

## **INFORME D'IMPACTE PER RAÓ DE GÈNERE DE L'AVANTPROJECTE DE LLEI D'OCUPACIÓ PÚBLICA DE LA COMUNITAT VALENCIANA.**

El present informe s'emet de conformitat amb allò que s'ha previst per l'article 4 bis de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens, introduït per Llei 13/2016, de 29 de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització de la Generalitat, que preveu que els projectes normatius hauran d'incorporar un informe d'impacte per raó de gènere que s'elaborarà pel departament o centre directiu que proposa l'avantprojecte de llei o projecte de norma, pla o programa d'acord amb les instruccions i directrius que dicte l'òrgan competent en la matèria.

### **INFORME**

1. La norma ha sigut elaborada amb la finalitat d'adaptar el text legal vigent, la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPV), a una nova visió i cultura de l'administració pública impulsada per la Generalitat, basades en la transparència, la independència, la professionalització, la participació ciutadana, la millora contínua en l'aplicació dels procediments de gestió, l'eficiència, la reducció de tràmits i gastos innecessaris i, en particular, quant a l'objecte del present informe, en un enfocament transversal de gènere en les regulacions contingudes en l'avantprojecte.

En este sentit, es va constatar la necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en la reforma de la llei reguladora de la funció pública valenciana, creant els mecanismes que facen possible eixe nou enfocament estratègic a fi d'establir els mecanismes per tal d'aconseguir la igualtat efectiva de dones i hòmens i corregir els efectes de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe.

2. Amb eixe fi, per Resolució de 2 de maig de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques (DOGV de 14.06.2016), es va constituir, en el si de la Direcció General de la Funció Pública, una comissió que, entre les seues funcions, ha tingut la d'elaborar una proposta de reforma de la LOGFPV, des de la perspectiva de gènere. Han format part de la dita Comissió, dones i hòmens, representants tant del món universitari amb experiència en matèria d'igualtat,



com de l'Administració de la Generalitat, designats per raó del lloc que exercixen i la seua relació tant amb esta matèria com amb la funció pública, així com de les organitzacions sindicals.

Tant esta comissió, com la constituïda en virtut d'allò disposat per Resolució de 3 de març de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques per a l'estudi i diagnòstic de l'ocupació pública en l'àmbit de l'administració de la Generalitat i de la regulació establida en la vigent LOGFPV -formada en este cas per persones expertes en l'àmbit de l'administració i ocupació pública- recomanen en els seus informes reforçar els valors característics del servici públic, entre els quals es troben la igualtat d'oportunitats en l'accés i la carrera, així com garantir el dret fonamental a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

3. La primera de les comissions referides, la constituïda per Resolució de 2 de maig de 2016, va aprovar l'informe en què s'estudia la reforma de la LOGFPV, des d'una perspectiva de gènere en sessió de 27 de setembre de 2016. A l'esmentat informe se li ha denominat "Llibre Violeta de la Funció Pública Valenciana".

La major part de les directrius que conté l'esmentat informe han sigut incorporades al text de l'avantprojecte de què se sol·licita informe per la qual cosa esta direcció general entén que la Llei d'Ocupació Pública de la Comunitat Valenciana que es proposa té un impacte positiu en matèria d'igualtat efectiva entre dones i hòmens dins de l'àmbit d'aplicació del text normatiu.

Poden destacar-se diversos aspectes que permeten la qualificació indicada:

### **Ús no sexista del llenguatge**

S'han atés les indicacions relatives a la utilització d'un llenguatge inclusiu, d'acord amb la directriu 3.2.1 "Ús no sexista del llenguatge" del Llibre Violeta, el fonament jurídic de la qual es troba en la Disposició Addicional 4a de l'Estatut d'Autonomia, article 14 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens i 48 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i hòmens.

En particular s'ha incidit en evitar a evitar l'ús del masculí genèric:

- En la denominació de les classes d'ocupació públic
- En la denominació individual de les persones empleades públiques
- En la designació dels que són titulars d'un òrgan, vocalia, etc.
- En la designació dels que poden exercir certes funcions



## **Representació equilibrada en la presa de decisions**

En este punt, s'inclouen propostes tendents a evitar que el fet de que un òrgan estiga compost en part per persones que ocupen un determinat càrrec impossibilita composicions paritàries. Així, l'article 10, al regular la composició del Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR) i l'article 11 la seua Comissió, contenen el principi de presència equilibrada a fi de contrarestar l'efecte indicat.

