen demasiados.

Ahora bien, lo que sí se da con frecuencia en el ámbito de la función pública y tanto entre laborales como en los funcionarios son situaciones constitutivas de acoso. El acoso, tanto moral, como sexual o por razón de género es algo ciertamente preocupante. Pues bien aunque en la LFPV se hace referencia en distintos momentos al acoso, en cuanto a los derechos de los empleados a la protección frente al acoso (art. 66.i LFPV); en cuanto a la consideración de un cambio de puesto por motivos de salud (108.5 LFPV), lo que es importantísimo; y en cuanto a la consideración de faltas muy graves (art. 141 LFPV) se echa de menos una referencia a la necesidad de articular un protocolo frente al acoso en particular y la violencia en general dentro del ámbito de la Función Pública Valenciana.

Bien es verdad que en los referente al acoso por razón de género o al acoso sexual el incumplimiento del mandato contenido en el art. 62 LOI referido a la necesidad de que todas las Administraciones tengan un protocolo se puede encontrar matizado por la Disposición Adicional Undécima que refiriéndose a los Planes de igualdad, dice que "Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional". Lo que, obviamente, debe completarse con la referencia a los planes de igualdad que realizan los art. 64 y 46 LOI y, en consecuencia, entendiendo, porque lo dice la LOI, que el protocolo de acoso por razón de sexo o sexual forma parte del plan de igualdad.

En consecuencia, si bien la referencia al protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo puede entenderse subsumido en la LOI, sigue obviándose, con la actual regulación legal, la necesidad de articular un protocolo frente al acoso en general contraviniendo el criterio técnico 69/*2009* sobre las actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de acoso , que resultan de aplicación tanto a la administración, a las entidades públicas, como a las empresas privadas; así como también supone ignorar las notas técnicas del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo: NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición; NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I); NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II).

Sin duda la LFPV contiene una importante laguna legal a ese respecto que es muy importante corregir habida cuenta la existencia de la obligación de tener un protocolo para el acoso en todas las Administraciones Públicas aunque no lo diga la Ley Valenciana de Administración Pública.

Para acabar, una breve mención al plan de igualdad y a la necesidad de que en la LFPV la referencia al plan de igualdad sea más extensa y exhaustiva de cuanto lo es ahora. Es cierto que lo importante es concienciar a todas las Administraciones Públicas que, en contra de lo que ocurre con la empresa privada, todas ellas están obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad con independencia del número de empleados públicos que presten servicios. Es evidente que la LFPV recoge la obligación de negociar un plan de igualdad, pero lo hace en una disposición adicional, la undécima y de forma poco evidente, relevante y sí de manera muy escueta, cuando creo que se debería realizar una regulación más acorde con la contundencia de la obligación legal para con todas las Administraciones Públicas exige la LOI en el sentido de negociar un plan de igualdad para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

5. Modificaciones a la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana

Art. 2. Principios informadores

Acción: Modificación del apartado 2, letra c).

2. Texto anterior:	**2. Nuevo texto**:
c) *Igualdad de trato entre* hombres y mujeres	c) *La igualdad efectiva de* mujeres y hombres

Justificación:

La igualdad efectiva requiere la igualdad de trato entre mujeres y hombres, pero la

excede.

El título de la LOI habla de la igualdad efectiva **de** mujeres y hombres, de tal manera que no se limita a la comparación de las condiciones de igualdad entre un colectivo y otro y, mucho menos, se dirige exclusivamente a garantizar la igualdad para las mujeres.

- Su art. 1 proclama la igualdad de mujeres y hombres como sujetos plenos de derechos, iguales en dignidad, derechos y deberes.
- Su art. 2 define su ámbito subjetivo de aplicación en todas las personas, el art. 44.3 reconoce a los padres un permiso y una prestación por paternidad o, entre otros ejemplos, la DA Primera define el principio de presencia equilibrada como regla antidiscriminatoria, que puede beneficiar tanto a las mujeres como a los hombres[11].

Al mismo tiempo, el art. 1 de la Ley citada enuncia que su objeto es "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres…", de modo que no se trata solo de garantizar la igualdad de trato, sino especialmente de hacerla efectiva.

Esta misma concepción de la igualdad aparece regulada en el art. 23 LCDSCV, según los cuales los poderes públicos de la Comunidad Valenciana "colaborarán para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres".

La introducción de esta modificación afecta a la redacción del art. 27 de la LCDSCV, que debe ser modificada mediante una nueva DA en los mismos términos.

[11] De hecho, su primera aplicación garantizó la presencia masculina en la lista electoral impugnada, formada únicamente por mujeres (STC 12/2008, de 29 de enero).

Art. 4. Administración de la Generalitat

Acción: Modificación del apartado 4 en su inicio.

Texto anterior: Las previsiones de esta ley referentes al código de conducta, los principios de selección y el acceso al empleo público de las personas con discapacidad… (resto igual).	**Nuevo texto**: Las previsiones de esta Ley referentes *a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el* código de conducta, los principios de selección y el acceso al empleo público de las personas con discapacidad… (resto igual).

Justificación:

El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres debe aplicarse también, al igual que el código de conducta o el régimen jurídico de selección y acceso de las personas con discapacidad, al personal de las entidades del sector público autonómico y local, a pesar de su exclusión del ámbito de aplicación del texto legal, de acuerdo con el art. 3.

Si se entiende que la aplicación de estas cuestiones a dicho personal se debe a su trascendencia en el modelo de empleo público valenciano, la misma relevancia debe predicarse de la igualdad efectiva del personal empleado público.

Art. 6. Órganos ejecutivos

Acción: Modificación de los apartados 1.a) y c), .2 y .3.

6.1.a) Texto anterior: *El president o la presidenta* de la Generalitat	**Nuevo texto**: *La presidencia* de la Generalitat

6.1.c) Texto anterior: *El conseller o la consellera* competente en materia de función pública	**Nuevo texto**: *La conselleria* competente en materia de función pública

6.2. Texto anterior: La jefatura superior de personal en cada conselleria y en la Presidencia de la Generalitat, sin perjuicio de la máxima autoridad orgánica de *los consellers o conselleres*, corresponderá a *las o los* titulares de las subsecretarías (…)	**Nuevo texto**: La jefatura superior de personal en cada conselleria y en la Presidencia de la Generalitat, sin perjuicio de la máxima autoridad orgánica de *las conselleras o consellers*, corresponderá a *quienes sean titulares* de las subsecretarías… (resto igual).

6.3. Texto anterior: Serán órganos ejecutivos en sus respectivos ámbitos de actuación y de acuerdo a su normativa específica, *los y las* titulares de las instituciones de la Generalitat…	**Nuevo texto**: Serán órganos ejecutivos en sus respectivos ámbitos de actuación y de acuerdo a su normativa específica, *quienes sean* titulares de las instituciones de la Generalitat… (resto igual).

Justificación:

Aplicación de la DA Cuarta EACV y de los arts. 14 LOI, 4 y 48 LOICV y LCDSCV. Según el Informe *Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje*, editado por la Conselleria de Bienestar Social en 2009, deben emplearse genéricos en la medida de lo posible. De hecho, el art. 6.2 LFCV se refiere a «la Presidencia de la Generalitat».

Art. 7. El president o la presidenta de la Generalitat

Acción: Modificación del título y de su contenido inicial.

Título. Texto anterior: *El president o la presidenta* de la Generalitat	**Nuevo texto**: *La presidencia* de la Generalitat

Contenido. Texto anterior: *Al president o la presidenta* de la Generalitat…	**Nuevo texto**: *A la presidencia* de la Generalitat… (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 8. El Consell

Acción: Modificación del apartado d).

Texto anterior: Establecer las instrucciones y directrices a que deben sujetarse *las o los representantes* de la administración de la Generalitat…	**Nuevo texto**: Establecer las instrucciones y directrices a que debe sujetarse *la representación* de la administración de la Generalitat… (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 9. El conseller o la consellera competente en materia de función pública

Acción: Modificación del título y sus apartados 1 y 2.

Título. Texto anterior: *El conseller o la consellera* competente en materia de función pública	**Nuevo texto**: *La conselleria* competente en materia de función pública

1. Texto anterior: Corresponde *al conseller o la consellera* competente…	**Nuevo texto**: Corresponde *a quien sea titular de la conselleria* competente… (resto igual).

1.j). Texto anterior: Impulsar, coordinar y, en su caso, establecer y ejecutar los planes y medidas en materia de formación y acción social del personal de la administración de la Generalitat.	**Nuevo texto**: Impulsar, coordinar y, en su caso, establecer y ejecutar los planes y medidas en materia de *igualdad*, formación y acción social del personal de la administración de la Generalitat.

2. Texto anterior: Las competencias que en la presente ley se atribuyen *al conseller o a la consellera* competente en materia de función pública corresponden a quien *ostente la titularidad* de la Conselleria de Sanidad...	**Nuevo texto**: Las competencias que en la presente ley se atribuyen a *quien sea titular de la conselleria* competente en materia de función pública corresponden a quien *sea titular* de la Conselleria de Sanidad… (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 10. El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR)

Acción: Modificación del apartado 2, 3, 4.b) y 5.

2. Texto anterior: El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR) está compuesto por: 1.º La o el titular de la secretaría autonómica competente en materia de función pública o, en caso de inexistencia, del órgano designado por la consellera o conseller con competencias en la citada materia, que ostentará la Presidencia. 2.º La o el titular de la secretaría autonómica competente en materia de presupuestos y gastos o, en caso de inexistencia, del órgano designado por la consellera o conseller con competencias en la citada materia que ostentará la Vicepresidencia. 3.º La o el titular de la dirección general competente en materia de función pública. 4.º La o el titular de la dirección general competente en materia de presupuestos y gastos. 5.º *Una o un vocal designado* por la Presidencia de la Generalitat con rango, al menos, de directora o director general. 6.º *Seis vocales designados* a partes iguales por las consellerías con competencias en materia de función pública y de presupuestos y gastos, entre *las funcionarias y funcionarios* de carrera del subgrupo profesional A1 pertenecientes a dichos departamentos.	**Nuevo texto**: El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR) está compuesto por las siguientes personas: 1.º *La titular* de la secretaría autonómica competente en materia de función pública o, en caso de inexistencia, del órgano designado por quien sea titular de la conselleria con competencias en la citada materia, que ostentará la Presidencia. 2.º *La titular* de la secretaría autonómica competente en materia de presupuestos y gastos o, en caso de inexistencia, del órgano designado por quien sea titular de la conselleria con competencias en la citada materia, que ostentará la Vicepresidencia. 3.º *La titular* de la dirección general competente en materia de función pública. 4.º *La titular* de la dirección general competente en materia de presupuestos y gastos. 5.º *Una* vocalía designada por la Presidencia de la Generalitat entre quienes sean titulares, al menos, de una dirección general. 6.º *Seis vocalías designadas* a partes iguales por las consellerías con competencias en materia de función pública y de presupuestos y gastos, entre *el personal funcionario* de carrera del subgrupo profesional A1 perteneciente a dichos departamentos. *La presencia de mujeres y hombres deberá ser equilibrada.*

3. Texto anterior: En ausencia de la presidenta o presidente...	**Nuevo texto**: La vicepresidencia presidirá las reuniones en ausencia de la *presidencia*.

4.b). Texto anterior: Resolver aquellos	**Nuevo texto**: Resolver aquellos asuntos

asuntos atribuidos a la Comissió Executiva en los que no exista *común acuerdo*, entre los representantes de las consellerías competentes en función pública y de presupuestos y gastos	atribuidos a la Comissió Executiva en los que no exista *acuerdo* entre *la representación* de las consellerías competentes en materia de función pública y de presupuestos y gastos.

5. Texto anterior: Bajo la dependencia inmediata del Consell Interdepartamental de Retribucions existirá una Comissió Executiva (CECIR) compuesta *paritariamente* por representantes de las Consellerías competentes en materia de función pública y de presupuestos y gastos.	**Nuevo texto**: Bajo la dependencia inmediata del Consell Interdepartamental de Retribucions existirá una Comissió Executiva (CECIR), compuesta *de forma paritaria y de acuerdo con el principio de presencia equilibrada* por representantes de las Consellerías competentes en materia de función pública y de presupuestos y gastos.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

La composición del CIR permite la introducción del principio de presencia equilibrada (DA Primera LOI), pero solo en parte. En efecto, la naturaleza de su membresía es doble: por un lado, cinco vocalías natas, vinculadas a la titularidad de un determinado organismo o puesto (n.º 1 a 5); y, por otro, seis vocalías electivas, que deben ser designadas a partes iguales por dos consellerias (n.º 6): la competente en materia de función pública y la competente en materia de presupuestos y gastos. Como en el primer tipo de membresía no puede aplicarse el principio de presencia equilibrada, porque el sexo de quien sea vocal dependerá de quien sea titular del órgano correspondiente, la aplicación del principio de presencia equilibrada se proyecta sobre la composición final y, de modo indirecto, sobre la designación de las seis vocalías electivas. P.ej., si como consecuencia de la aplicación de los números 1 a 5 la composición fuera con cinco hombres, la designación de las vocalías correspondiente al n.º 6 debería producirse en las persona del sexo correspondiente a la proporción menor, en este caso todas mujeres, puesto que en otro supuesto el resultado incumpliría el principio de presencia equilibrada.

La composición del CECIR también permite la introducción del principio de presencia equilibrada, de tal forma que la representación paritaria de las dos consellerias citadas también cumpla con el mismo, en los términos expuestos.

Art. 13. Composición

Acción: Modificación de todos sus apartados.

1. Texto anterior: Integran el Consell Assesor de la Funció Pública Valenciana *el o la presidenta, 14 vocales natos y 9 vocales electivos*.	**Nuevo texto**: Integran el Consell Assesor de la Funció Pública Valenciana *su presidencia, catorce vocalías natas y nueve vocalías electivas*.

2. Texto anterior: La Presidencia del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana corresponde *al conseller o la consellera* competente en materia de función pública.	**Nuevo texto**: La Presidencia del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana corresponde *a quien sea titular de la conselleria* competente en materia de función pública.

3. Texto anterior: *Serán vocales natos, las o los* titulares de los siguientes órganos, quienes podrán delegar su representación: a) Secretaría autonómica competente en materia de función pública. b) Secretaría autonómica competente en materia de presupuestos y gastos. c) Abogacía General de la Generalitat. d) Dirección general competente en materia de función pública, a la que le corresponderá la Secretaría del Consell Assessor. e) Dirección general competente en materia de presupuestos y gastos. f) Dirección general competente en materia de administración local. g) Dirección general competente en materia de universidades. h) Dirección general competente en materia de personal de instituciones sanitarias. i) Dirección general competente en materia de personal docente.	**Nuevo texto**: *Las vocalías natas corresponderán a quienes sean* titulares de los siguientes órganos, que podrán delegar su representación: a) Secretaría autonómica competente en materia de función pública. b) Secretaría autonómica competente en materia de presupuestos y gastos. c) Abogacía General de la Generalitat. d) Dirección general competente en materia de función pública, a la que le corresponderá la Secretaría del Consell Assessor. e) Dirección general competente en materia de presupuestos y gastos. f) Dirección general competente en materia de administración local. g) Dirección general competente en materia de universidades. h) Dirección general competente en materia de personal de instituciones sanitarias. i) Dirección general competente en materia de personal docente.

