

## I. Introducció

La Cimera del Mil·lenni feta a Nova York al setembre de 2000, va reunir un nombre sense precedents de líders mundials, que van adoptar per unanimitat l'anomenada "**Declaració del Mil·lenni de les Nacions Unides**". Aquest document conté una declaració de valors, principis i objectius per a l'agenda internacional del segle XXI. S'hi reconeix la responsabilitat dels governs per a aconseguir la dignitat humana, la igualtat i l'equitat, en especial de les persones més vulnerables, establint entre els seus objectius assolir la igualtat entre els sexes en 2015.

En els quinze anys transcorreguts des de llavors s'ha aprofundit en gran manera en la labor d'aconseguir la plena igualtat de dones i homes en tots els àmbits. No obstant això, és molt el camí que queda encara per recórrer i són nombrosos els terrenys en què és necessari continuar actuant amb decisió, per mitjà de polítiques públiques que eliminen els obstacles que impedeixen la seua consecució.

El nostre ordenament jurídic ha desenvolupat el dret fonamental d'igualtat de dones i homes en consonància amb les disposicions internacionals sobre Drets Humans de les Nacions Unides ratificades per Espanya i amb el dret europeu. La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea disposa que la igualtat de dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre ambdós constitueix un objectiu de caràcter transversal que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus Estats membres.

En l'àmbit nacional, el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe és proclamat per la Constitució espanyola en l'article 14. Per la seua banda l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siga real i efectiva. Posteriorment, amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es va donar un impuls excel·lent per a aconseguir l'objectiu esmentat, en definir de manera decidida el marc legal per a fer-ho possible.

En el nostre marc autonòmic, l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana disposa en l'article 10 que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment, entre altres, en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball. I en l'article 11 estableix que la Generalitat vetlarà perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i en igualtat de condicions, garantint la compatibilitat de la vida familiar i laboral. En consonància amb això, la Generalitat va aprovar la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la Igualtat entre dones i homes, a la qual s'ha sumat amb posterioritat el títol II de la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

Dins de l'àmbit de l'ocupació pública, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, va establir l'obligatorietat que les Administracions Públiques elaboren i apliquen un pla d'igualtat. El posterior text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic de 2015 continua arreglant, en la seua disposició addicional setena, aqueixa mateixa obligació per mitjà dels instruments de negociació col·lectiva. També la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la Funció Pública Valenciana, va obligar a elaborar i aprovar un pla d'igualtat en la seua Disposició addicional onze.

Conseqüència de l'obligatorietat esmentada va ser el I Pla d'Igualtat de Dones i homes de l'Administració de la Generalitat 2010-2012, aprovat mitjançant un acord del Consell de 9 d'abril de 2010, pel qual es va aprovar l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública de 31 de març de 2010. Aquest I Pla d'Igualtat tenia com a objectiu general aconseguir la igualtat real de dones i homes en l'àmbit de l'administració de la Generalitat i, per extensió, en la societat valenciana en general. Fixava per a això una sèrie d'accions i de mesures concretes amb què aconseguir implantar progressivament en l'administració de la Generalitat una cultura d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, i fomentar la creació de condicions i estructures socials i l'establiment de polítiques públiques que incloguen la perspectiva de gènere, a fi d'assolir una igualtat d'oportunitats real.

Esgotada la vigència del I Pla d'Igualtat amb què es van aconseguir indubtables avanços, es fa necessari comptar amb un de nou, que vinga a satisfer les necessitats que encara avui subsisteixen en l'àmbit dels drets de les dones. Si bé l'estatus legal de les dones ha millorat i les regulacions existents arpleguen de forma àmplia aquest reconeixement, la igualtat efectiva està encara lluny de ser una realitat, persisteixen bretxes de gènere en molts sectors i hi ha encara un repartiment de rols tradicional que limita les oportunitats de les dones. Les dones continuen sent majoria en determinats sectors formatius i laborals pitjor retribuïts, i encara no compten amb prou presència en certs llocs de responsabilitat.