Per altra banda, s'avança en la consecució de la paritat en els òrgans tècnics de selecció ja que es passa d'una redacció en la vigent LOGFPV en la que l'exigència es limita a tendir a la paritat entre dones i hòmens, a establir com a garantia en la seua composició que existirà una "presència equilibrada de dones i hòmens, excepte per raons fundades i objectives, degudament motivades."

## **Accés als recursos**

### *Provisió de llocs*

En este punt, l'avantprojecte també ha incorporat les propostes contingudes en el Llibre Violeta. Este presta una atenció especial al respecte al principi d'igualtat real entre dones i hòmens en la regulació dels distints sistemes de provisió de llocs, ja que el dret reconegut per la llei al personal empleat públic a l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seua condició professional, d'acord amb la progressió aconseguida en la seua carrera professional (article 14 Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i 66 LOGFPV), té importants conseqüències en la consecució de la igualtat real. Per això, l'avantprojecte, en la regulació dels sistemes de provisió ordinaris, tant definitius -concurs i lliure designació- com provisionals -comissió de servicis i adscripció provisional-, reitera la necessitat que l'esmentat principi siga respectat. D'altra banda, cal ressaltar l'exigència, per als sistemes definitius de provisió de llocs de treball -concurs i lliure designació-, de que les convocatòries acompanyen un informe d'impacte de gènere (article 112.6, en el cas de concurs i 113.4, per a la lliure designació).

Destaca el supòsit de la lliure designació on l'avantprojecte estableix expressament que s'haurà de tendir a la paritat en este tipus de nomenaments. Esta previsió constitueix una novetat en matèria d'igualtat ja que la confiança que caracteritza esta forma de provisió pot, com assenyala l'informe, servir per a reproduir rols de gènere imperants en la societat. Amb el mandat inclòs en la nova regulació de la lliure designació es pretén evitar que es produísca una situació com la descrita i que l'accés a este tipus de llocs -caracteritzats tots ells per ser aquells amb un major poder decisor i de direcció de cada



un dels grups de classificació professional- es produïska sense cap discriminació per raó de gènere.

A més, es presta una atenció específica a què el barem dels concursos així com el sistema de valoració dels coneixements, capacitats i aptituds a tindre en compte en esta forma de provisió respecten el principi d'igualtat real entre dones i hòmens i la prohibició de discriminació per raó de gènere.

### Sistemes selectius

Es preveu que, en el cas que l'oposició exigisca la superació de proves físiques, es respecte el principi de no discriminació per raó de sexe, especialment en la configuració dels seus barems.

### Retribucions

El Llibre Violeta presta especial atenció a les retribucions i suggerix, en diversos articles, la inclusió de referències a la necessitat que no s'incórrega en esta matèria, ni directa ni indirectament, en discriminació per raó de gènere.

No obstant això, atés que les retribucions són una conseqüència directa de la classificació del lloc de treball concret que s'ocupa, s'ha optat per unificar l'exigència de no discriminació en matèria retributiva per mitjà d'un enunciat genèric d'interdicció de tota discriminació a l'hora d'establir els criteris de classificació. Així, l'article 41 de l'avantprojecte estableix que "Els criteris de classificació garantiran l'absència de qualsevol discriminació directa o indirecta de dones i hòmens".

Per eixe motiu no s'han incorporat els incisos concrets a la prohibició d'incórrer en discriminació per raó de gènere en tots els articles dedicats a regular les retribucions, (articles 83 a 94 de l'avantprojecte), com proposava la Comissió.

Per la seua banda, les referències a la prohibició que s'incórrega en cap tipus de discriminació directa ni indirecta per raó de gènere així com a l'exigència d'estudi d'impacte de gènere en matèria de règim de la seguretat social del personal funcionari al servici del a Generalitat, suggerides pel Llibre Violeta, s'han omés per ser la dita matèria de competència estatal.

