Confederación Intersindical Galega – CIG-Autonómica
Edif. Administrativo San Caetano – 15781 Santiago de Compostela
www http://autonomica.cigadmon.gal
Telegram @CIGAutonomica
twitter @CIGAutonomica
facebook CIG Autonomica

Zeltia Burgos Tortosa, secretaria nacional da CIG-Autonómica, co enderezo para os efectos de notificacións indicado na cabeceira deste escrito e enderezo para notificación preferente no correo electrónico autonomica@cigadmon.gal, presento as seguintes alegacións a:

Anteproxecto de Lei para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galiza

Consideracións xerais

Non achega nada novo. Non obriga á Administración a garantir dereitos que hoxe non están ben establecidos para o seu persoal. É unha mágoa que esta norma non obrigue a administración empregadora a cumprir dereitos de igualdade e conciliación. Nen sequera se garanten os dereitos de conciliación, por exemplo. Unha oportunidade perdida que nos deixa igual que estabamos (no especial as categorías e escalas máis precarizadas): mal.

Unha maioría de presenza de mulleres no sector público é positivo máis as medidas non poden partir de equilibrar a homes e mulleres dentro da Administración como se fora o único emprego da sociedade, xa que non é unha burbulla, e no sector privado e na industria a maioría é masculina. Entón o sector público é un nicho de traballo de mulleres que debe seguir sendo e non expulsalas tratándoas con termos de equilibrio.

Para máis, o sector público concentra as tarefas de coidados e, polo tanto, altamente feminizadas e con salarios baixos; isto explica, en grande medida, que a pesar de ser maioría de mulleres os salarios globais delas son mais baixos. Débense establecer nesta Lei principios para garantir medidas concretas para a revisión salarial e de suba de conceptos retributivos nas categorías feminizadas da administración. Snalar como exemplo que hoxe aínda temos casos a igual preparación menores condicións retributivas en escalas feminizadas que aquelas que contan con maioría masculina.

Destacar que as medidas concretas tenas que establecer no Plan de Igualdade das AAPP, ao que por certo, non se fai ningunha referencia.

ALEGACIÓNS ESPECÍFICAS AO ARTICULADO

Debe incluírse un artigo no que se informe de que a Administración da Comunidade Autónoma de Galiza contará cun Plan de Igualdade para o seu persoal, que é un conxunto ordenado de medidas obtidas despois da realización dunha diagnose de situación tendente a alcanzar a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Nos artigos 173 (letras f e g), 192 (c), 194, 195, 196 hai que engadir identidade e/ou expresión de xénero ao acoso sexual e por razón de sexo.

No Art. 175.2 esta proposta modifica o termo fomentará da anterior Lei polo de “velará”, o que non nos parece axeitado; pois a explicación dada pola Consellería de que xa está logrado non se corresponde coa realidade e hai que seguir fomentando o acceso das

mulleres aos postos de responsabilidade tendo en conta o tanto por cento global de mulleres traballadoras na Administración da Comunidade Autónoma da Galiza.

No artigo 176, eliminar que o informe de impacto de xénero non será vinculante. Non ten sentido establecer un requisito axeitado en materia de igualdade e despois deixalo sen efectividade; así na CIG mantemos a necesidade de que sexa vinculante.

No artigo 178 punto 1, eliminar "salvo se considerando obxectivamente todas as circunstancias concorrentes nas persoas candidatas de ambos sexos existen motivos non discriminatorios para preferir ao home". Non sabemos como, obxectivamente, pode haber motivos non discriminatorios para preferir a un home. Ou establecemos a discriminación positiva ou non pero non podemos quedar a medias.

No artigo 179, mudar poderanse establecer por estableceranse, para que as mulleres embarazadas ou de parto recente, teñan data alternativa para a realización dun proceso selectivo.

No artigo 180 hai que establecer unha porcentaxe (propoñemos 50% xa que o termo "suficientes" é subxectivo e non cuantificable).

No artigo 181, suprimir "sexan mulleres ou homes" porque deixan fóra outras expresión de xénero diferentes ao binarismo, do mesmo xeito que non habería que pór no seu lugar "sexan persoas". Neste caso o requisito é que as persoas candidatas teñan aos seu cargo persoas dependentes, con independencia do seu sexo ou identidade.

No artigo 183, hai que facer extensiva a formación o coñecemento e comprensión non só da violencia de xénero, senón tamén ao acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso por identidade e ou expresión de xénero.

No Art. 187 substituír a expresión de "por parte de pais ou nais", por "calquera das persoas proxenitoras" (e felicitarnos porque esta medida está vixente xa dende o ano 2007 a ver se desta vez se pon en funcionamento).

No artigo 188 hai que engadir á situación de suspensións de contrato, as ditas suspensións por embarazo e lactancia natural.

No artigo 192 (letra d) eliminar "violencia doméstica". Da igual que se produza no domicilio que se utiliza como local de traballo; estamos diante de violencia de xénero.

Capítulo V. Medidas para garantir a liberdade sexual e a integridade moral no traballo (modificar o nome do capítulo por este que expresamos).

No Art. 193 suprimilo e substituír por: "Principio de erradicación de calquera tipo de violencia, manifestada mediante o acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o acoso por razón de orientación sexual e identidade/ expresión de xénero"

Esta definición do acoso sexual contida no art. 193 non é concorde cas definicións de acoso establecidas nas diferentes normativas e así propomos: "Acoso sexual, todo comportamento verbal, non verbal ou físico, non consentido, de índole sexual, realizado

Confederación Intersindical Galega – CIG-Autonómica
Edif. Administrativo San Caetano – 15781 Santiago de Compostela
www http://autonomica.cigadmon.gal
Telegram @CIGAutonomica
twitter @CIGAutonomica
facebook CIG Autonomica

co propósito ou efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Sería necesario así mesmo incluír as definicións de acoso por razón de sexo e acoso por orientación sexual e identidade/expresión de xénero.

Art. 194. Engadir como punto b) Establecemento dun Protocolo de actuación fronte as violencias sexuais e outro tipo de violencias no traballo dentro do I Plan de Igualdade da Xunta de Galiza como mecanismo máis axeitado para dotarse de medidas de prevención e erradicación das violencias sexuais, psicolóxicas e doutras violencias no mundo do traballo (segundo define o Convenio 190 da OIT). Dentro deste Protocolo deberá ir incluído o Procedemento informal de solución de conflitos; que terá que ser posto en marcha pola Comité de Intervención previa valoración de idoneidade e aceptado por ambas partes: denunciante e denunciada. No artigo 195 (letra f) Engadir ao tratamento confidencial das denuncias tamén o procedemento informal .

Engadir un art.198. No que se estableza o Procedemento da Xunta de Galiza de actuación fronte as violencias sexuais e a violencia psicolóxica no traballo (xa que se está en proceso de negociación e debe de ser incorporado a normativa que vai a estar en vigor)

Ourense, 3 de marzo de 2023

Firmado por BURGOS TORTOSA ZELTIA - ***1579** el día 03/03/2023 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

Asdo. Zeltia Burgos Tortosa

Secretaría Xeral Técnica - Servizo de Recursos Humanos
Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade
Edificio Administrativo San Caetano, s/n
15781 Santiago de Compostela