4. Texto anterior: *Asimismo, serán vocales natos* del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana, las siguientes personas: a) Una, en representación de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias. b) Dos, en representación de las	**Nuevo texto**: *También ocuparán vocalías natas* del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana las siguientes personas: a) Una, en representación de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias. b) Dos, en representación de las

universidades públicas valencianas. c) Dos, en representación de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación I.	universidades públicas valencianas. c) Dos, en representación de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación I.

5. Texto anterior: *Los 9 vocales electivos* del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana serán *designados* por *el conseller o consellera* competente en materia de función pública entre personas de reconocido prestigio académico o profesional en las materias y disciplinas relacionadas con el empleo público o en representación de instituciones que tengan entre sus finalidades el estudio y planificación de las administraciones públicas y su organización.	**Nuevo texto**: *Las nueve vocalías electivas* del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana serán *designadas* por *quien sea titular de la conselleria* competente en materia de función pública entre personas de reconocido prestigio académico o profesional en las materias y disciplinas relacionadas con el empleo público o en representación de instituciones que tengan entre sus finalidades el estudio y planificación de las administraciones públicas y su organización.

6. Texto anterior: No existe.	**Nuevo texto**: *La presencia de mujeres y hombres deberá ser equilibrada*.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada a los arts. 6 y, especialmente, 10 en cuanto a la aplicación del principio de presencia equilibrada.

Art. 14. Concepto y clases de personal empleado público

Acción: Modificación del apartado 1.

1. Texto anterior: Es personal empleado público *el que* desempeña profesionalmente funciones retribuidas al servicio de los intereses generales en las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley, con las características y especificidades normativas que se señalan en el artículo 3.	**Nuevo texto** Es personal empleado público *quien* desempeña profesionalmente funciones retribuidas al servicio de los intereses generales en las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley, con las características y especificidades normativas que se señalan en el artículo 3.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 15. Personal funcionario de carrera

Acción: Modificación del apartado 1.

1. Texto anterior: Es personal funcionario de carrera *aquel que*, en virtud de nombramiento legal, se incorpora a la administración mediante una relación jurídica regulada por el derecho administrativo, para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.	**Nuevo texto**: Es personal funcionario de carrera *quien*, en virtud de nombramiento legal, se incorpora a la administración mediante una relación jurídica regulada por el derecho administrativo, para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 16. Personal funcionario interino

Acción: Modificación de los apartados 1, 7 y 9.b).

1. Texto anterior: Es personal funcionario interino *aquel que*, en virtud de nombramiento legal y por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, presta servicios en la administración mediante una relación profesional de carácter temporal, regulada por el derecho administrativo, para el desempeño de funciones atribuidas al personal funcionario de carrera.	**Nuevo texto**: Es personal funcionario interino *quien*, en virtud de nombramiento legal y por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, presta servicios en la administración mediante una relación profesional de carácter temporal, regulada por el derecho administrativo, para el desempeño de funciones atribuidas al personal funcionario de carrera.

7. Texto anterior: El personal funcionario interino deberá reunir los requisitos legales y reglamentarios para ejercer las funciones propias del puesto de trabajo, así como poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas adecuadas para su desempeño. El nombramiento *de funcionaria o funcionario* interino no otorgará derecho alguno para su ingreso en la administración pública.	**Nuevo texto**: El personal funcionario interino deberá reunir los requisitos legales y reglamentarios para ejercer las funciones propias del puesto de trabajo, así como poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas adecuadas para su desempeño. *Su nombramiento* no otorgará derecho alguno para *ingresar* en la administración pública.

9.b) Texto anterior: Por la provisión del puesto correspondiente por *funcionaria o funcionario* de carrera.	**Nuevo texto**: Por la provisión del puesto correspondiente por *personal funcionario* de carrera.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 17. Personal laboral fijo

Acción: Modificación de los apartados 1 y 6.

1. Texto anterior: Es personal laboral fijo aquel que, superado el correspondiente procedimiento selectivo, en virtud de un contrato de naturaleza laboral, está vinculado a la administración Pública mediante una relación profesional de carácter permanente caracterizada por las notas de ajenidad, dependencia, voluntariedad y retribución.	**Nuevo texto**: Es personal laboral fijo *quien*, superado el correspondiente procedimiento selectivo, en virtud de un contrato de naturaleza laboral, está vinculado a la administración Pública mediante una relación profesional de carácter permanente caracterizada por las notas de ajenidad, dependencia, voluntariedad y retribución.

6. Texto anterior: Se exceptúa de lo dispuesto en el apartado anterior, al personal laboral que, de conformidad con la normativa vigente, obtenga resolución favorable del órgano competente para el cambio de puesto de trabajo por capacidad disminuida. Igualmente, se exceptúa en los supuestos de violencia de género, en los términos previstos en el artículo 109.	**Nuevo texto**: Se exceptúa de lo dispuesto en el apartado anterior al personal laboral que, de conformidad con la normativa vigente, obtenga resolución favorable del órgano competente para el cambio de puesto de trabajo por capacidad disminuida. Igualmente, se exceptúa en los supuestos de *traslado por* violencia de género, en los términos previstos en el artículo 109.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6. También se mejora la redacción del apartado 6.

Art. 18. Personal laboral temporal

Acción: Modificación del apartado 1.

1. Texto anterior: Es personal laboral temporal *aquel que*, en virtud de un contrato de naturaleza laboral y de duración determinada, mantiene una relación profesional de carácter temporal caracterizada por las notas de ajenidad, dependencia, voluntariedad y retribución.	**Nuevo texto**: Es personal laboral temporal quien, en virtud de un contrato de naturaleza laboral y de duración determinada, mantiene una relación profesional de carácter temporal caracterizada por las notas de ajenidad, dependencia, voluntariedad y retribución.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 19. Personal eventual

Acción: Modificación de los apartados 1, 3, 4 y 5.

1. Texto anterior: Es personal eventual *el que*, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin. En todo caso, son personal eventual, dadas las funciones de especial confianza que desempeñan, *los conductores* al servicio directo de los miembros del Consell.	**Nuevo texto**: Es personal eventual *quien*, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin. En todo caso, son personal eventual, dadas las funciones de especial confianza que desempeñan, *quienes conducen* al servicio directo de *quienes componen* el Consell.

3. Texto anterior: En la administración de la Generalitat, podrán disponer de este tipo de personal los gabinetes *del president o presidenta* de la Generalitat, *vicepresidents o vicepresidentes* del Consell y *consellers o conselleres*, correspondiendo su nombramiento y cese al titular del órgano del que dependan...	**Nuevo texto**: En la administración de la Generalitat, podrán disponer de este tipo de personal los gabinetes *de la presidencia* de la Generalitat, *la vicepresidencia* del Consell y *las consellerias*, correspondiendo su nombramiento y cese al titular del órgano del que dependan. (Resto igual).

4. Texto anterior: En las administraciones locales será nombrado y cesado por *el presidente o presidenta* de la entidad local...	**Nuevo texto**: En las administraciones locales será nombrado y cesado por *la presidencia* de la entidad local (Resto igual).

5. Texto anterior: En las universidades públicas valencianas el personal eventual será nombrado y cesado por *el rector o rectora*.	**Nuevo texto**: En las universidades públicas valencianas el personal eventual será nombrado y cesado por *su rectorado*.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 20. Personal directivo público profesional

Acción: Modificación del apartado 1.

1. Texto anterior: *Las y los* titulares de las consellerias, organismos autónomos y entes públicos de la administración de la Generalitat podrán nombrar...	**Nuevo texto**: *Quienes sean* titulares de las consellerias, organismos autónomos y entes públicos de la administración de la Generalitat podrán nombrar, (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Capítulo I. Estructuración del empleo público

Acción: Modificación de la expresión “personal funcionarial” por “personal funcionario” a lo largo del capítulo.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 27. Régimen jurídico de...

Acción: Modificación del apartado 4.

1. Texto anterior: La integración del personal incluido en la transferencia se efectuará mediante resolución *del conseller o consellera* que tenga atribuidas las competencias en materia de función pública.	**Nuevo texto**: La integración del personal incluido en la transferencia se efectuará mediante resolución de *quien sea titular de la conselleria* que tenga atribuidas las competencias en materia de función pública.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 34. Creación, modificación y supresión de puestos de trabajo

Acción: Modificación de su apartado 1.

1. Texto anterior: La creación, modificación o supresión de los puestos de trabajo será efectuada por *el conseller o consellera* competente en materia de función pública...	**Nuevo texto**: La creación, modificación o supresión de los puestos de trabajo será efectuada por *quien sea titular de la conselleria* competente en materia de función pública, (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 35. La clasificación de puestos de trabajo

Acción: Adición de un nuevo párrafo en su apartado 1.

1. Texto anterior: La clasificación de puestos de trabajo es el sistema por el que se determina el contenido de éstos a efectos, esencialmente, de la selección de personal, la provisión y la determinación de las retribuciones complementarias vinculadas a los mismos.	**Nuevo texto**: La clasificación de puestos de trabajo es el sistema por el que se determina el contenido de éstos a efectos, esencialmente, de la selección de personal, la provisión y la determinación de las retribuciones complementarias vinculadas a los mismos. *Los criterios de clasificación garantizarán la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres*.

Justificación:

Se enfatiza la necesidad de que los criterios que se empleen en el sistema de clasificación de puestos de trabajo eviten cualquier discriminación directa o indirecta, contrarias a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (arts. 3, 6, 15 y 51 LOI).

Se traslada a la función pública la previsión contenida en el art. 22.3 ET.

Art. 40. Supuestos especiales de clasificación de puestos de trabajo

Acción: Modificación del segundo párrafo de su apartado 1; valoración del impacto de género del apartado 2.

1. Texto anterior: Asimismo, atendiendo a idénticas consideraciones, los puestos de trabajo de naturaleza funcionarial de secretarías de altos cargos y *coordinador/a-asesor/a*...	**Nuevo texto**: Asimismo, atendiendo a idénticas consideraciones, los puestos de trabajo de naturaleza funcionarial de secretarías de altos cargos y *responsable de coordinación-asesoría*, (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 45. Planes de ordenación del personal

Acción: Modificación su párrafo primero.

Texto anterior: La administración podrá aprobar planes para la ordenación de su personal.	**Nuevo texto**: La administración podrá aprobar planes para la ordenación de su personal, que *deberán acompañarse con su respectivo informe de impacto de género*.

Justificación:

Art. 51.g) LOI. Con la modificación se aplica al texto de la Ley el contenido del artículo citado, que obliga a evaluar la efectividad del principio de igualdad en la actuación de las Administraciones Públicas, entre ellas la ordenación de su personal.

Art. 46. Oferta de empleo público

Acción: Adición de un nuevo párrafo al apartado 1.

1. Texto anterior:	**Nuevo texto**: *La aprobación de la oferta de empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género*.

Justificación:

Incorporación al texto de la Ley del contenido del art. 55 LOI y de la medida 2.3 del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat.

Arts. 48 a 50. Registros de personal, de puestos de trabajo y de entidades locales

Acción: Resolución de duda.

¿El Registro de Personal, el Registro de puestos de trabajo y el Registro autonómico de puestos de trabajo en entidades locales incorporan el dato del sexo de forma de forma automatizada, de tal manera que pueda explotarse para análisis estadísticos, etc.?

En el caso de los Registros de puestos de trabajo, la incorporación de un histórico que permita explorar su ocupación por mujeres o varones permitiría mostrar los puestos feminizados, masculinizados o mixtos, también longitudinalmente.

Justificación:

Las estadísticas, encuestas y la recogida de datos deben incluir sistemáticamente la variable de sexo (art. 20.1.a) LOI).

Art. 52. Procedimiento de selección

Acción: Modificación de la letra b), adición de un nuevo párrafo a la letra c) y adición de una nueva letra f) en el apartado 2.

2. Texto anterior: b) Requisitos *que deben reunir las y los aspirantes* c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración.	**Nuevo texto**: b) Requisitos *de acceso* c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración. *Todos los programas de materias deberán incluir el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública*. *f) Distribución porcentual de los dos sexos en el cuerpo, agrupación profesional, y, en su caso, escala, o categoría laboral correspondientes*.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Se incorpora el art. 61 LOI y la medida 4.1 del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat.

Art. 53. Requisitos de acceso

Acción: Modificación la letra d) del apartado 1.

1. Texto anterior: d) No haber sido *separada o separado*, o haberse revocado su nombramiento como personal funcionario interino…	**Nuevo texto**: d) No haber sido *separado del servicio como personal funcionario de carrera*, o haberse revocado su nombramiento como personal funcionario interino, (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 54. Acceso al empleo público de nacionales de otros estados

Acción: Modificación de los apartados 1, 2 y 4.

1. Texto anterior: Las personas nacionales de los estados miembros de la Unión Europea podrán acceder a cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y sus correspondientes escalas, en igualdad de condiciones que *las y los españoles*…	**Nuevo texto**: Las personas nacionales de los estados miembros de la Unión Europea podrán acceder a cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y sus correspondientes escalas, en igualdad de condiciones que *las españolas*, (resto igual).

2. Texto anterior: Lo establecido en el apartado anterior será de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, *al cónyuge de las y los españoles y de las personas nacionales* de otros estados miembros de la Unión Europea, siempre que no *estén separados* de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no *estén separados* de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.	**Nuevo texto**: Lo establecido en el apartado anterior será de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, *a quien sea cónyuge de las personas con nacionalidad española o* de otros estados miembros de la Unión Europea, siempre que no *exista separación* de derecho, y a sus descendientes y a los de su cónyuge, siempre que no *exista separación* de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

3. Texto anterior: Las personas extranjeras a las que se refieren los apartados anteriores, *así como las y los extranjeros* con residencia legal en España …	**Nuevo texto**: Las personas extranjeras a las que se refieren los apartados anteriores, también *aquellas* con residencia legal en España (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 55. Personas con discapacidad

Acción: Modificación del apartado 3.

3. Texto anterior: La administración, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el procedimiento selectivo que garanticen la participación de *las y los* aspirantes con discapacidades en condiciones de igualdad mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios, pudiéndose prever en las ofertas de empleo público convocatorias independientes de procedimientos selectivos para el acceso de personas con discapacidad, con pruebas selectivas específicas que se adapten a las discapacidades concretas *de las y los aspirantes*...	**Nuevo texto**: La administración, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el procedimiento selectivo que garanticen la participación *de aspirantes* con discapacidades en condiciones de igualdad mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios, pudiéndose prever en las ofertas de empleo público convocatorias independientes de procedimientos selectivos para el acceso de personas con discapacidad, con pruebas selectivas específicas que se adapten a las discapacidades concretas de cada aspirante. (Resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 56. Sistemas selectivos

Acción: Modificación del apartado 2.

