

**CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE**

SECRETARÍA XERAL TÉCNICA -

SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE

**ALEGACIÓNS AO “PROXECTO DE LEI PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE
MULLERES E HOMES DE GALICIA”, RECIBIDAS NO SINDICATO DE EMPREGADOS
PÚBLICOS DE GALICIA (SEPGA)**

A continuación, reproducense o contido das alegacións remitidas ao SEPGA en relación ao devandito proxecto normativo. Cada número correspóndese coa alegación feita por unha persoa. En todo caso, son alegacións formuladas por persoas que traballan no ámbito da Administración da Xunta de Galicia. Así mesmo, a orde seguida para a súa reprodución deriva da orde de recepción no SEPGA, de máis antiga a máis recente.

Trátase dunha reprodución literal e o SEPGA, neste caso, limítase ao seu traslado, sen que representen ningunha posición do SEPGA respecto ao seu contido. Todo iso independentemente de que as persoas que formamos parte da súa Comisión Executiva poidamos estar en maior ou menor medida co seu contido.

ALEGACIÓNS

1.

A entrada en vigor dos novos períodos de permiso de paternidade e maternidade foron un logro importante e necesario para a complicada conciliación familiar. Non obstante, este logro ten como consecuencia unha significativa sobrecarga de traballo nos equipos e unidades porque non se produce a cobertura deses postos durante un período prolongado e, na práctica, son os compañeiros/as os que asumen total ou parcialmente as súas tarefas incluso, en ocasións, de nivel superior no caso de que o permiso corresponda a un xefe/a. Por tanto, xerándose unha situación de desigualdade.

Así, na miña opinión, a consecución de novos dereitos para algúns empregados/as públicos, **a todas luces lexítimos**, non debería producirse a costa do retroceso dos dereitos doutro colectivo de empregados/as públicos.

Ademais, salvo en casos puntuais, non supón incremento orzamentario para a Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia xa que durante este período, a Seguridade Social asume o soldo do empregado/a público (ata a base máxima de cotización)

Neste contexto, suxírese que se introduza neste anteproxecto a cobertura temporal obrigatoria por parte da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia dos postos de traballo durante o período de disfrute de permisos de paternidade, maternidade e/ou lactancia pola persoa titular, a través dos sistemas de provisión da lexislación vixente en aras da igualdade efectiva dos empregados/públicos.

Finalmente, sinalar que esta cobertura do permiso de maternidade/paternidade xa se vén producindo de xeito voluntario nalgúns casos puntuais, como por exemplo, na propia Secretaría Xeral de Igualdade, poñendo así de manifesto a viabilidade desta medida.

2.

... despois da lectura do texto...

As miñas achegas son:

Na páxina 2, nos artigos 2.b e/ou 2.d penso que se debía incluír unha referencia a un problema propio das mulleres non especificado como é a menstruación. Penso que se debían conceder permisos por esta causa, sen recuperación de horas ou cunha mínima recuperación. En moitos casos é unha causa totalmente invalidante e penso que se debería facilitar este feito feminino e discriminatorio.

A segunda consiste en que creo que se debía contemplar no artigo 2.e, da páxina 2, o coidado de familiares de persoas de terceiro grao de consanguinidade, creo (tíos), sen fillos nin outras persoas que se fagan cargo delas.

A outra consideración é no capítulo 1, artigo 181 que me parece que é discriminatorio para persoas maiores ou sen fillos ou sen maiores ao seu cargo. Pode ser que sexa débil xuridicamente.

3.

En xeral paréceme que sigue considerando a muller nai e responsable da crianza dos fillos, aínda que o que se debera perseguir é o contrario. Sen embargo, sigue incidindo en non discriminación por coidado de fillos para a nai.

Artigo 178. Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación

..., non me parece correcto este artigo dirixido solo ó sexo feminino. Hai moitos sectores na administración nos que os homes son poucos: medicina, enfermería, e ensinanza. A falta de representación masculina na ensinanza paréceme grave, pola influencia nas próximas xeracións. Entendo que o artigo de infrarepresentación debe afectar a homes e a mulleres.