Per tot això, l'Acord de Legislatura de la Mesa General de Negociació del personal funcional, estatutari i laboral de la Generalitat de 9 de juny de 2016, va considerar prioritari l'impuls dels treballs de negociació del II Pla d'Igualtat de l'Administració de la Generalitat i la seua consegüent aprovació per mitjà d'un nou acord. El present II Pla d'Igualtat de Dones i homes de l'Administració de la Generalitat 2016-2018 ve a satisfer el compromís esmentat, havent sigut negociat en la Comissió d'Igualtat constituïda per Resolució de 2 de maig de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, encarregada d'estudiar la reforma de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana des de la perspectiva de gènere i d'elaborar el nou pla d'igualtat de dones i homes en la Funció Pública Valenciana.

Aquest II Pla d'Igualtat té com a objectiu general aconseguir la igualtat efectiva en l'ocupació pública per mitjà de la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i l'eliminació de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat. Per a això, el Pla defineix deu objectius específics i mesures concretes dirigides a la consecució de l'objectiu general.

Les mesures esmentades intervenen fonamentalment en els aspectes següents:

- 1.- Dinamitzar el funcionament de les Unitats d'Igualtat de les Conselleries com a òrgans competents i responsables de la seua aplicació al personal adscrit a aquelles.
- 2.- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats de participació i representació.
- 3.- Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i carrera vertical professional de la dona, fomentant la paritat en la distribució per sexes de grups i subgrups professionals, categories i col·lectius de l'Administració de la Generalitat.
- 4.- Eliminar els obstacles que impedeixen la participació plena de les dones en tots els àmbits i nivells de l'Administració, tot facilitant la conciliació de dones i homes.
- 5.- Fomentar la formació en igualtat del personal al llarg de la carrera professional, en especial dels que ocupen llocs directius i òrgans de selecció, per a fer efectiu el principi d'igualtat de forma transversal.
- 6.- Conèixer en profunditat i corregir les causes que provoquen la desigualtat salarial.
- 7.- Atendre les situacions d'especial protecció referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
- 8.- Fomentar la comunicació en igualtat per mitjà d'un llenguatge no sexista i inclusiu, tant en l'àmbit intern com cap a la ciutadania.
- 9.- Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.

10.- Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

A més de les anteriors hi ha altres mesures que, pel seu caràcter, són més pròpies de ser previstes en el marc de la nova llei de funció pública valenciana que es troba actualment en procés d'elaboració, existint el compromís per part de l'Administració de la Generalitat, adquirit en el si de la comissió d'igualtat, que efectivament el nou text legislatiu les incloga. Aquestes mesures que s'inclouran en la llei, junt amb les que formen part d'aquest II Pla d'Igualtat, constitueixen, doncs, el conjunt d'accions que la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Pública posarà en marxa per a aconseguir l'objectiu d'impulsar la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

Som conscients que l'èxit d'una plena igualtat de dones i homes és una cursa de fons, en què encara queden molts obstacles per remoure. Els de naturalesa jurídica potser seran els que s'hagen desenvolupat més, de tal forma que les dones compten actualment amb un ple reconeixement dels seus drets civils i laborals. No obstant això, queden altres camps en què encara hi ha importants desigualtats el canvi de les quals ha demostrat ser més lent. Es tracta essencialment de canvis culturals i socials que requereixen accions coordinades en diversos àmbits simultàniament per a ser efectius, essencialment en l'educatiu; però també en el social, laboral i familiar. La igualtat plena de dones i homes requereix normes legals que la sustenten, una educació igualitària basada en la no-discriminació que afavorisca la igualtat d'oportunitats i, sobretot, la seua translació i impregnació a tots els ordres de la vida, des de la família fins a les empreses i les institucions públiques i privades. Per mitjà d'aquest II Pla d'Igualtat, la Generalitat continua amb el seu compromís de ser part activa essencial en la labor d'avançar en l'objectiu que dones i homes tinguen idèntiques circumstàncies i oportunitats en el terreny de l'ocupació pública, i que aquest àmbit es constituïska en motor de canvi i trasllade la seua influència a tots els sectors socials.