2. Texto anterior: Tendrá carácter preferente en la selección de personal funcionario el sistema de oposición, que consiste en la *realización* de una o más pruebas de capacidad adecuadas para determinar *la* aptitud *de las y los aspirantes* en relación con las funciones y tareas. Dichas pruebas podrán consistir en la comprobación de *los* conocimientos y capacidad analítica *de las y los aspirantes*, de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio del valenciano y de otros idiomas y, en su caso, en la superación de pruebas físicas, que deberán respetar especialmente en la configuración de sus baremos, el principio de no discriminación por razón de sexo. Atendiendo a las características del procedimiento selectivo y al tipo de prueba a superar, las bases de la convocatoria podrán disponer que el ejercicio concreto a realizar por *las y los aspirantes se determine mediante sorteo*...	**Nuevo texto**: Tendrá carácter preferente en la selección de personal funcionario el sistema de oposición, que consiste en la *realización por cada aspirante* de una o más pruebas de capacidad adecuadas para determinar su aptitud en relación con las funciones y tareas a desempeñar. Dichas pruebas podrán consistir en la comprobación de *sus* conocimientos y capacidad analítica, de forma oral o escrita; en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas; en la comprobación del dominio del valenciano y de otros idiomas; y, en su caso, en la superación de pruebas físicas, que deberán respetar el principio de no discriminación por razón de sexo especialmente en la configuración de sus baremos. Atendiendo a las características del procedimiento selectivo y al tipo de prueba a superar, las bases de la convocatoria podrán disponer *que se determine mediante sorteo* el ejercicio concreto a realizar por *quienes sean aspirantes* (Resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 57. Órganos técnicos de selección

Acción: Modificación de los apartados 1 y 2.

1. Texto anterior: La ejecución de los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de *las y los aspirantes*, será encomendada a...	**Nuevo texto**: La ejecución de los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de *cada aspirante*, será encomendada a (Resto igual).

2. Texto anterior: La composición y funcionamiento de dichos órganos se establecerá reglamentariamente *garantizando* la imparcialidad de sus miembros, *así como* su idoneidad y profesionalidad en cuanto al conocimiento del contenido funcional propio de los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales, escalas o categorías laborales, de las técnicas de selección y de las materias que son objeto de las pruebas, *y tendiendo a la paridad entre* mujeres y hombres.	**Nuevo texto**: La composición y el funcionamiento de dichos órganos se establecerá reglamentariamente. *En cualquier caso, se garantizará* la imparcialidad de sus miembros; su idoneidad y profesionalidad en cuanto al conocimiento del contenido funcional propio de los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales, escalas o categorías laborales, de las técnicas de selección y de las materias que son objeto de las pruebas; *así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas*.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Se introduce el art. 53 LOI y la medida 2.5 del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, que exigen una intensidad mayor en la aplicación del principio de presencia equilibrada, de modo que la composición no debe solo *tender* a la paridad [según terminología propia del art. 60.1 EBEP, pero diferente a la empleada en el art. 79.1 EBEP (adecuará)], sino *garantizar* al menos la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo en aquellos casos en que se motive su inaplicación, y la intensidad de la misma, mediante razones y fundadas objetivas, de acuerdo con el art. 54 LOI (*apply or explain*).

TÍTULO VI
Derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público

CAPÍTULO I
Derechos del personal empleado público

Art. 66. Derechos individuales

Acción: Tres modificaciones

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
El personal empleado público tiene los siguientes derechos individuales: • **d)** A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio. • **g)** A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral. • **k)** Al establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. •	El personal empleado público tiene los siguientes derechos individuales: • **d)** A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio *sin ninguna discriminación directa o indirecta por razón de sexo.* • **g)** A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral y teniendo especial cuidado *de no incurrir en discriminación directa e indirecta en el diseño de las políticas de formación.* • **k)** A la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluso mediante ventajas concretas destinadas a fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

Justificación:

Necesidad de insistir en la prohibición de la discriminación directa e indirecta en la retribución (punto d) en la formación (punto g) y en general (j). Igualmente apostar por la conciliación desde la corresponsabilidad (punto m). Necesidad de una regulación que insista al respecto. Necesidad pedagógica de una regulación que insista al respecto.

CAPÍTULO II

Régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones

Art. 68. Jornada de trabajo

Acción: Modificación de los apartados 3 y 4, mediante la adición de un nuevo párrafo.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
1. Cada administración determinará la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario así como los supuestos en que podrá ser a tiempo parcial. Asimismo, se establecerá la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada.	**1.** Cada administración determinará la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario así como los supuestos en que podrá ser a tiempo parcial. Asimismo, se establecerá la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada.
2. En todo caso, el periodo mínimo de descanso entre jornadas para este personal no podrá ser inferior a 12 horas consecutivas en el curso de cada periodo de 24 horas.	**2.** En todo caso, el periodo mínimo de descanso entre jornadas para este personal no podrá ser inferior a 12 horas consecutivas en el curso de cada periodo de 24 horas.
3. El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente.	**3.** El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente. *Su disfrute deberá favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares cuando sea consecuencia del ejercicio del derecho de conciliación de la vida familiar y laboral*.
4. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, de conformidad con las disposiciones que lo desarrollen, o la reordenación del	**4.** Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, de conformidad con las disposiciones que lo desarrollen, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación

tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.	del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. *En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, cuando la empleada pública reduzca su jornada en un 30% o menos sus retribuciones se mantendrán íntegras.*

Justificación:

Arts. 24 LIMPVG y 19 LIVMCV. La modificación persigue exceptuar de modo expreso en este supuesto la regla de proporcionalidad entre la reducción de la jornada y de las retribuciones prevista en el art. 7 del Decreto 175/2006, citado, en la medida que la extensión de la reducción de jornada no es significativa. La regulación legal de la jornada no requiere revisión alguna. En su caso habrá que insistir en el desarrollo reglamentario de la reducción de jornada con el fin de que no genere discriminaciones ni se diseñe con la percepción de que solo las mujeres reducen la jornada. Necesidad de no incurrir en discriminación directa o indirecta en el diseño del desarrollo reglamentario de la reducción de jornada y necesidad de apostar por la conciliación desde la corresponsabilidad.

Art. 69. Permisos

Acción: Modificación de su apartado 3.

3. Texto anterior:	**Nuevo texto**:
Asimismo, el personal funcionario disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora: a) Permiso por parto. b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. c) Permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija. d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.	Asimismo, el personal funcionario disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora: a) Permiso por parto. b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. c) Permiso por paternidad por el nacimiento, *guarda con fines de adopción*, acogimiento o adopción de un hijo o hija, en cuya duración serán obligatorias para su titular las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante. d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Justificación:

Desde una perspectiva purista, las medidas de acción positiva se reducen en realidad a dos: metas y cuotas. Las primeras permiten predecir qué contratación, ascenso, etc., de mujeres se debería producir para erradicar la discriminación en un lugar y momento determinado. Las segundas obligan a ello.

En ambos casos se trata de medidas que no pretenden favorecer a las mujeres, ayudarla o promocionarla por el hecho de ser mujer –de forma contraria a lo que socialmente se cree–, sino que tratan de situarla en igualdad de condiciones que los hombres, en el puesto en el que estaría si no hubiese sido víctima durante años de la discriminación social.

No es este el momento ni el lugar de explicar porque las medidas de acción positiva, de cumplir determinados requisitos como la imprescindibilidad, temporalidad,

voluntariedad, posesión de idénticos méritos y partir de una situación de discriminación en el origen de una realidad (art. 11 LOI), se adecúan a nuestro texto constitucional, según la interpretación de los principios de igualdad y no discriminación que ha realizado el máximo intérprete de nuestra Carta Magna, el Tribunal Constitucional[12]. No es este el momento de realizar esa explicación, pero sí de insistir en una idea fundamental que está en la base a partir de la cual se adoptan estas medidas: la mujer ha sido durante muchísimos años víctima de la discriminación social. Y sus efectos y consecuencias todavía perviven en la actualidad. Con plena vigencia, además.

En efecto, tras la revolución industrial y el advenimiento del capitalismo se produce socialmente una segregación de roles con base en la que al hombre le corresponden las tareas productivas y a la mujer las reproductivas. El salario familiar es el salario del marido, que es el que externaliza su actividad fuera del hogar familiar a cambio de una retribución. La mujer, cuyo ámbito natural se presume que son las labores reproductivas de cuidado, si accede a las labores productivas lo hace porque es pobre, porque es joven –y no tiene todavía tareas reproductivas propias– y, además, en muchas ocasiones, a tiempo parcial y para "complementar" el salario familiar. Ejemplo de lo anterior es la existencia de la dote por matrimonio, vigente en el Derecho Laboral en un pasado reciente –años ochenta–[13] y que no venía sino a ser consecuencia de esa diferencia de roles entre mujeres y hombres: pues cuando se aplicaba la dote por matrimonio era cuando la mujer se casaba. Se entendía que lo propio era que abandonase la empresa y por eso, si lo hacía, se le daba una cantidad de dinero o indemnización a modo de gratificación por los servicios prestados, que a partir de ese momento iban a cambiar para pasar a ser los propios del hogar familiar.

Esa segregación de las tareas, productivas para los varones y reproductivas para las mujeres, tiene todavía consecuencias perjudiciales para la vida laboral de estas últimas. La carrera profesional de una mujer, tanto en su inicio, en su desarrollo como, en muchas ocasiones, en su finalización, tiene que ver con las tareas reproductivas que

[12] En palabras del Tribunal Constitucional, Sentencia 3/83 de 25 de Enero –B.O.E. de 17 de febrero de 1983-, "... el precepto constitucional que consagra la igualdad entre todos los españoles no establece un principio de igualdad absoluta que pueda omitir tomar en consideración la existencia de razones objetivas que razonablemente justifiquen la desigualdad de tratamiento legal. Y mucho menos que excluya la propia necesidad del establecimiento de un trato desigual que recaiga sobre supuestos de hecho que en sí mismos son desiguales y tengan por finalidad precisamente contribuir al restablecimiento o promoción de la igualdad real, ya que en el caso de la diferencia de régimen jurídico no sólo se opone a dicho principio, sino que constituye instrumento ineludible para su debida efectividad. Estas ideas encuentran expresa consagración en el art. 9.2. C.E., cuando impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. Se ajusta a la Constitución la finalidad tuitiva o compensadora del Derecho Laboral en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador". Véase igualmente la STC 128/1987, de 16 de julio, que marca un punto de inflexión en la materia.

[13] La Ley 16/76, de 8 de abril de relaciones de trabajo –que precedió el actual Estatuto de los Trabajadores en su primera versión-, en su art. 21.3. elimina la dote económica en caso de extinción del contrato de trabajo por matrimonio salvo que las ordenanzas laborales o el convenio colectivo dijesen lo contrario. Y siempre a las solteras que en el momento de entrada en vigor de la ley estuviesen ya trabajando.

Es decir, que en esta ley, que data de 1976, si bien se empieza a eliminar la dote por matrimonio todavía se mantiene con matices.

todavía se le presumen casi en exclusiva a ella.

Cierto que las medias de conciliación ha evolucionado y “revolucionado” el marco normativo de los últimos años: primero la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; luego el Plan concilia en la Administración General del Estado, que entró en vigor el 1 de enero de 2006; y en tercer lugar, y a modo de síntesis y mejora de lo anterior en un texto normativo, la LOI (arts. 44 ss.).

La conciliación sin corresponsabilidad es peligrosa, al menos si se emplea una perspectiva de género. En primer término, es peligrosa para la carrera profesional de las mujeres, puesto que si se adoptan medidas de conciliación sin implicar al varón, la segregación social de roles se perpetúa e, incluso, amplifica. Se incurre precisamente en lo que se quiere evitar: la discriminación social de la mujer.

A mayor abundamiento, además, si la cuestión social, la asignación de roles por género, se cohonesta con la existencia de una brecha salarial de género, que hace que sea casi siempre la mujer la que menor retribución perciba, y con una segregación horizontal del mercado de trabajo, en base a la cual las mujeres sufren peores condiciones laborales que los hombres (tiempo parcial, temporalidad, etc.), resulta evidente porque la mujer es quien suele conciliar y, además, porque suele hacerlo la mayor parte de las veces de forma exclusiva.

Entre otros, también por estos motivos los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son configurados por el art. 44 LOI bajo una nueva perspectiva, de tal forma que, junto con la finalidad ya sabida de facilitar el cuidado de los hijos (cfr. Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010), también deben perseguir como objetivo fomentar “la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio” (art. 44 LOI). Este objetivo es el que justifica el permiso de paternidad regulado en el art. 44.3 del mismo texto legal por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico.

Pues bien, de entre todas las medidas de conciliación que existen en el ordenamiento jurídico, seguramente la más importante de todas, y desde luego la única que es obligatoria, es el permiso de maternidad de 16 semanas de duración y con 6 semanas de disfrute obligatorio por la madre.

Lo que pretendemos al extender esta medida a todo el personal de la Generalitat Valenciana, e igualar la duración obligatoria de los permisos de maternidad y paternidad, es sencillamente regular los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y, concretamente, el permiso de paternidad, de tal forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares de forma efectiva, de modo plenamente ajustado al mandato contenido en el art. 44 LOI.

La necesidad de que las primeras seis semanas sean obligatorias para la mujer tiene que ver con la protección de la condición biológica de la mujer y las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre).

La justificación de la obligatoriedad de las seis primeras semanas para el otro progenitor debe ser distinta, aunque no está completamente desligada de la correspondiente al permiso por parto. En primer lugar, si la seguridad y la salud de la trabajadora que ha dado a luz debe ser protegida, teniendo en cuenta el mandato establecido en los arts. 67 y 68 del Código Civil si se trata de cónyuges, el otro progenitor debe ayudarla y socorrerla en lo necesario durante el periodo de tiempo que su salud precisa una protección especial. Queremos subrayar que se trata de un deber establecido en la legislación civil, de tal manera que la obligatoriedad del permiso de paternidad simplemente constituye una traslación o manifestación del mismo en la regulación de la función pública. En segundo lugar, las especiales relaciones entre la madre y el hijo en el periodo que sigue al parto pueden ser perfectamente trasladables al otro progenitor, con quien también se establecen unas relaciones de afectividad y cuidado singulares. A este respecto, debe señalarse de nuevo el deber de cuidado que también tiene el otro progenitor como respecto al recién nacido, en ningún caso de manera subsidiaria a la madre, de acuerdo con el art. 68 del Código Civil. En tercer lugar, la consideración del permiso de paternidad como un tipo de permiso parental, de acuerdo con la Directiva 2010/18/UE, citada, estimamos que no impide que una parte de su duración pueda establecerse en el Derecho interno con carácter obligatorio, en la medida que se alinea con las principales finalidades de tal Directiva, que son, en primer término, “facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos” (cláusula 1.1), “tanto hombres como mujeres” (cláusula 1.2), pero también, en segundo término, “fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres” (Consideración General 12). Especialmente si, como sucede en el caso español, los poderes públicos deben asegurar la protección integral de los hijos y las madres (art. 39.2 CE), teniendo especialmente en cuenta el deber de los padres de prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio durante su minoría de edad (art. 39.3 CE). Y, en cuarto lugar, la regulación propuesta también contribuye de modo indirecto a la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo y es acorde con las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres [arts. 14 y 35 CE, Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)].

Solo una política seria que apueste por el ejercicio corresponsables de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e implique legalmente al hombre en las tareas reproductivas en términos equivalentes a los que lo está la mujer, contribuirá a erradicar la distinta asignación de roles productivos/reproductivos-hombre/mujer.

Lo anterior será fundamental para que el hombre entre en el hogar familiar y asuma labores reproductivas, pero también para que la mujer sea contratada o no; promocionada o no; despedida o no, exclusivamente en función de sus méritos, aciertos o errores profesionales y no por el hecho de considerar que en ella, y solo en ella, reside la obligación de conciliar deberes profesionales y deberes personales.