4.

En relación ao **Artigo 176. Informe de impacto de xénero das ofertas de emprego público** *“As ofertas de emprego público esixirán a elaboración previa dun informe de impacto de xénero emitido polo órgano competente en materia de igualdade, coa finalidade de detectar situacións de desvantaxe particular. Dito informe non será vinculante”*, entendo que podería complementarse co informe de impacto de xénero das convocatorias, que é onde se establecen os requisitos e as probas que, de ser o caso, poidan conter factores discriminatorios.

5.

Los cursos de la EGAP presenciales son casi siempre en Santiago, incluso por las tardes. Eso es un gran obstáculo para los que no trabajamos allí, más si tenemos hijos. Imposible dejar nuestras casas por las tardes. Yo no he podido hacer cursos presenciales allí durante años, mientras estuvo mi hijo en casa.

Por otra parte, suelen ser a horas intempestivas para padre/madres de familia.

Ello repercute mucho en las carreras profesionales de las mujeres que somos madres. Deberían incluir en la Ley que debería estudiarse la forma de que los cursos presenciales

sean asequibles a todos los empleados públicos.

6.

O artigo 178 sinala:

Artigo 178. Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación

1. *Cando nun determinado corpo, escala, grupo ou categoría da Administración pública galega se verificase a infrarrepresentación do sexo feminino, na oferta de emprego público establecerase que, de existir méritos iguais entre dúas ou máis persoas candidatas, serán admitidas as mulleres, salvo se considerando obxectivamente todas as circunstancias concorrentes nas persoas candidatas de ambos sexos existen motivos non discriminatorios para preferir ao home.*

2. *Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.*

Para ben ser, non debe establecerse para solventar os “empates” ningunha preferencia por razón de sexo, idade, estatura, orixe xeográfica ou outras circunstancias biolóxicas ou persoais que non teñen que ver cos méritos (por exemplo, sería máis oportuno que o “desempate” se fundamentase en expediente académico, experiencia laboral previa, etc); agora ben, se se considera que si debe haber un artigo que estableza preferencias en caso de igualdade de méritos por razón de sexo, debería basearse na condición de sexo menos representado, como pode ser neste texto alternativo:

Artigo 178. Actuacións especiais en casos de infrarrepresentación

1. *Cando nun determinado corpo, escala, grupo ou categoría da Administración pública galega se verificase a infrarrepresentación dun sexo, na oferta de emprego público establecerase que, de existir méritos iguais entre dúas ou máis persoas candidatas, serán admitidas as persoas do sexo infrarrepresentado, salvo se considerando obxectivamente todas as circunstancias concorrentes nas persoas candidatas de ambos sexos existen motivos non discriminatorios para preferir ás persoas do sexo con maior representación.*

2. *Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo,*

escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre os sexos.

Nas referencias do protocolo contra o acoso sexual non atopei referencias á necesidade de respectar a presunción de inocencia que, ademais de ser un dereito fundamental constitucionalmente protexido (art. 24 CE), por non mencionar a DUDH e o CEDH, entre outros, tamén se esixe incluír nos protocolos de acoso polo apartado 7 do anexo do Real decreto 901/2020 como un dos principios aos que debe responder o procedemento de actuación contra o acoso sexual e por razón de sexo.

7.

POLÍTICAS DE SAÚDE

Faltan medidas de mellora do emprego nun sector moi feminizado. Sector no que é difícil aplicar as medidas de conciliación xerais debido aos seus horarios e características profesionais específicas.

Nin o decreto lexislativo nin o actual anteproxecto contemplan ningunha medida específica para o colectivo de persoal sanitario e administrativo que traballa en centros sanitarios públicos ou privados cando son un sector moi feminizado e con poucas directivas. O primeiro plan de igualdade no ámbito da sanidade é moi básico, está a anos luz da protección que se presupón ten unha muller traballadora na comunidade autónoma.