### Permisos i llicències

En esta matèria l'enfocament de gènere ha sigut especialment atés. En particular destaquen les següents mesures que constituïxen una novetat respecte al text de la llei vigent. Algunes d'estes mesures estan ja aplicant-se en virtut de diferents habilitacions



normatives, si bé la seua unificació a través de la incorporació al text normatiu es considera molt oportú en termes de seguretat jurídica.

-S'incorpora el permís per estat de gestació dels funcionàries (article 78).

-S'incorpora el permís per a l'assistència als preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball en els casos d'adopció o acolliment (article 78).

-S'incorpora el permís per atenció de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu (article 78).

-S'amplia el permís de paternitat a sis setmanes, pel naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'una filla o fill, a disfrutar pel pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual és constituïda l'adopció (article 78). El llibre violeta proposava l'exigència que es disfrutaren sis setmanes immediatament després al fet causant. No obstant això, i tenint en compte que la regulació d'este permís pot continuar la línia seguida fins ara de que es veja ampliat en el temps, atés que existixen ja proposicions legislatives en este sentit, s'ha considerat més adequat limitar a dos setmanes de les sis, l'obligatorietat en el gaudi del permís. Així l'incís final de la lletra c) de l'article 78.3 c) estableix: «Seran obligatòries per al seu titular, les dos setmanes immediatament posteriors al fet causant.»

-És preveu el manteniment de les retribucions integres per a reduccions de jornada en el cas de funcionàries víctimes de violència de gènere, amb el límit del 30% (article 77.4)

-És preveu la possibilitat de sol·licitar l'adscripció a un altre lloc de treball per motius de salut o rehabilitació del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau de consanguinitat a càrrec seu (article 122).

-S'estableix com a regla general la prohibició de remoció o cessament del personal que és trobe en situació de risc durant l'embaràs o disfrutant d'una situació de permís de maternitat o paternitat (article 114.6).

Al contrari, no s'han incorporat com a permisos, tal com suggerix el Llibre Violeta, els següents permisos. La raó de la no inclusió és la consideració dels mateixos com a reduccions de jornada:



- Permís per raons de guarda legal, atenció de majors amb atenció especial o persones amb discapacitat sense activitat retribuïda.
- Permís per atenció de familiar de primer grau

Tampoc el permís per naixement de fills prematurs o que per qualsevol causa hagen de romandre hospitalitzats després del part, perquè es regula reglamentàriament com un supòsit d'ampliació del permís de maternitat.

### Situacions administratives

Es garantix el dret a la reserva del lloc de treball durant tot el temps que dure l'excedència voluntària per raó de violència de gènere.

### **Enfocament de gènere en els distints instruments de planificació i gestió.**

Finalment, l'avantprojecte opta per que la perspectiva de gènere no es limite a l'elaboració del propi esborrany sinó que es tracte d'un enfocament a utilitzar en la producció dels distints instruments previstos en la llei. Així, el capítol III del títol IV, dedicat als Instruments de planificació i ordenació de l'ocupació pública, conté referències expresses a esta exigència. Concretament, l'article 50 preveu que la planificació de l'ocupació pública inclourà la perspectiva de gènere per tal que es garantisca que indicadors de gènere siguen tinguts en compte en l'elaboració d'instruments claus en la gestió de persones com són l'oferta d'ocupació pública i els plans d'ordenació de recursos humans. En esta mateixa línia, els preceptes reguladors d'ambdós instruments exigixen la incorporació dels corresponents informes d'impacte de gènere en la seua tramitació (articles 51.2., 54 i 125).

Finalment, cal assenyalar que al llarg de l'articulat apareix el principi de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, que d'altra banda apareix enumerat com un dels drets del personal empleat públic de l'article 75 de l'avantprojecte. Així mateix, en alguns casos, el text normatiu cita l'esmentat principi per a tindre-ho en compte en el desplegament normatiu de la llei. És el cas de la permuta regulada en l'article 119 del text.

En virtut de l'anterior, s'informa que el contingut de l'avantprojecte de llei té un impacte positiu per raó de gènere.

### **La directora general de Funció Pública**