Si de verdad se apuesta por una política rigurosa de igualdad efectiva y no discriminación, hay que propiciar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Mientras no sea así, mientras la conciliación sea cosa de mujeres, toda política de igualdad no conseguirá eliminar su

primer y más importante obstáculo: la consideración social de mujeres y hombres en y para el empleo, en este caso en la Administración Pública de la Generalitat.

Art. 72. Jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral

Acción: Insistencia en la posible regulación contenida en el plan de igualdad

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
El régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral es el establecido en el presente título, en su normativa reglamentaria de desarrollo y en la legislación laboral correspondiente, incluido el convenio colectivo de aplicación.	El régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral es el establecido en el presente título, en su normativa reglamentaria de desarrollo y en la legislación laboral correspondiente, incluido el convenio colectivo *y el plan de igualdad* de aplicación.

Justificación:

Necesidad de resaltar que el plan de igualdad tiene la misma eficacia jurídica normativa que el convenio colectivo y, por tanto, que la regulación de la jornada del plan es tan relevante en términos jurídicos como lo es la fijada en el convenio colectivo.

CAPÍTULO III

Régimen retributivo y de la Seguridad Social

Art. 73. Determinación de las cuantías de las retribuciones

Acción: Insistencia de la no discriminación directa o indirecta en la retribución

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en las correspondientes leyes de presupuestos.	1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en las correspondientes leyes de presupuestos *sin incurrir ni directa ni indirectamente en discriminación por razón de género*.

Justificación:

Necesidad de resaltar que no puede haber ni discriminación directa ni indirecta en la retribución por razón de género.

Art. 74. Conceptos retributivos

Acción: Insistencia de la no discriminación directa o indirecta en la retribución. Se incluye apartado 5.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
	5. *En la determinación de los conceptos retributivos no se podrá incurrir en discriminación directa o indirecta por razón de género.*

Justificación:

Más allá de lo expuesto de no discriminación directa e indirecta no hay nada que revisar.

Art. 75. Retribuciones básicas

Acción: nada que añadir más allá de lo ya dicho de no discriminación directa e indirecta ex. art. 73 y que aquí se repite. Fin del primer párrafo.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
1. Las retribuciones básicas estarán integradas exclusivamente por: • **a)** El sueldo, que retribuye al personal funcionario por la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado grupo o subgrupo de clasificación profesional, o por su pertenencia a una agrupación profesional funcionarial. • **b)** Los trienios, destinados a retribuir la antigüedad del personal funcionario y que consisten en una cantidad igual para cada grupo o subgrupo de clasificación profesional o para las agrupaciones profesionales funcionariales por cada tres años de servicio.	**1.** Las retribuciones básicas, *que en ningún caso podrá incurrir en discriminaciones directas o indirectas,* estarán integradas exclusivamente por: • **a)** El sueldo, que retribuye al personal funcionario por la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado grupo o subgrupo de clasificación profesional, o por su pertenencia a una agrupación profesional funcionarial. • **b)** Los trienios, destinados a retribuir la antigüedad del personal funcionario y que consisten en una cantidad igual para cada grupo o subgrupo de clasificación profesional o para las agrupaciones profesionales funcionariales por cada tres años de servicio.

Justificación:

Más allá de lo expuesto de no discriminación directa e indirecta no hay nada que revisar. Pero es importante insistir en la necesidad de que no se incurra en discriminación ni directa ni indirecta.

Art. 76. Retribuciones complementarias

Acción: Insistir también en este caso en la necesidad de no incurrir en discriminación directa ni indirecta. Nueva redacción del final del primer párrafo.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
Las retribuciones complementarias son las que retribuyen la carrera administrativa, las características de los puestos de trabajo, el resultado de la actividad profesional, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.	Las retribuciones complementarias son las que retribuyen la carrera administrativa, las características de los puestos de trabajo, el resultado de la actividad profesional, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. *En ningún caso las retribuciones complementarias podrán ser constitutivas de discriminación directa o indirecta.*

Justificación:

Necesidad de resaltar que las retribuciones complementarias no podrán incurrir en discriminaciones directas o indirectas.

Art. 77. Pagas extraordinarias

Acción: Insistir en la necesidad de no incurrir ni en discriminación directa ni indirecta en las pagas extraordinarias. Final del párrafo.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y de las complementarias vinculadas a la carrera administrativa y al puesto de trabajo.	Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y de las complementarias vinculadas a la carrera administrativa y al puesto de trabajo. *En su asignación se deberá garantizar que no se incurre en discriminación ni directa ni indirecta por razón de sexo.*

Justificación: Resulta indispensable insistir en la necesidad de que no se incurra en discriminación directa o indirecta en la retribución de las pagas extraordinarias.

Art. 78. Indemnizaciones por razón del servicio

Acción: Insistir en la necesidad de no incurrir ni en discriminación directa ni indirecta en esta cuantía indemnizatoria por razón de servicio.

Texto anterior: El personal funcionario percibirá las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio. Reglamentariamente se ajustarán sus cuantías. Sus tipos y cuantías serán únicas serán únicas para cada concepto para todo el personal.	**Nuevo texto**: El personal funcionario percibirá las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio. Reglamentariamente se ajustarán sus cuantías. Sus tipos y cuantías serán únicas serán únicas para cada concepto para todo el personal *y en ningún caso podrán generar una situación directa o indirectamente discriminatoria por razón de género.*

Justificación: Resulta indispensable insistir en la necesidad de que no se incurra tampoco en discriminación directa o indirecta en la indemnización por razón del servicio.

Art. 79. Retribuciones del personal funcionario interino

Acción: Insistir en la necesidad de no incurrir ni en discriminación directa ni indirecta en la retribución del personal funcionario interino. Se modifica el final del primer párrafo.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
1. El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas del grupo o subgrupo de adscripción o de las agrupaciones profesionales funcionariales, así como las pagas extraordinarias por los conceptos retributivos que le corresponden. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias del puesto de trabajo y, cuando proceda, las de actividad profesional, así como las retribuciones por servicios extraordinarios.	El personal funcionario interino percibirá las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio. Reglamentariamente se ajustarán sus cuantías. Sus tipos y cuantías serán únicas serán únicas para cada concepto para todo el personal *y en ningún caso podrán generar una situación directa o indirectamente discriminatoria por razón de género.*

Justificación: Resulta indispensable insistir en la necesidad de que no se incurra tampoco en discriminación directa o indirecta en la retribución del personal funcionario interino.

Art. 80. Retribuciones del personal funcionario en prácticas

Acción: Insistir en la necesidad de no incurrir ni en discriminación directa ni indirecta en la retribución del personal funcionario en prácticas. Final primer apartado.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
1. El personal funcionario en prácticas percibirá las retribuciones correspondientes al sueldo del grupo, subgrupo o de las agrupaciones profesionales funcionariales en el que aspire a ingresar.	El personal funcionario en prácticas percibirá las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio. Reglamentariamente se ajustarán sus cuantías. Sus tipos y cuantías serán únicas serán únicas para cada concepto para todo el personal *y en ningún caso podrán generar una situación directa o indirectamente discriminatoria por razón de género.*

Justificación: Resulta indispensable insistir en la necesidad de que no se incurra tampoco en discriminación directa o indirecta en la retribución de este personal funcionario en prácticas. Idéntico argumento al respecto del art. 51.f) Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Art. 81 Retribuciones del personal laboral

Acción: Insistir en la necesidad de no incurrir ni en discriminación directa ni indirecta en esta cuantía indemnizatoria por razón de servicio al final del único párrafo.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
Las retribuciones del personal laboral se determinarán de conformidad con la legislación laboral, el convenio colectivo que le sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 73.	Las retribuciones del personal laboral se determinarán de conformidad con la legislación laboral, el convenio colectivo que le sea aplicable, *el plan de igualdad vigente* y el contrato de trabajo, respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 73. *En ningún caso la retribución podrá constituir una discriminación directa o indirecta por razón de género.*

Justificación: Resulta indispensable insistir en la necesidad de que no se incurra tampoco en discriminación directa o indirecta en la retribución. Igualmente por la remisión que expresamente se hace a los convenios colectivos hay que añadir una referencia al plan de igualdad. Lo mismo al respecto de lo ya dicho del art. 51.f) Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Art. 82. Retribuciones diferidas

Acción: Insistir en la necesidad de no incurrir ni en discriminación directa ni indirecta en cualquier aportación que pudiera hacerse en concepto de retribución diferida. Modificación de la redacción del final del primer párrafo.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
1. Las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley podrán destinar cantidades, hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije anualmente en las correspondientes leyes de presupuestos Generales del Estado, a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para su personal y de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora de los planes de pensiones[14].	1. Las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley podrán destinar cantidades, hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije anualmente en las correspondientes leyes de presupuestos Generales del Estado, a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para su personal y de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora de los planes de pensiones. *En ningún caso se podrá incurrir en ningún tipo de discriminación directa entre hombres y mujeres a este respecto*.

Justificación: Resulta indispensable insistir en la necesidad de que no se incurra tampoco en discriminación directa o indirecta en la retribución. Idéntico argumento al respecto del art. 51.f) Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

[14] Téngase en cuenta que el artículo 10 de DLey [COMUNIDAD VALENCIANA] 1/2012, 5 enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunitat Valenciana («D.O.C.V.» 10 enero), establece que durante el ejercicio 2012, las personas jurídicas, públicas o privadas, incluidas en el ámbito de esa disposición, no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

Art. 83 Deducción de retribuciones

Acción: Insistir en la necesidad de no incurrir ni en discriminación directa ni indirecta entre mujeres y hombres tampoco a este respecto de la deducción de retribuciones. Modificación del final del primer párrafo.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el personal funcionario dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.	**1.** Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el personal funcionario dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador. *No podrá incurrirse en discriminación ni directa ni indirecta entre mujeres y hombres en la deducción de retribuciones.*

Justificación: Como en todo lo que tenga que ver con la retribución es muy importante insistir en la necesidad de que no se incurra en ningún tipo de discriminación por razón de género a estos efectos. Ni discriminación directa ni tampoco indirecta. Idéntico argumento al respecto del art. 51.f) Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Art. 84 Reducción y devengo

Acción: Hay que tener en cuenta no incurrir en discriminación a la hora de aplicar la reducción y devengo. Y evidentemente sin que esa discriminación sea directa o indirecta. Modificación del final del último párrafo.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
A los efectos previstos en el párrafo anterior, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.	A los efectos previstos en el párrafo anterior, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados. *No se incurrirá en ningún tipo de discriminación ni directa ni indirecta por razón de género en el ejercicio de esta reducción y devengo.*

Justificación: Resulta indispensable insistir en la necesidad de que no se incurra tampoco en discriminación directa o indirecta en la reducción y devengo. Idéntico argumento al respecto del art. 51.f) Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Art. 85 Régimen de la Seguridad Social del personal funcionario al servicio de la Generalitat

Acción: Nuevos párrafos 3 y 4.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
	3. No se podrá incurrir en ningún tipo de discriminación directa ni indirecta por razón de género en el ejercicio de esta medida. *4. Su adopción irá acompañada de un estudio de su impacto de género.*

Justificación: Resulta indispensable insistir en la necesidad de que no se incurra tampoco en discriminación directa o indirecta en la aplicación del régimen de seguridad social. Debería hacerse un estudio de impacto de género a fin de evitar que el establecimiento del régimen de seguridad social en los términos establecidos no genere una discriminación indirecta entre mujeres y hombres.
Aplicación del argumento del art. 51.f).

CAPÍTULO IV

Deberes, código de conducta y régimen de incompatibilidades
Sección 1.ª

Código de conducta

Art. 86. Deberes del personal empleado público

Acción: Ninguna

Justificación: Nada que resaltar. Es un artículo introductorio de los deberes del personal empleado público.

Art. 87. Principios de actuación.

Acción: Nada a resaltar. Ya contiene una referencia a la prohibición de discriminar.

Justificación: Nada que resaltar. Contiene referencia genérica a la obligación de no discriminar.

Art. 88. Obligaciones

Acción: Nada a resaltar. Se contiene una obligación genérica.

Justificación: Nada que resaltar.

Art. 89. Responsabilidad por la gestión de los servicios

Acción: Nada que añadir.

Justificación: No se trata de una temática sobre la que haya que insistir en materia de no discriminación por razón de género, que debe estar presente en toda la Ley que regula la función pública valenciana como regla general.

Art. 90. Responsabilidad patrimonial

Acción: Nada que añadir.

Justificación: No se trata de una temática sobre la que haya que insistir en materia de no discriminación por razón de género, que debe estar presente en toda la Ley que regula la función pública valenciana como regla general.

Art. 91. Comunicación a la jurisdicción penal

Acción: Nada que añadir.

Justificación: No se trata de una temática sobre la que haya que insistir en materia de no discriminación por razón de género, que debe estar presente en toda la Ley que regula la función pública valenciana como regla general.

Art. 92. Régimen de incompatibilidades[15]

Acción: Nada que añadir.

Justificación: No se trata de una temática sobre la que haya que insistir en materia de no discriminación por razón de género, que debe estar presente en toda la Ley que regula la función pública valenciana como regla general.

[15] Artículo 92 redactado por el artículo 102 de la Ley [COMUNIDAD VALENCIANA] 7/2014, 22 diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat («D.O.C.V.» 29 diciembre). *Vigencia: 1 enero 2015*

CAPÍTULO V

La formación de los empleados públicos

Art. 93 Derecho a la formación

Acción: Se añade un nuevo apartado 7.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
	7. *La formación deberá incluir contenidos sobre igualdad efectiva y prohibición de cualquier tipo de discriminación de mujeres y hombres.*

Justificación: Hay que garantizar dos aspectos fundamentales. 1) Que en el temario de formación se incluye lo necesario para explicar la igualdad real entre mujeres y hombres; 2) que no se discrimina ni directa ni indirectamente en la fijación de los contenidos y horarios de los cursos de formación.

Art. 94 Deber de formación

Acción: Se modifica el párrafo primero y se añade un nuevo párrafo tercero.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
Las empleadas y empleados públicos deben contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos a través de su participación en las actividades formativas.	*El personal empleado público* debe contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos a través de su participación en las actividades formativas.
A tal fin, deberán asistir, salvo causa justificada, a las actividades programadas, bien cuando la finalidad de éstas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuados para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias, bien cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del desempeño. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.	A tal fin, deberán asistir, salvo causa justificada, a las actividades programadas, bien cuando la finalidad de éstas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuados para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias, bien cuando se detecte una necesidad formativa como consecuencia de los procedimientos de evaluación del desempeño. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.
(No existe).	La oferta, programación, contenidos, profesorado o personal destinatario de las actividades formativas no incurrirán en discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Justificación: En muchas ocasiones no se es consciente de que la formación se imparte en una franja horaria que por las circunstancias de los receptores o destinatarios pueden constituir discriminación indirecta; ni tampoco se es siempre consciente de la discriminación que se puede generar cuando sin motivo aparente se imparte formación en grupos, categorías u ocupaciones ocupados mayoritariamente por hombres en perjuicio de otros ocupados fundamentalmente por mujeres.
Igualmente es importante impartir conceptos de igualdad de género y prohibición de discriminación en la formación al personal empleado público. Es necesario concienciar a este respecto y clarificar muchas confusiones que solo con formación pueden resolverse.

Art. 95 Institut Valencià d'Administració Pública

Acción: Se introduce un nuevo apartado tercero.