POLÍTICAS DE EDUCACIÓN

Faltan medidas de mellora do emprego nun sector moi feminizado. Sector no que é difícil aplicar as medidas de conciliación xerais debido aos seus horarios e características profesionais específicas.

Nin o decreto lexislativo nin o actual anteproxecto contemplan ningunha medida específica para o colectivo de persoal educativo e administrativo que traballa en centros de ensinanza de todos os niveis (dende infantil ata universitario) cando son un sector moi feminizado e con menos directivas. Cómpre prestar especial atención á inspección educativa e ás súas novas obrigas.

AOS COLECTIVOS PROFESIONAIS DA SAÚDE E A EDUCACIÓN IMPÓNSELLES UN

MONTÓN DE OBRIGAS PERO NINGÚN DEREITO. Hai que ter en conta que os dereitos do persoal empregado público afecta só ao persoal da administración xeral e logo con carácter supletorio e parcial para o resto do persoal. O dereito de igualdade debería ser quen de superar estas diferenzas. O que se quere é promover a igualdade no emprego público e privado.

ERRÓNEA MENCIÓN DO CONCEPTO REGULAR

Exposición de motivos

(34) O capítulo II do título II **regula a linguaxe** non sexista para mellorar o Decreto Lexislativo 2/2015 en aras a unha maior efectividade, e para **incluír** a cuestión da imaxe pública igualitaria que deberán garantir a Administración xeral e o Sector Público autonómico de Galicia e, ademais, promover en relación cos colexios profesionais e as corporacións de dereito público.

(35) O **capítulo III do título II regula** o dereito á saúde en igualdade de mulleres e homes esixindo a integración

(43) No capítulo XII do título II **regúlanse** as cláusulas de igualdade de xénero na contratación administrativa...

A Sección 2ª céntrase na promoción do benestar e da igualdade laboral das empresas e estendéndoa tamén ás entidades do terceiro sector, **regulando as medidas** de promoción da conciliación

...unha regulación detallada das medidas de formación en igualdade laboral, estendéndoa ás entidades do terceiro sector...

Complétase esta sección, **coa regulación dos axentes** de igualdade,...

A sección 3ª **regula o benestar laboral** e a responsabilidade social...

Na sección 5ª **regúlase** a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade...,

(49) Finalmente, o capítulo VI deste título refírese á promoción da igualdade de xénero na negociación colectiva, para introducir cambios **puntuais na regulación previa da Lei 2/2007** e o Decreto Lexislativo 2/2015, para facela máis efectiva.

(53) Os plans municipais de igualdade, **regulados no capítulo III**, inspíranse na Carta europea

(55)

...

Pola súa banda, elimínase a figura dos Plans de programación dos tempos na cidade dada a súa nula implementación práctica **tras a súa regulación pola Lei 2/2007**

(57) **A regulación do título V** comeza cunha carta de dereitos das mulleres rurais e do mar...

(59) No título VI **abórdase a regulación** de aspectos específicos e concretos das condicións

Articulado

Art. 1.2

131.4.4. No desenvolvemento regulamentario das medidas dirixidas ao fomento do empresariado feminino teranse en conta de xeito preferente ás mulleres emprendedoras con especiais dificultades de inserción laboral ou en situacións marcadas pola desvantaxe social ás que se refire o artigo 126 desta lei, así como ás mulleres emprendedoras do medio rural e do sector marítimo-pesqueiro, **de conformidade co regulado no Título V desta lei.**

TRATAMENTO DA MATERNIDADE

(19) A discriminación por maternidade considérase unha discriminación directa por razón de sexo seguindo a Lei Orgánica 3/2007 e a doutrina emanada do Tribunal Constitucional e do Tribunal de Xustiza da Unión Europea.

(47) ...

Do mesmo xeito inclúe as medidas xerais e específicas tendentes ao fomento do emprendemento feminino, que van dende a constitución de redes de mulleres emprendedoras, a axudas para a contratación dunha persoa que as substitúa no caso de maternidade.