3. Texto anterior:	**Nuevo texto**:
(No existe).	*El IVAP garantizará el cumplimiento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ausencia de cualquier de discriminación directa o indirecta en el ejercicio de sus funciones.*

Justificación: El Institut Valencià d'Administració Pública deberá fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género. Para ello es necesario que en toda la planificación de la actividad de formación se realice de forma consecuente con el principio de igualdad real entre mujeres y hombres, que se promocionará, explicará y garantizará así como la prohibición de discriminación por razón de género.

Hay que tener en cuenta, además, que ello supondrá asimismo el cumplimiento con cuanto establece el art. Artículo 51 de la LOI, en cuanto que entre los criterios de actuación de las Administraciones públicas, fija en su apartado c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

TÍTULO VII

PROVISIÓN DE PUESTOS Y MOVILIDAD

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Art. 96 Movilidad del personal funcionario de carrera

Acción: En este precepto introductorio no hay demasiado que añadir

Justificación: Se trata de un precepto introductorio no hay nada que añadir

Art. 97 Clases de movilidad

Acción: Es un precepto genérico respecto al que no hay nada que añadir

Justificación: Se trata de un precepto general, no hay nada que añadir desde la perspectiva de género.

Art. 98 Movilidad del personal laboral

Acción: Hay que incluir una referencia a los planes de igualdad junto con la referencia a la negociación colectiva

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto, por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.	La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos *y los planes de igualdad* que sean de aplicación y, en su defecto, por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

Justificación: Cualquier regulación que el plan de igualdad (forme o no parte del convenio colectivo) tiene validez normativa y es importante resaltar que cualquier materia que se haya negociado a ese respecto tiene valor de norma.

CAPÍTULO II

Movilidad voluntaria de las funcionarias y funcionarios de carrera

Sección 1.ª

Sistemas ordinarios de provisión de puestos

Art. 99 Sistema ordinario de puestos de trabajo

Acción: Nuevos párrafos 4 y 5. Hay que incluir una referencia a los planes de igualdad junto con la referencia a la negociación colectiva y también la necesidad de incluir un informe sobre el impacto de género, como en todo sistema de acceso a la administración pública.

Texto anterior:	**Nuevo texto**: *4. En todo sistema ordinario de provisión puestos de trabajo se tendrá en cuenta el principio de igualdad real entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género.* *5. En toda provisión ordinaria de puestos de trabajo deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.*

Justificación: En todo sistema ordinario de puestos de trabajo se tendrá en cuenta garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres; y también la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de género.
Hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones la discriminación es indirecta, y lo será cuando es una medida neutra que genera un efecto adverso en un colectivo respecto otro sin que exista un motivo objetivo que lo justifique.
Véase, art. 51.a.) que fija entre criterios de adecuación de la Administración, ***a)*** *Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional*.

Además, según el art. 55 de la LOI, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es necesario un informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público. La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en

casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Art. 100 Concurso

Acción: Nuevo párrafo 5. Hay que incluir una referencia a los planes de igualdad junto con la referencia a la negociación colectiva

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
	5. No se vulnerará el principio de igualdad de mujeres y hombres en la valoración del concurso. Ni se incurrirá en discriminación directa ni indirecta.

Justificación: Hay que tener en cuenta la igualdad real entre mujeres y hombres y prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de género. Véase igualmente el art. 51.a) LOI.

Art. 101 Convocatorias de concurso

Acción: El baremo y el sistema de valoración de méritos deben ser consecuentes con el principio de igualdad de mujeres y hombres. Hay que tener mucho cuidado de que el sistema de valoración de méritos no constituya discriminación de ningún tipo: ni directa, ni indirecta. Modificación redacción 1.d.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
1. Las convocatorias de concurso deberán incluir, en todo caso, los datos siguientes: • **a)** Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como su adscripción orgánica y localidad. • **b)** Cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala de adscripción, así como, en su caso, el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo. • **c)** Baremo para valorar los méritos y capacidades. • **d)** Sistema de valoración de los conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, cuando se trate de concurso específico. • **e)** En su caso, puntuación mínima para su adjudicación.	**1.** Las convocatorias de concurso deberán incluir, en todo caso, los datos siguientes: • **a)** Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como su adscripción orgánica y localidad. • **b)** Cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala de adscripción, así como, en su caso, el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo. • **c)** Baremo para valorar los méritos y capacidades. *Los baremos serán analizados desde el obligado respeto al principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación directa e indirecta.* • **d)** Sistema de valoración de los conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, cuando se trate de concurso específico. *El sistema de valoración deberá ser consecuente con el principio de igualdad real entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género.* • **e)** En su caso, puntuación mínima para su adjudicación.

Justificación: En ocasiones los baremos y los sistemas de valoración de méritos ocultan una vulneración al principio de igualdad de difícil apreciación. Solo un estudio desde la igualdad de oportunidades y desde la discriminación directa e indirecta que analice que méritos se exigen y su justificación en función de las tareas a realizar seria, sosegada y realizada en cada convocatoria puede contribuir a desenmascarar discriminaciones de difícil apreciación apriorística. Véase igualmente art. 51.a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

Art. 102. Libre designación

Acción: Modificación del último párrafo del apartado primero, de la letra c) del apartado segundo y redacción de un nuevo apartado 4.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
1. El sistema de libre designación consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.	**1.** El sistema de libre designación consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
Las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación incluirán los datos siguientes:	Las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación incluirán los datos siguientes:
• **a)** Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como adscripción orgánica y localidad. • **b)** Cuerpo o escala de adscripción, así como, en su caso, el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.	• **a)** Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como adscripción orgánica y localidad. • **b)** Cuerpo o escala de adscripción, así como, en su caso, el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.
Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de 10 días naturales para la presentación de solicitudes[16].	Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de 10 días *hábiles* para la presentación de solicitudes[17].
2. Atendiendo a su especial responsabilidad y confianza, se proveerán por este sistema, únicamente, los siguientes puestos de trabajo:	**2.** Atendiendo a su especial responsabilidad y confianza, se proveerán por este sistema, únicamente, los siguientes puestos de trabajo:
a) Los puestos de trabajo con el rango de subdirección general o jefatura de servicio.	**a)** Los puestos de trabajo con el rango de subdirección general o jefatura de servicio.
b) Los puestos de secretaría de altos cargos.	**b)** Los puestos de secretaría de altos cargos.
c) Los puestos de naturaleza funcionarial que se creen como consecuencia de Acuerdo del	**c)** Los puestos de naturaleza funcionarial que se creen como consecuencia de Acuerdo del

[16] Número 1 del artículo 102 redactado por el artículo 144 de la Ley [COMUNIDAD VALENCIANA] 10/2012, 21 diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat («D.O.C.V.» 27 diciembre). Vigencia: 1 enero 2013.

[17] Número 1 del artículo 102 redactado por el artículo 144 de la Ley [COMUNIDAD VALENCIANA] 10/2012, 21 diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat («D.O.C.V.» 27 diciembre). Vigencia: 1 enero 2013.

Consell y con las características y requisitos que en el mismo se establezcan, pertenecientes a los grupos o subgrupos profesionales A1, A2, B o C1, adscritos y directamente dependientes de las subsecretarías o de las secretarías autonómicas, con funciones de asesoramiento o coordinación y que tengan la denominación de coordinador/a-asesor/a. **3.** En las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación, quien ostente la titularidad de la consellería a la cual esté adscrito el puesto de trabajo resolverá, bien su adjudicación a la persona que considere más idónea para el mismo, bien que se declare desierto, aún existiendo personal que reúna los requisitos exigidos, si considerara que ninguno resulta idóneo para su desempeño.	Consell y con las características y requisitos que en el mismo se establezcan, pertenecientes a los grupos o subgrupos profesionales A1, A2, B o C1, adscritos y directamente dependientes de las subsecretarías o de las secretarías autonómicas, con funciones de asesoramiento o coordinación y que tengan la denominación de *responsable de coordinación/asesoría*. **3.** En las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación, quien ostente la titularidad de la consellería a la cual esté adscrito el puesto de trabajo resolverá, bien su adjudicación a la persona que considere más idónea para el mismo, bien que se declare desierto, aún existiendo personal que reúna los requisitos exigidos, si considerara que ninguno resulta idóneo para su desempeño. 4. *Se deberá tender a la paridad entre hombres y mujeres en los nombramientos de libre designación que se realicen.*

Justificación: La designación mediante el sistema de libre designación debe ser objeto de una precaución especial, puesto que la confianza que justifica la designación de estos puestos para elegir a la persona más idónea no puede dar lugar a una discriminación ni directa, ni indirecta, ni numérica. No se puede utilizar la libre designación para reproducir los roles de género que imperan en la sociedad porque ello sería discriminatorio.

Por ejemplo, si en base a un criterio estadístico se demuestra que en la libre designación sin más motivo aparente que el criterio de la persona que elige existen muchos hombres seleccionados y poca o ninguna mujer, sin motivo aparente, una libre designación podría estar encubriendo una discriminación por razón de género.

Sin imponer cuotas –lo que podría ser constitucional de cumplir ciertos requisitos, que este no es el momento ni el lugar de exponer–, lo que sí es evidente es que en la libre designación se debe tender, dentro de lo posible, a realizar una designación paritaria entre mujeres y hombres. Los arts. 9.2. y 14 CE son el fundamento jurídico, con valor de derecho fundamental, del principio de igualdad real y la prohibición de discriminación. Y ello debe respetarse y garantizarse incluso en los puestos que se designan con base en la confianza.

De hecho, la LOI, en su artículo 16 se refiere expresamente a este hecho al subrayar que "*Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan*".

En consecuencia, en la designación de los puestos de confianza se debe tender a le paridad o presencia equilibrada de mujeres y hombres. Además, todo ello supondría una mayor equiparación de la Administración de la Generalitat Valenciana con la Administración General del Estado, a la que la LOI le impone un CAPÍTULO II, titulado "El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella", en el que se insiste en la importancia de la presencia equilibrada. A saber,

> **Artículo 52. Titulares de órganos directivos.**
>
> El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.
>
> **Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.**
>
> Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
>
> Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.
>
> **Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.**
>
> La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
>
> Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos

> públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

Además de lo anterior, el art. 51.d) LOI establece como obligación de todas las administraciones públicas "promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración". Lo que también debe tenerse en cuenta a la hora de determinar quiénes van a ser los responsables de elegir a las personas de confianza.

Art. 103 Remoción y cese en los puestos de trabajo

Acción: Añadir párrafo al final. Hay que incluir una referencia a los motivos de discriminación objetiva tales como embarazo, maternidad, paternidad, cuidado de hijos, de familiares como causa de remoción y cese discriminatorio.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
	En cualquier caso salvo que se demuestre la procedencia de causa justa se declarará nula toda remoción y cese que sufra aquel personal de la administración durante el tiempo en que se encuentra en situación de embarazo, riesgo durante el embarazo o disfrutando de una situación de maternidad, paternidad, lactancia o riesgo por lactancia. Incluso cuando se encuentre en reducción o adaptación de jornada por cuidado de hijos. Igualmente cuando se encuentre disfrutando de una de las medidas por hijo hospitalizado por enfermedad grave o cáncer. *Y lo mismo las víctimas de violencia de género que hubiesen hecho uso de las medidas previstas para su protección efectiva.* *La protección objetiva se garantizará en tanto en cuanto hagan uso de las medidas jurídicas y se extenderá hasta un año después de su finalización.*

Justificación: Con estas medidas se trata de evitar que se utilice la remoción y el cese con fines discriminatorios. Por eso salvo causa justificada de la procedencia se establece la nulidad de las decisiones que se adopten respecto a todo aquel colectivo que este disfrutando de las medidas que permiten la conciliación o que usan por ser víctimas de violencia de género.
La protección es razonable extenderla incluso durante el año siguiente en que cesaron sus obligaciones de cuidado. De tal forma que durante todo ese periodo o bien concurre causa y es procedente o automáticamente es nulo.

Art. 104. Comisión de servicios

Acción: Añadir un párrafo 5. Hay que incluir una referencia a la no discriminación en la concesión de comisiones de servicio.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
	5. No se podrá vulnerar el principio de igualdad por razón de género ni la prohibición de discriminación directa o indirecta por el mismo motivo en la concesión de comisiones de servicio.

Justificación: La concesión o no de comisión de servicios debe hacerse desde el más estricto cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres y sin discriminar directa o indirectamente por razón de género.

Art. 105. Adscripción provisional

Acción: Añadir un párrafo 6. Hay que incluir una referencia a los planes de igualdad junto con la referencia a la negociación colectiva

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
	6. No se podrá incurrir en vulneración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ni en la discriminación directa o indirecta en la asignación provisional de puestos de trabajo.

Justificación: Cualquier regulación que el plan de igualdad (forme o no parte del convenio colectivo) tiene validez normativa y es importante resaltar que cualquier materia que se haya negociado a ese respecto tiene valor de norma.

Art.106 Permuta de los puestos de trabajo

Acción: Añadir un párrafo al final. La regulación de las permutas debe tener en cuenta

1) facilitar la conciliación desde la corresponsabilidad
2) la protección a las víctimas de violencia de género
3) el respeto al principio de igualdad y la prohibición de discriminación en su concesión

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
La permuta de los puestos de trabajo de los que son titulares dos funcionarias o funcionarios de carrera, se realizará mediante el procedimiento, en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente.	La permuta de los puestos de trabajo de los que son titulares dos funcionarias o funcionarios de carrera, se realizará mediante el procedimiento, en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente. *En cualquier caso el desarrollo reglamentario favorecerá la conciliación personal, familiar y laboral, así como la protección a las víctimas de violencia de género.* *Igualmente no se podrá vulnerar el principio de igualdad real entre mujeres y hombres ni discriminar directa ni indirectamente en la regulación reglamentaria de las permutas.*

Justificación: La ley remite a la regulación reglamentaria de una cosa tan relevante como es la regulación de las permutas. Por eso interesa insistir desde la ley que en esa regulación reglamentaria se será consecuente con la protección a la conciliación de vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, desde la corresponsabilidad; a las víctimas de violencia de género.
Y, en todo caso, que no se producirá una vulneración del principio de igualdad real entre mujeres y hombres y se será consecuente con la prohibición de discriminación directa e indirecta.

Art. 109. Traslado por violencia de género

Acción: Modificación del apartado 3.

3. Texto anterior:	**3. Nuevo texto**:
Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género.	Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán *de acuerdo con lo previsto en el art. 19.2 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana*.

Justificación:

La forma de acreditar la violencia de género es particularmente relevante porque, en última instancia, es la que permite el acceso a las medidas de protección integral a favor de sus víctimas, es decir, la condición para contar con su estatuto de protección. En este punto, la ley valenciana sostiene el mismo mecanismo previsto en la ley estatal (cfr. arts. 23 LOMPIVG y 9 LIVMCV). El problema puede venir sin embargo, con lo previsto en el art. 9.3 de la Ley integral contra la violencia sobre las mujeres en el ámbito de la Comunidad Valenciana (Ley 7/2012, de 23 de noviembre), que sí admite vías alternativas a la acreditación ordinaria a través de la orden de protección o, en su caso, del informe del Ministerio fiscal. En concreto, el apartado 3 establece que “Con el mismo carácter de excepcionalidad, podrán ejercitarse los derechos en los que así se determine expresamente con la única acreditación de la presentación del atestado policial o incluso del certificado acreditativo de atención especializada por un organismo público competente en materia de violencia sobre la mujer”. Esta discordancia deber ser necesariamente corregida mediante una remisión expresa al modo de acreditación previsto para que las empleadas públicas puedan ejercitar estos derechos en el art. 19.2 LIVMCV. De este modo se evita las dudas interpretativas sobre los medios de acreditación de la condición de víctima de violencia de género de las empleadas públicas.

Art. 111. Reasignación de efectivos

Acción: Modificación de los apartados 1 y 2.

1. Texto anterior: Las funcionarias y funcionarios cuyo puesto sea objeto de supresión, como consecuencia de un plan de ordenación de personal u otras medidas de racionalización de la organización administrativa y de personal, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos. La reasignación de efectivos no podrá realizarse a puestos de trabajo adscritos a otros cuerpos, agrupaciones profesionales o escalas al que pertenezca la funcionaria o funcionario de carrera afectados. (Resto igual).	**1. Nuevo texto**: El *personal funcionario* cuyo puesto sea objeto de supresión, como consecuencia de un plan de ordenación de personal u otras medidas de racionalización de la organización administrativa y de personal, *podrá ser destinado* a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos. La reasignación de efectivos no podrá realizarse a puestos de trabajo adscritos a otros cuerpos, agrupaciones profesionales o escalas al que pertenezca el personal funcionario de carrera afectado. (Resto igual).

2. Texto anterior: El plan de ordenación de personal deberá prever el número de puestos que se suprimen, las características de los puestos a los que se destina a los efectivos de personal, y las razones objetivas que justifican la reasignación. Los planes de ordenación de personal deberán incluir, con carácter preceptivo, una memoria justificativa motivada que incluya un análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, su cualificación y las medidas que deban adoptarse en el plan de empleo, así como un informe económico-financiero (Resto igual).	**2. Nuevo texto**: El plan de ordenación de personal deberá prever el número de puestos que se suprimen, las características de los puestos a los que se destina a los efectivos de personal, y las razones objetivas que justifican la reasignación. Los planes de ordenación de personal deberán incluir, con carácter preceptivo, una memoria justificativa motivada que incluya un análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, su cualificación y las medidas que deban adoptarse en el plan de empleo, así como un informe económico-financiero *y un informe de impacto de género*. (Resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6. Con la modificación se aplica al texto de la Ley del contenido del art. 51.g) LOI, que obliga a evaluar la efectividad del principio de igualdad en la actuación de las Administraciones Públicas, entre ellas la ordenación de su personal.

Art. 112. Adscripción temporal

Acción: Modificación.

Texto anterior: El o la titular de la subsecretaría o del órgano que ostente la jefatura superior de personal en las entidades autónomas y resto de entes de derecho público, (resto igual).	**Nuevo texto**: *Quien sea* titular de la subsecretaría o del órgano que ostente la jefatura superior de personal en las entidades autónomas y resto de entes de derecho público, (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 113. Movilidad interadministrativa

Acción: Modificación del apartado 3.

3. Texto anterior: En el marco de los acuerdos que se puedan suscribir entre administraciones públicas con el fin de facilitar la movilidad del personal de las mismas, se tendrá especial consideración a los supuestos de movilidad geográfica de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.	**3. Nuevo texto**: En el marco de los acuerdos que se puedan suscribir entre administraciones públicas con el fin de facilitar la movilidad del personal de las mismas, se tendrá especial consideración a los supuestos de movilidad geográfica de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. *En todo caso, la Conselleria competente en materia de función pública abrirá la relación de puestos de trabajo a la movilidad de empleadas víctimas de violencia de género procedentes de otras Administraciones*.

Justificación:

La movilidad interadministrativa como consecuencia de la violencia de género sigue estando sujeta a importantes restricciones porque está condicionada a la existencia de reciprocidad entre Administraciones y a los criterios fijados a nivel nacional, lo que da como resultado que esta movilidad sea inexistente *de facto*. El compromiso contra la violencia de género establecido en la LIVMCV puede materializarse también facilitando la movilidad de empleadas víctimas de violencia de género de otras administraciones. En todo caso, debe trabajarse para facilitar los acuerdos previstos en los arts. 7.5 y 72 LIVMCV.

Título IX. Situaciones administrativas de las funcionarias y funcionarios de carrera

Acción: Modificación de la denominación del título.

Texto anterior: Situaciones administrativas de las funcionarias y funcionarios de carrera.	**3. Nuevo texto**: *Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera*.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6. Adicionalmente, la modificación mejora la redacción del texto legislativo, en la medida que resulta coherente con la denominación del sujeto pasivo del precepto en su art. 122 ("El personal funcionario de carrera…").

Art. 123. Servicio activo

Acción: Modificación de los apartados 1 y 2.

1. Texto anterior:	**1. Nuevo texto**:
Corresponde la situación de servicio activo cuando la funcionaria o funcionario de carrera ocupa un puesto de trabajo dotado presupuestariamente y lo desempeña mediante cualquiera de los sistemas de provisión previstos en la presente ley.	Corresponde la situación de servicio activo cuando *el personal funcionario de carrera* ocupa un puesto de trabajo dotado presupuestariamente y lo desempeña mediante cualquiera de los sistemas de provisión previstos en la presente ley.

2. Texto anterior:	**2. Nuevo texto**:
Asimismo, se hallarán en esta situación, las funcionarias o funcionarios que hayan sido cesados en tanto no se les atribuya destino en otro puesto de trabajo.	Asimismo, se hallará en esta situación *el personal funcionario* que *haya sido cesado* en tanto no se le atribuya destino en otro puesto de trabajo.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6. Adicionalmente, la modificación mejora la redacción del texto legislativo, en la medida que resulta coherente con la denominación del Título X, *Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera*.

Art. 124. Servicios especiales

Acción: Modificación del apartado 1.c), f) y k).

1. Texto anterior: c) (…) A estos efectos, se entenderá por alto cargo, todo aquel que haya sido nombrado por decreto del Consell u órganos análogos correspondientes del resto de administraciones públicas. f) Cuando accedan a la condición de diputada o diputado, senadora o senador de las Cortes Generales, diputada o diputado de Les Corts o miembro de las asambleas legislativas de otras comunidades autónomas y se perciban retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición (resto igual). k) Cuando sea designada asesora o asesor de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.	**1. Nuevo texto**: c) (…) A estos efectos, se entenderá por alto cargo *quien* haya sido nombrado *como tal* por decreto del Consell u órganos análogos correspondientes del resto de administraciones públicas. f) Cuando accedan a la condición de diputada o diputado, senadora o senador de las Cortes Generales, diputada o diputado de Les Corts o miembro de las asambleas legislativas de otras comunidades autónomas y se perciban retribuciones periódicas por la realización de la función. *Quienes* pierdan dicha condición (resto igual). k) Cuando sea designada *personal asesor* de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 125. Servicio en otras administraciones públicas

Acción: Modificación del apartado 3.

3. Texto anterior: Las funcionarias y funcionarios que reingresen al servicio activo procedentes de la situación de servicio en otras administraciones públicas, (resto igual).	**3. Nuevo texto**: *El personal funcionario de carrera que reingrese* al servicio activo *procedente* de la situación de servicio en otras administraciones públicas, (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6. Adicionalmente, la modificación mejora la redacción del texto legislativo, en la medida que resulta coherente con la denominación empleada en los apartados 1 y 2.

Art. 127. Excedencia voluntaria por interés particular

Acción: Modificación del apartado 2.

2. Texto anterior: La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando a la funcionaria o funcionario se le instruya expediente disciplinario o se encuentre en cumplimiento de sanción disciplinaria que se le hubiere impuesto con anterioridad.	**2. Nuevo texto**: La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando *al personal funcionario solicitante* se le instruya expediente disciplinario o se encuentre en cumplimiento de sanción disciplinaria que se le hubiere impuesto con anterioridad.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 128. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Acción: Modificación del apartado 1.

1. Texto anterior: Procederá la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas, a las funcionarias y funcionarios cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, (resto igual).	**1. Nuevo texto**: Procederá la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas, *al personal funcionario* cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 129. Excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público

Acción: Modificación del apartado 1.

1. Texto anterior: Procederá la declaración de excedencia voluntaria automática cuando las funcionarias y funcionarios de carrera accedan, bien por promoción interna o bien por otros sistemas de acceso a otros cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas de cualquier Administración Pública (resto igual).	**1. Nuevo texto**: Procederá la declaración de excedencia voluntaria automática cuando *el personal funcionario* de carrera *acceda*, bien por promoción interna o bien por otros sistemas de acceso a otros cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas de cualquier Administración Pública (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 130. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

Acción: Modificación del apartado 8.

8. Texto anterior: Las funcionarias y funcionarios en esta situación podrán participar (resto igual).	**8. Nuevo texto**: *El personal funcionario* en esta situación *podrá* participar (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 131. Excedencia por razón de violencia de género

Acción: Modificación del apartado 2, segundo párrafo; adición de un nuevo apartado 5.

2. Texto anterior: (…) Ello no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, con idénticos efectos a los señalados anteriormente.	**3. Nuevo texto**: Ello no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere se podrá prorrogar por períodos de tres meses, *hasta que se produzca el cese de la situación de violencia que generó la excedencia*.

5. Texto anterior: No existe.	**5. Nuevo texto**: *La condición de víctima de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo previsto en el art. 19.2 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana*.

Justificación:

La LFPV, ha supuesto la ampliación del ámbito subjetivo de la excedencia a las interinas, que según la ley 7/2007, quedaban fuera del mismo. Esta omisión ya había sido denunciada por la doctrina que puso de relieve que a pesar de ser constitucionalmente posible denegar el disfrute de esta situación al funcionario interino por el carácter temporal de su relación con la Administración, la relevancia constitucional de los artículos 14 y 15 CE obligaba a extender su ámbito de aplicación a ambas clases de funcionarias. Las interinas aparecen ya amparadas en esta ley, aunque con el recuerdo de la singularidad del vínculo que las une a la Administración. La modificación pretende evitar que esta situación se convierta en una forma de mantener una relación con la Administración que ha de desaparecer cuando lo hacen las causas que motivaron su entrada en la organización.

En orden a mejor la protección de las empleadas públicas de la Generalitat Valenciana se propone la extensión del periodo de reserva de puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure la situación de violencia de género, lo que es necesario, proporcionado e idóneo teniendo en cuenta los derechos constitucionales que ésta protege: la integridad física y psíquica de la mujer (art. 15 CE) y el derecho a la igualdad (art. 14 CE). Esta extensión supone asimilar en parte la excedencia por violencia de género con la situación de servicios especiales vinculada al desarrollo por parte del personal de la Administración de funciones relacionadas con un Estado democrático, como la designación como miembro del tribunal constitucional o nombramiento como diputado

o diputada. El problema puede venir porque en la ley estatal solo se reconoce hasta un máximo de 18 meses, y durante ese tiempo se computa a efectos de antigüedad y seguridad social. En este último extremo, afección a la Seguridad Social, puede chocar con la legislación estatal si atendemos a la STC 39/2014, de 11 de marzo, pero ello podría salvarse expresando que el tiempo que exceda los 18 meses se mantiene el derecho a la reserva de puesto de trabajo, pero no se computa a efectos de seguridad social.

Otra cuestión interesante, es la relativa a la forma de acreditación de la violencia de género, que permite en última instancia el acceso a esta situación administrativa. En este punto, la ley valenciana sostiene el mismo mecanismo previsto en la ley estatal (cfr. arts. 23 LOMPIVG y 9 LIVMCV). El problema puede venir sin embargo, con lo previsto en el art. 9.3 de la Ley integral contra la violencia sobre las mujeres en el ámbito de la Comunidad Valenciana (Ley 7/2012, de 23 de noviembre) que sí admite vías alternativas a la acreditación a través de la orden de protección o en su caso del informe del Ministerio fiscal. Así, su art. 9 establece que “Con el mismo carácter de excepcionalidad, podrán ejercitarse los derechos en los que así se determine expresamente con la única acreditación de la presentación del atestado policial o incluso del certificado acreditativo de atención especializada por un organismo público competente en materia de violencia sobre la mujer”. Esta discordancia deber ser necesariamente corregida mediante una remisión expresa al modo de acreditación previsto para que las empleadas públicas puedan ejercitar estos derechos en el art. 19.2 LIVMCV. De este modo se evita las dudas interpretativas sobre los medios de acreditación de la condición de víctima de violencia de género de las empleadas públicas.

Art. 133. Excedencia forzosa

Acción: Modificación del apartado 1.

1. Texto anterior:	**1. Nuevo texto:**
La declaración de excedencia forzosa se producirá en los casos siguientes: a) Cuando una funcionaria o funcionario declarado en situación de suspensión firme, solicite el reingreso tras cumplir la sanción impuesta y éste no sea posible por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria. b) Cuando la funcionaria o funcionario que se encuentre en situación de expectativa de destino agote el período máximo fijado para dicha situación por causa no imputable a la administración pública, así como cuando incumpla las obligaciones impuestas en el artículo siguiente.	La declaración de excedencia forzosa se producirá en los casos siguientes: a) Cuando *el personal funcionario* declarado en situación de suspensión firme, solicite el reingreso tras cumplir la sanción impuesta y éste no sea posible por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria. b) Cuando *el personal funcionario* que se encuentre en situación de expectativa de destino agote el período máximo fijado para dicha situación por causa no imputable a la administración pública, así como cuando incumpla las obligaciones impuestas en el artículo siguiente.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 134. Expectativa de destino

Acción: Modificación de los apartados 1, 2 y 3.

1. Texto anterior:	**1. Nuevo texto:**
Las funcionarias o funcionarios cuyo puesto de trabajo haya sido suprimido como consecuencia de la aplicación de una medida de redistribución de efectivos o de racionalización de la organización administrativa y de personal reguladas por esta ley y no hayan obtenido otro puesto de trabajo podrán ser declarados en la situación de expectativa de destino.	*El personal funcionario* cuyo puesto de trabajo haya sido suprimido como consecuencia de la aplicación de una medida de redistribución de efectivos o de racionalización de la organización administrativa y de personal reguladas por esta ley y no hayan obtenido otro puesto de trabajo *podrá* ser *declarado* en la situación de expectativa de destino.

2. Texto anterior:	**3. Nuevo texto:**
Asimismo, procederá esta situación cuando de acuerdo con el procedimiento establecido, se produzca una modificación de las relaciones de puestos de trabajo y no sea posible mantener a la funcionaria o funcionario en activo en el cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala que le corresponde por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria.	Asimismo, procederá esta situación cuando de acuerdo con el procedimiento establecido, se produzca una modificación de las relaciones de puestos de trabajo y no sea posible mantener *al personal funcionario* en activo en el cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala que le corresponde por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria.

3. Texto anterior:	**3. Nuevo texto:**
Las funcionarias o funcionarios declarados en esta situación percibirán las retribuciones básicas, el complemento de carrera, el nivel competencial adquirido o en proceso de reconocimiento si no se tuviera ninguno, así como el cincuenta por ciento del componente de desempeño del complemento del puesto de trabajo.	*El personal funcionario declarado* en esta situación *percibirá* las retribuciones básicas, el complemento de carrera, el nivel competencial adquirido o en proceso de reconocimiento si no se tuviera ninguno, así como el cincuenta por ciento del componente de desempeño del complemento del puesto de trabajo.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 135. Suspensión de funciones

Acción: Modificación de los apartados 1, 2 y 5.

1. Texto anterior: La funcionaria o el funcionario declarado en la situación de suspensión quedará privado (resto igual)	**1. Nuevo texto:** *El personal funcionario* declarado en la situación de suspensión quedará privado (resto igual).