Artigo 5. Igualdade de trato entre mulleres e homes

1. O dereito á igualdade de trato entre mulleres e homes supón a prohibición de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e, en especial, a derivada da maternidade, da asunción de obrigas familiares e do estado civil.

Artigo 9. *Discriminación por maternidade e por paternidade*

Constitúe discriminación directa por razón de sexo o trato menos favorable dado as mulleres relacionado co embarazo, parto ou a maternidade.

Tamén constitúen discriminación prohibida por esta lei o trato menos favorable dado a un home por razón de paternidade.

Artigo 11. *Discriminación por asociación*

A prohibición de discriminación por razón de sexo inclúe a discriminación por asociación, entendida como a sufrida por unha persoa por razón do sexo, do embarazo, do parto ou da maternidade, a asunción de obrigas familiares ou do estado civil de outra coa que estea relacionada.

Artigo 22. *Significado da transversalidade e criterios de actuación*

2. Na aplicación do principio de transversalidade da dimensión de xénero, a Xunta de Galicia establece como criterios da súa actuación:

a) A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, co obxectivo da eliminación dos prexuízos de xénero e das prácticas consuetudinarias e de calquera outra índole sempre que tales prexuízos ou prácticas se baseen na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de homes e mulleres. En particular, garantirase que a educación inclúa unha comprensión adecuada da maternidade como función social e o recoñecemento da responsabilidade común de homes e mulleres en canto á educación dos fillos e fillas, no coñecemento de que o seu interese constituirá a consideración primordial.

b) A busca e a eliminación absoluta das discriminacións por razón de sexo, sexan directas ou indirectas e, en especial, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

d) O fomento da comprensión da maternidade como unha función social, para evitar os efectos negativos sobre os dereitos da muller, e ademais instrumentar outros efectos positivos. Deste xeito, a Administración Autonómica promoverá o apoio directo para facer fronte as cargas e coidados que supoñen a gravidez, o parto, a crianza e a socialización dos fillos e fillas, a fin de que non constitúan discriminación para as mulleres. A Xunta de

Galicia desenvolverá as súas competencias para que se materialice, na práctica, esa comprensión da maternidade como unha función social e deixe de ser unha carga exclusiva das nais e motivo de discriminación para as mulleres.

Artigo 43. Dereito a unha maternidade sen risco

As mulleres teñen dereito a unha maternidade sen risco e ao acceso a unha atención obstétrica adecuada. Aos efectos de previr e de evitar situacións de violencia obstétrica, respectarase a autonomía da muller e a súa capacidade para tomar decisións informadas sobre a súa saúde sexual e reprodutiva e, a tal efecto, proporcionaráselle información adecuada e comprensible en cada etapa do embarazo, parto, puerperio, e no período de lactación natural. Así mesmo requirirase o seu consentimento libre, previo e informado para todos os tratamentos invasivos durante a atención do embarazo, parto e puerperio, e no período de lactación natural, excepto en situacións de risco vital para a nai, feto ou lactante.

Artigo 44. Redes de apoio á muller embarazada

Dentro do respecto á autonomía da muller e a súa capacidade para tomar decisións informadas sobre a súa saúde reprodutiva segundo a lexislación vixente na materia, as mulleres teñen dereito a unha maternidade libremente decidida e ao acceso a unha atención integral á saúde reprodutiva adecuada durante o embarazo, parto e puerperio, e na provisión do servizo terase en conta a accesibilidade das persoas con diversidade funcional. A muller xestante ten dereito a decidir culminar o seu embarazo, a ser apoiada social e institucionalmente nesa decisión e a ser informada dese dereito e dos programas e mecanismos de apoio dispostos ao seu favor, de conformidade coa Lei 5/2010, de 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.