2. Texto anterior: (…) Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, la funcionaria o funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la administración deberá restituir a dicho personal la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. (…) Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación de la funcionaria o funcionario a su puesto de trabajo, (resto igual).	**3. Nuevo texto:** (…) Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, *el personal funcionario* deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la administración deberá restituir a dicho personal la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. (…) Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación *del personal funcionario* a su puesto de trabajo, (resto igual).

5. Texto anterior: La funcionaria o funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios (resto igual).	**5. Nuevo texto:** *El personal funcionario* declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

Art. 136. Reingreso al servicio activo

Acción: Modificación del apartado 3.

3. Texto anterior: Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo del personal funcionario de carrera, con respeto a la reserva de puesto de trabajo en los casos en que proceda.	**3. Nuevo texto**: Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo del personal funcionario de carrera, con respeto a la reserva de puesto de trabajo en los casos en que proceda. *En caso de violencia de género, la funcionaria de carrera deberá comunicar en el plazo de diez días el cese de su estatuto de protección para que la Administración facilite su incorporación al puesto de trabajo en el plazo de un mes.*

Justificación:

Arts. 10.3 EACV, 24 LCDSCV y 27 LICMCV. La modificación cuenta con una naturaleza más reglamentaria que legal. Persigue determinar los plazos aplicables en el supuesto de reincorporación por el cese de la protección integral a la funcionaria víctima de violencia de género, como también los aplicables a la resolución administrativa correspondiente.

Art. 137. Situaciones del personal laboral

Acción: Modificación.

Texto anterior: El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por el convenio colectivo que le sea aplicable. Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este título al personal incluido en su ámbito en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.	**Nuevo texto**: 1. El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por el convenio colectivo que le sea aplicable. *Sin perjuicio de lo anterior, las excedencias voluntarias por agrupación familiar, por cuidado de familiares y por razón de violencia de género se aplicarán al personal laboral en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo y el plan de igualdad aplicables.* 2. Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este título al personal incluido en su ámbito en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

Justificación:

Art. 51.b) LOI. La modificación legal se basa en la consideración de los derechos de conciliación como derechos fundamentales, de tal forma que las situaciones administrativas que son consecuencia de su ejercicio sean de aplicación a cualquier empleado público con independencia de su vínculo jurídico.

En particular, se prevé una excepción al régimen jurídico general aplicable al personal laboral en materia de situaciones administrativas, que somete su aplicación al Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos de aplicación. La excepción tiene lugar mediante el reconocimiento de la aplicación directa de tres tipos de excedencias voluntarias, las dos primeras ligadas al ejercicio de los derechos de conciliación (reagrupación familiar y por cuidado de familiares) y la tercera a la protección de la vida y la integridad física y moral (por razón de violencia de género), siempre en aquél contenido de su regulación –prevista en los arts. 128, 120 y 131– que resulte compatible con la naturaleza jurídico-laboral de su vínculo con la administración.

Art. 141. Faltas muy graves

Acción: Modificación del apartado 1 en las letras c), p) y r).

1. Texto anterior:	**1. Nuevo texto**:
c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual y por razón de sexo.	c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como *el acoso sexual y por razón de sexo*.
p) El acoso laboral	d) El acoso *moral*.
r) La agresión grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de las funciones.	r) La agresión grave a cualquier persona con la cual se relacione en el ejercicio de sus funciones, *en particular cuando sea manifestación de la violencia sobre la mujer prevista en el artículo 3 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre*.
t) Las infracciones previstas de la letra a hasta la p, inclusive, del apartado anterior, regirán igualmente para el personal laboral, sin perjuicio de que en los convenios colectivos pueda preverse la aplicación del resto de las establecidas.	t) Las infracciones previstas de la letra a hasta la p, inclusive, *así como la letra r)* del apartado anterior, regirán igualmente para el personal laboral, sin perjuicio de que en los convenios colectivos pueda preverse la aplicación del resto de las establecidas.

Justificación:

Incorporación al texto de la Ley del contenido de los arts. 7 y 51.e) LOI y 47 LICV, así como de las medidas 6.1 y .2 del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat.

La modificación persigue, por un lado, mejorar la redacción legal, de tal manera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definidos en el art. 7 LOI, tengan una tratamiento diferenciado del acoso moral. Este objetivo se consigue trasladando la referencia al acoso moral a la letra que enuncia el acoso laboral y adelantando su

posición a la letra d), seguidamente al enunciado del resto de supuestos de acoso. De este modo la letra c) se dirige a los supuestos de acoso inespecíficos, es decir, que no son consecuencia directa de la relación laboral, mientras aquéllos que traen su causa en la prestación de servicios, el acoso moral y laboral, se regulan en otro apartado.

Por otro lado, se da un tratamiento particular a las agresiones que constituyen una manifestación de la violencia sobre la mujer definidas en el art. 3 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana. Según esta regulación, la agresión no debe ser necesariamente física, también incluye la psicológica, y tampoco tiene por qué circunscribirse a las relaciones afectivas (art. 1 LOIVG), sino que lo relevante es que la violencia se ejerza por la pertenencia de la víctima al sexo femenino (art. 1 Ley 7/2012).

Finalmente, se agrava la relevancia de la previsión contenida en la letra t) y se aplica con carácter necesario al personal laboral con independencia de su previsión o no por el convenio colectivo de aplicación.

Art. 144. Sanciones

Acción: Modificación del apartado 2 mediante la adición de un segundo párrafo.

2. Texto anterior:	**2. Nuevo texto**:
Además de las sanciones a que se refiere el apartado anterior, la resolución del procedimiento sancionador podrá declarar la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública.	Además de las sanciones a que se refiere el apartado anterior, la resolución del procedimiento sancionador podrá declarar la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública. *La sanción por la comisión de las infracciones muy graves previstas en los apartados c), d) y r) del artículo 141.1 conllevará la de asistir a cursos formativos para su prevención.*

Justificación:

Incorporación al texto legal de los arts. 51.e) LOI, 47 LICV y 27 LIVMCV. La modificación persigue prevenir la reincidencia en la comisión de una infracción muy grave consistente en el acoso sexual o por razón de sexo, siempre que la principal no consista en la separación del servicio, la revocación del nombramiento como funcionario interino o el despido disciplinario. La previsión de una sanción específica da cuenta de la gravedad de este tipo de infracción y de la necesidad de tomar medidas preventivas que eviten un nuevo comportamiento acosador o violento.

Art. 151. Funciones de las juntas de personal

Acción: Modificación de la letra e).

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.	e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de *igualdad efectiva*, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

Justificación:

Aplicación de los arts. 5, 14 y 47 LOI, 2.1.c) LFPV y 64.3 ET en los órganos de representación del personal en la administración de la Generalitat. La modificación persigue enunciar expresamente entre las funciones de vigilancia de las juntas de personal el cumplimiento de las normas en materia de igualdad efectiva en el empleo público, en la medida que su garantía depende directamente de su efectividad, es decir, de su grado de aplicación y cumplimiento por las administraciones públicas.

Art. 153. Mesas de negociación

Acción: Modificación de los apartados 3 y 4.

3. Texto anterior:	**Nuevo texto**:
Reglamentariamente se establecerá la composición numérica de las correspondientes mesas de negociación, así como su estructura, composición y reglas de funcionamiento.	*Reglamentariamente se establecerá la composición, incluida la numérica, de las correspondientes mesas de negociación, que deberá garantizar el principio de presencia equilibrada, así como su estructura y reglas de funcionamiento.*

4. Texto anterior:	**Nuevo texto**:
Las mesas de negociación podrán contar con la asistencia de *asesoras y asesores*, que intervendrán con voz y sin voto, en las deliberaciones.	Las mesas de negociación podrán contar con la asistencia de *personal asesor*, que intervendrán con voz y sin voto en las deliberaciones.

Justificación:

Se reproduce las justificaciones formuladas los arts. 6 y 10.

Art. 154. Pactos y acuerdos

Acción: Modificación del apartado 2 mediante la adición de una nueva la letra e) y la reordenación de las sucesivas

2. Texto anterior:	**2. Nuevo texto**:
e) Los planes de previsión social complementaria	e) *Los planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres, según lo dispuesto en la Disposición Adicional 11.* f) Los planes de previsión social complementaria g) (...)

Justificación:

Aplicar los arts. 5, 14, 51 LOI y DA 11 LFPV. La modificación persigue incluir como objeto de negociación expreso los planes de igualdad efectiva, ahora sólo enunciados en la DA 11.

DA 11. Planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo público

Acción: Modificación de la redacción.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.	*Los planes de igualdad efectiva a que se refiere el art. 154.2.e) contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias.*

Justificación:

Aplicar los arts. 5, 14, 46, 51 y 64 LOI. La modificación persigue mejorar la redacción anterior y acompasar el contenido general de los planes de igualdad enunciado en el art. 46 LOI y los criterios de actuación de las administraciones públicas establecidos en el art. 51 LOI. También pretende mejorar la descripción del contenido del plan de igualdad de la administración de la Generalitat con respecto al efectuado por el art. 64 LOI sobre el plan de igualdad de la Administración General del Estado.

DA 20. Régimen jurídico del personal al servicio del Consell Valencià de Cultura

Acción: Modificación de la redacción del segundo párrafo.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
Así mismo, corresponde a *la presidenta o presidente* del Consell Valencià de Cultura el nombramiento de las empleadas públicas y los empleados públicos seleccionados y la adjudicación de los puestos de trabajo.	Así mismo, corresponde a *la presidencia* del Consell Valencià de Cultura el nombramiento *del personal empleado público seleccionado* y la adjudicación de los puestos de trabajo.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

DT 1.ª Periodo transitorio en la Administración de la Generalitat…

Acción: Modificación de la redacción.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
En tanto no se aprueben por el conseller o consellera competente en materia de función pública las resoluciones de integración del personal funcionario a los que se refiere la disposición adicional tercera, dicho personal se encontrará transitoriamente pendiente de integración en los correspondientes cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y escalas, sin que ello afecte a su condición de personal funcionario de carrera, ni al desempeño de los puestos de trabajo en que estuvieran destinados.	En tanto no se aprueben por *quien sea titular de la conselleria* competente en materia de función pública las resoluciones de integración del personal funcionario a los que se refiere la disposición adicional tercera, dicho personal se encontrará transitoriamente pendiente de integración en los correspondientes cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y escalas, sin que ello afecte a su condición de personal funcionario de carrera, ni al desempeño de los puestos de trabajo en que estuvieran destinados.
Por el conseller o consellera competente en materia de función pública se dictarán las resoluciones de clasificación de puestos de trabajo y las correspondientes resoluciones de integración del personal funcionario a los que se refiere la disposición adicional tercera.	Por *quien sea titular de la conselleria* competente en materia de función pública se dictarán las correspondientes resoluciones de integración del personal funcionario a los que se refiere la disposición adicional tercera.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

DT 2.ª Procedimientos especiales de acceso a los nuevos grupos y subgrupos profesionales

Acción: Modificación de los apartados 1 y 2.

1. Texto anterior:	**1. Nuevo texto**:
El personal funcionarial que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional sexta, se integre en el subgrupo profesional C1 y en las pruebas selectivas de acceso a la Administración Pública se le exigió específica y expresamente en la convocatoria, como requisito para poder participar, estar en posesión del título de técnica o técnico superior de formación profesional, podrá acceder al nuevo grupo profesional B mediante los procesos restringidos de promoción interna que a tal efecto se convoquen.	El personal *funcionario* que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional sexta, se integre en el subgrupo profesional C1 y en las pruebas selectivas de acceso a la Administración Pública se le exigió específica y expresamente en la convocatoria… (resto igual).

2. Texto anterior:	**2. Nuevo texto**:
El personal funcionario que de acuerdo con lo establecido en el disposición adicional sexta se integre en el subgrupo profesional C2 y en las pruebas selectivas de acceso a la administración pública se le exigió específica y expresamente en la convocatoria, como requisito para poder participar, estar en posesión del título de técnica o técnico de formación profesional, podrá acceder al nuevo subgrupo profesional C1 mediante los procesos restringidos de promoción interna que a tal efecto se convoquen.	El personal *funcionario* que de acuerdo con lo establecido en el disposición adicional sexta se integre en el subgrupo profesional C2 y en las pruebas selectivas de acceso a la administración pública se le exigió específica y expresamente en la convocatoria... (resto igual).

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

DT 3.ª Régimen transitorio de los procedimientos de selección y provisión en trámite

Acción: Modificación del apartado 1.

1. Texto anterior:	**1. Nuevo texto**:
Las y los aspirantes que accedan a la función pública de la administración de la Generalitat mediante las convocatorias en curso a la entrada en vigor de esta ley, quedarán integrados en el cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala correspondiente al puesto de trabajo al que optan de acuerdo con los criterios establecidos en la presente ley.	*En el supuesto de* aspirantes que accedan a la función pública de la administración de la Generalitat mediante las convocatorias en curso a la entrada en vigor de esta ley, *se integrarán* en el cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala correspondiente al puesto de trabajo al que optan de acuerdo con los criterios establecidos en la presente ley.

Justificación:

Se reproduce la justificación formulada al art. 6.

DT 6.ª Ampliación del permiso de paternidad

Acción: Modificación.

Texto anterior:	**Nuevo texto**:
La administración de la Generalitat ampliará de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad hasta alcanzar las cuatro semanas antes del 13 de mayo de 2013.	*La duración del permiso de paternidad se incrementará en dos semanas anualmente hasta alcanzar un total de dieciséis semanas el año 2021.*

Justificación:

Arts. 1, 3, 5, 8, 44 y 51.b) LOI; 10.3, 11 y 80 EACV, 19 LICV, 25, 26 y 32L LCDSCV. La modificación pretende aplicar el art. 44 LOI en concordancia con las disposiciones estatutarias y legales autonómicas, de tal forma que el reconocimiento de los derechos de conciliación, en este caso de los padres, fomente la asunción equilibrada de responsabilidades familiares y, con ella, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Este objetivo se alcanzará cuando los permisos parentales sean iguales e intransferibles, especialmente en el caso de los padres. Por estas razones se dispone un régimen transitorio en la duración del permiso de paternidad hasta igualar la duración actual del permiso por maternidad de dieciséis semanas (arts. 49.a) EBEP, 24 D 175/2006 y 48.4 ET) en 2021, a razón de un incremento de dos semanas cada año durante el próximo lustro.

6. Estadísticas de la función pública valenciana con perspectiva de género

Los datos que se contienen en este apartado han sido suministrados por la Dirección General de la Función Pública de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana. La última fecha de consulta ha sido el 16 de mayo de este año. La lengua empleada a la hora de proporcionar los datos ha sido el valenciano, motivo por el que se ha empleado en este apartado junto con el castellano.

Algunas tablas cuentan con notas metodológicas particulares que, no obstante, han sido omitidas para facilitar su consulta en el presente informe.

Quienes hemos redactado el Libro Violeta queremos manifestar nuestro agradecimiento expreso a Eva M.ª Coscollà Grau, Directora General de Función Pública, y a Vicente Serra Martínez, Subdirector General de Planificación y Régimen Jurídico de la Dirección General de Función Pública, por haber suministrado los datos debidamente procesados y formateados.

Los datos se muestran a través de veintinueve tablas y cinco gráficos que exponen los datos más sobresalientes sobre mujeres y hombres al servicio de la Administración de la Generalitat: su presencia global y según distintas variables (grupos, edad, niveles…), carrera profesional, masa salarial, presencia equilibrada, salud laboral, formación y ejercicio de los derechos de conciliación.

Los resultados obtenidos justifican las modificaciones formuladas a los preceptos de la LFPV si se quiere garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la función pública valenciana.

Tabla 1. Personal funcionario al servicio de la Generalitat, según sexo y grupo de titulación.

	A1		A2
Dones	1382	54,3%	1497
Hòmens	1162	45,7%	890
	2544	18,2%	2387

Gráfico 1. Personal funcionario al servicio de la Generalitat, según sexo y grupo de titulación (porcentajes intragrupo).

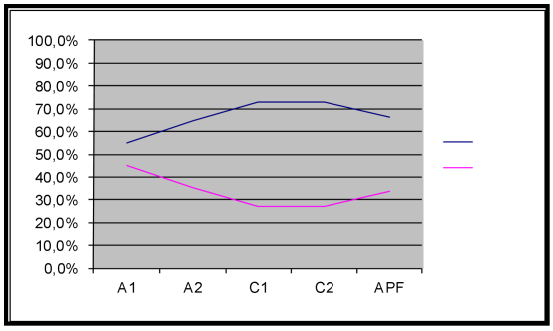


Tabla 2. Personal laboral al servicio de la Generalitat, según sexo y grupo de titulación.

	A		B
Dones	40	64,5%	33
Hòmens	22	35,5%	27
	62	3,3%	60

Gráfico 2. Personal laboral al servicio de la Generalitat, según sexo y grupo de titulación (porcentajes intragrupo).

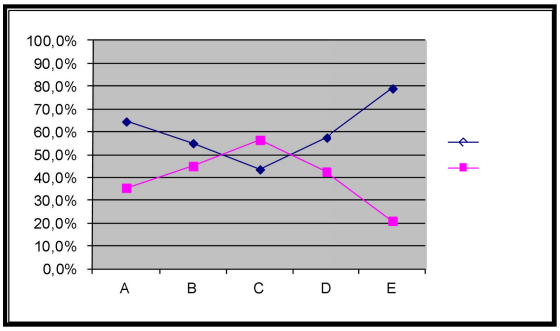


Tabla 3. Personal al servicio de la Generalitat, según sexo y edad (intervalos según el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas)

	Menys de 30		30-39		40
Dones	45	80,4%	1226	74,1%	
Hòmens	11	19,6%	428	25,9%	
	56	0,4%	1654	10,4%	

Gráfico 3. Personal al servicio de la Generalitat, según sexo y edad (intervalos según el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas) (totales).

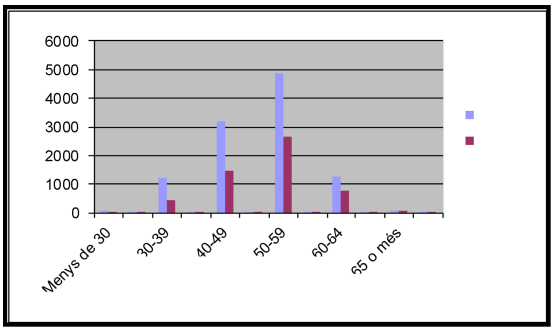


Tabla 4. Personal al servicio de la Generalitat, según antigüedad y sexo (intervalos quinquenales)

Anys	Dones	Hòmens
Menys de 5	1665	633
de 6 a 10	1176	404
de 11 a 15	1393	617
de 16 a 20	1147	488
de 21 a 25	1827	1007
de 26 a 30	1188	1788
de 31 a 35	960	665
de 36 a 40	420	203
mavor de 40	245	133

Tabla 5. Personal funcionario al servicio de la Generalitat, según grupo de titulación, edad y sexo (intervalos según el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas).

		Menys de 30		30-3
A1	Dones	1	50,0%	143
	Hòmens	1	50,0%	77
	Total	2		220
A2	Dones	8	88,9%	264
	Hòmens	1	11,1%	67
	Total	9		331
C1	Dones	26	92,9%	455
	Hòmens	2	7,1%	78
	Total	28		533
C2	Dones	3	60,0%	175
	Hòmens	2	40,0%	71
	Total	5		246
[illegible]	Dones	2	66,7%	104
	[illegible]	1	[illegible]	51

Tabla 6. Personal al servicio de la Generalitat, según órgano y sexo.

PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT
VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTA
CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒM
CONS. DE JUSTÍCIA, ADM. PÚB., REFOR. DEM
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ,INVES.,CULTURA
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SAL
CONS. D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS
CONS. D'AGRICULTURA, MEDI AMB., CANVI C
CONS. D'HABITATGE, OBRES PÚBLIQ. I VERT
CONS. DE TRANSPARÈNCIA, RESPONS. SOC
SERVEI [illegible]

Tabla 7. Personal al servicio de la Generalitat, según cuerpos con más de cien personas adscritas y sexo.

Administratiu de l'administració de la Generalitat					
Auxiliar de gestió					
Subalterns					
Superior tècnic d'administració general de l'administraci					
Especialistes en Educació Especial de l'administració c					
Superior de gestió d'administració general de l'administr					
Auxiliar de l'administració de la Generalitat					
Ajudant de residència/servicis					
Auxiliars d'infermeria					
Educació social					
Especialistes en Educació Infantil de l'administració de					
Ajudant de neteja					

Tabla 8. Personal al servicio de la Generalitat, según nivel competencial y sexo.

Nivell	Dones	Hòmens			
30	84				
28	136				
26	136				
24	638				
22	283				
21	17				
20	508				
19	196				
18	849				

Gráfico 3. Personal al servicio de la Generalitat, según nivel competencial y sexo (porcentajes intranivel).

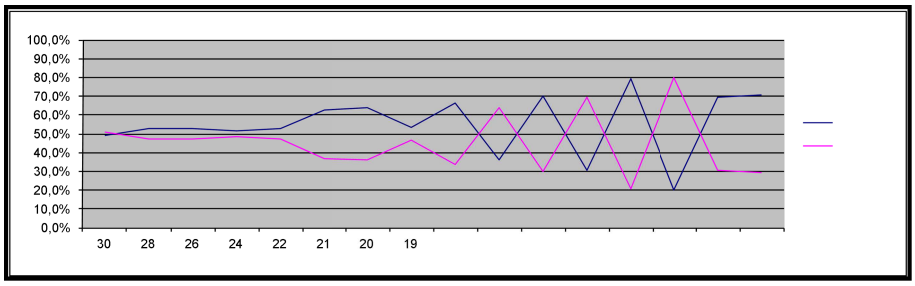


Tabla 9. Personal al servicio de la Generalitat, según vínculo jurídico y sexo

	Dones				
Personal Funcionari	93				
Personal Laboral	12				
	106				

Gráfico 4. Personal al servicio de la Generalitat, según vínculo jurídico y sexo (porcentajes intravínculo).

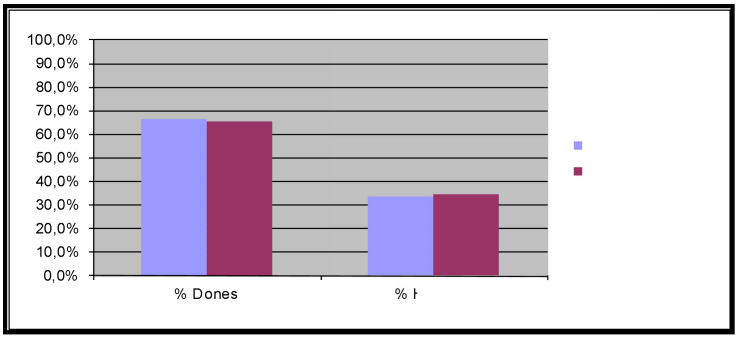


Tabla 10. Personal temporal al servicio de la Generalitat, según sexo

Dones	Hòmens	Tota		
4186	1433			

Gráfico 5. Personal temporal al servicio de la Generalitat, según sexo

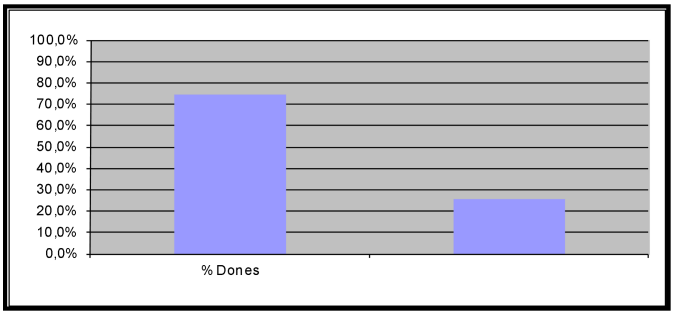


Tabla 11. Personal funcionario interino nombrado de urgencia, según año, subgrupo y sexo.

Any	Subgrups	Dones				
2014	A1	9				
2014	A2	44				
2014	C1	57				
2014	C2	93				
2014	APF	80				
2015	A1	8				
2015	A2	62				
2015	C1	66				
2015	C2	100				

Tabla 12. Provisión de puestos por el sistema de libre designación, según años, participantes, órgano técnico y sexo

	PARTICIPANTS														
Anys	Dones	Hòmens	Total	% Dones	% Hòmen										
2014	159	177	336	47,32%	52,68										
2015	90	53	143	62,94%	37,06										
2016	107	72	179	59,78%	40,22										

Tabla 13. Jubilaciones, según tipología y sexo

Per incapacitat o invalidesa permanent					
Anticipada					
Forçosa					
Voluntària					

Tabla 14. Distribución de la masa salarial, según grupo de titulación y sexo

Grup Titulació	Dones	Massa Salar (MS)				
A1	1.328	4.335.206,5				
A2	1.476	3.296.903,7				
C1	3.027	5.146.553,1				
C2	2.591	3.759.415,0				
APF	1.757	2.105.679,4				
Eventuales	19	61.802,3				
Total	**10.198**	**18.705.560,2**				

Tabla 15. Brecha retributiva media entre mujeres y hombres, según grupo de titulación

Grup de Titulación	Diferencial
A1	-158,41 €
A2	-230,12 €
C1	-196,76 €
C2	-52,77 €
APF	-34,80 €
Eventuales	21,78 €
Total	**-308,92 €**

Tabla 16. Representantes de las organizaciones sindicales en mesas de negociación y órganos de participación de la Administración de la Generalitat, según sexo

	UGT-PV		CC.OO-PV											
	Dones	Hòmens	Dones	Hòmer										
MGNI	1	3	0	3										
MGNII	0	3	3	0										
COPASESA	1	1	1	1										
COFOR	0	3	1	1										
COPAFORLO	1	2	2	1										
MSFP	1	3	1	1										
C.S. SEG Y SALUD	1	1	1	1										
CMEPT	0	2	1	1										
M.T.EDUCACIÓN	0	1	0	1										
TOTALES	5	19	10	10										
PERCENTATJES	20,8%	79,2%	50,0%	50,0										

Nota: Abreviaturas empleadas: **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 Paritaria de Formació Local; **MSFP**: Mesa Sectorial de Funció Pública; **C.S. SEG Y SALUD**: Comissió Sectorial de Seguretat i Salut; **CMEPT**: Comissió Mixta d'Estudi de Llocs de treball; **M.T.EDUCACIÓN**: Mesa Técnica de Educació.

Tabla 17. Representantes de la Administración en mesas de negociación y órganos de participación de la Administración de la Generalitat, según sexo

	Dones	Ho			
MGN I	6				
MGN II	6				
COPASESA	5				
COFOR	4				
COPAFORLO	4				
MSFP	3				
C.S. SEG Y SALUD	3				
CMEPT	2				
M.T.EDUCACIÓN	2				

Nota: Abreviaturas empleadas: **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 Paritaria de Formació Local; **MSFP**: Mesa Sectorial de Funció Pública; **C.S. SEG Y SALUD**: Comissió Sectorial de Seguretat i Salut; **CMEPT**: Comissió Mixta d'Estudi de Llocs de treball; **M.T.EDUCACIÓN**: Mesa Técnica de Educació.

Tabla 18. Composición de los órganos técnicos de selección, según año, subgrupo y sexo

OFERTA 2010					
Cossos					
Subgrup A1. Téc Seguretat i Salut					
Subgrup A2. T.M. Especialista Menors					
Subgrup C1. Esp. Integració Social					
Subgrup C1. Agente Mediambiental					
Total					
OFERTA 2014					

Tabla 19. Salud laboral, según tipología y sexo

ABSÈNCIES PER I.T. - MALALTIA COMÚ				
Dones	Hòmens	Total	%Dones	
6046	1775	7821	77,3%	

ABSÈNCIES PER ACCIDENT DE TREBALL				
Dones	Hòmens	Total	%Dones	
728	173	901	80,8%	

ACCIDENTS DE TREBALL PER GF					
	Dones	Hòmens	Total		
A	1	1	2		

Tabla 20. Movilidad por motivos de salud, según año, subgrupo y sexo

Año	Subgrupos	Dones				
2014	A2					
2014	C1					
2014	C2					
2014	APF	2				
2015	A1					
2015	A2					
2015	C1					
2015	C2					
2015	APF	2				

Tabla 21. Formación, según grupo de titulación y sexo

Grup	Dones	Hòmens			
A1	1286				
A2	1272				
C1	2721				
C2	1866				
APF	807				
Total	7952				

Tabla 22. Formación en el área social y de igualdad, según sexo

Dones	Hòmens	Total		
261	743			

Tabla 23. Formación en habilidades directivas, según sexo

Dones	Hòmens	Total		
49	53			

Tabla 24. Reducciones de jornada sin deducción de retribuciones, según tipología y sexo

Guarda legal menor o familiar					Atención direc										
Dones	Hòmens	Total	%Dones	%Hòmens	Dones	Hòme									
567	102	669	84,8%	15,2%	269										

Tabla 25. Flexibilidad de jornada, según duración, tipología y sexo

FLEXIBILITAT														
Persones de 65 anys o majors de l'esmentada edat, que requerisquen una especial dedicació					Fills xique perma									
Dones	Hòmens	Total	%Dones	%Hòmens	Dones									
106	28	134	79,1%	20,9%	4									

FLEXIBILITAT DE DOS HORES DIÀRIES: Art. 15.1														
Persones de 65 anys o majors de l'esmentada edat, que requerisquen una especial dedicació					Fills xique perma									
Dones	Hòmens	Total	%Dones	%Hòmens	Dones									

Tabla 26. Permisos con retribución, según tipología y sexo

PERMÍS PER PATERNITAT				
	Hòmens	Total		
	112	112	0,0%	

PERMÍS PER MATERNITAT BIOLÒGICA				
Dones	Hòmens	Total	%Dones	
263	12	275	95,6%	

PERMÍS PER ADOPCIÓ O ACOLLLIMENT DE MEI				
Dones	Hòmens	Total	%Dones	
1	0	1	100,0%	

Tabla 27. Reducción de jornada con reducción de retribuciones, según tipología y sexo

Cura directa de persones amb diversitat funcio					
Guarda legal de menor o familiar					
Malaltia llarga o crònica					
Altres (jornada de 9 a 2)					
Per violència de gènere					

Tabla 28. Licencias sin retribución, según sexo

Llicència sense retribució					

Tabla 29. Excedencias por ejercicio del derecho de conciliación, según tipología y sexo

Per cura de familiars					
Per cura de fill o filla					
Per violència de gènere					