Artigo 82.2 h) h) Fomento do enfoque de xénero entre as empresas fabricantes do deseño universal para que os bens de uso común por ambos sexos teñan, de ser oportuno, unha versión feminina. En particular, fomentárase a accesibilidade daqueles bens e servizos que den soporte á saúde sexual das mulleres con discapacidade e á súa maternidade, e esta consideración será tida en conta polos órganos de contratación do Servizo Galego de Saúde.

Artigo 119. Protección da saúde reprodutiva e da maternidade

1. A consellería competente en materia de emprego impulsará actuacións para a sensibilización, información, asesoramento técnico e formación do empresariado e do persoal traballador co obxectivo de combater na súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente á saúde reprodutiva de traballadores e traballadoras, e ao embarazo, ao parto, puerperio e á lactación natural, ao abeiro do disposto nos artigos 25 e 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

2. Vixiaranse especialmente as condicións de traballo que poidan resultar nocivas, insalubres e/ou perigosas para as mulleres traballadoras durante os períodos de embarazo, puerperio e lactación natural e para o persoal traballador especialmente sensible, para adaptar, no caso necesario, a súa actividade laboral coa súa específica situación de saúde.

3. As administracións públicas e as empresas porán a disposición das súas traballadoras información relativa aos trámites e ao procedemento para solicitar a adaptación á que se refire o apartado anterior, así como sobre o prazo de resolución da súa solicitude.

Artigo 165.2 h) h) Fomentar a inclusión nos convenios colectivos, do campo e do mar, de cláusulas antidiscriminatorias e de medidas para facelas efectivas en todos os eidos e, en especial, no acceso ao emprego, na promoción profesional, retribucións, maternidade e conciliación corresponsable, e acoso no traballo.

- Cómpre simplificar as referencias á función social da maternidade ao longo do texto.

- Se a discriminación é por ter proxenie xa non hai que definir unha desigualdade por ser muller, se non polo dereito á reprodución e ou a ter familia separado das discriminacións que son propiamente femininas.

- Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada. Esta lei é de iniciativa popular, non ten sentido derogala e incorporar os dereitos alí establecidos como dereitos da muller, como técnica de mellora normativa.

- Cómpre neste ámbito do embarazo e noutros aspectos lexislados facer categorías máis amplas, e deixar para as regulamentacións de desenvolvemento os aspectos de xestión. Na maternidade o aspecto principal é o embarazo. Non importa o traballo ou a situación da persoa embarazada, dado que non se ofrecen medidas tan diferenciadoras.

O axeitado sería facer un capítulo de fomento da maternidade e lexislar todo por xunto,

sen espallar temas de maternidade por todo o texto. O mesmo para os dereitos reprodutivos; ou para o caso dos dereitos persoais de quen queira formar unha familia.

Falta moita categorización, hai moita repetición de ideas. Ex. Formación. Este tema precisa máis unificación. Hai unha formación básica e outra especializada.

A TER EN CONTA

CONCEPTO DE PRINCIPIOS: Ten cambios de ordenación. Xa non forman parte do artigo 1, nin son únicos para todo o texto.

CONCEPTO DE TRANSVERSALIDADE: Necesita ser resumido e condensado e non desenvolvido especificamente para todos os ámbitos.

NECESIDADE DE PARTICIPACIÓN CIDADÁ: Tamén se pode legislar por xunto, con independencia de cal sexa o tema.

ESTATÍSTICAS: Necesita unha unificación. Fan falta estatísticas de igualdade en todos os ámbitos da vida social, persoal, cultural, urbana, rural...en temas de infraestruturas a súa ubicación non é neutra, en temas de medioambiente a súa protección afecta de xeito diferente, etc. Hai que ter datos e compartilos con igualdade.

EN DEFINITIVA, PRECISA UNHA REVISIÓN EN PROFUNDIDADE: Tanta reiteración e especialización fará que queden ámbitos sen cubrir, canto máis xenéricos sexan os principios e fins, mellor se poderá desenvolver a igualdade.

O Comité Executivo do SEPGA.