

INFORME SOBRE L'AUDIÈNCIA CIUTADANA EN L'ELABORACIÓ DE NORMES AMB RANG DE LLEI O REGLAMENTS ESTABLIT EN L'ARTICLE 133 DE LA LLEI 39/2015, D'1 D'OCTUBRE, DE PROCEDIMENT ADMINISTRATIU COMÚ DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

La Direcció General d'Igualtat en la Diversitat, com a òrgan directiu de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, té atribuïda la competència en matèria de “polítiques de drets i reconeixement de la diversitat ètnica i cultural, diversitat sexual i familiar, igualtat de tracte, no discriminació i prevenció dels delictes d'odi i política migratòria.” i té encomanada la tramitació del **PROJECTE DE DECRET XX/2020, de XX de XX, del Consell, de desenvolupament de la Llei 23/2018, de 29 de novembre, de la Generalitat, d'igualtat de les persones LGTBI.**

En compliment del tràmit establert en l'article 133.2 de la Llei 39/2015 d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, que estableix que quan una norma afecte els drets i interessos legítims de les persones, el centre directiu competent publicarà el text en el portal web corresponent, a fi de donar audiència als ciutadans afectats i recaptar quantes aportacions addicionals puguen fer-se per altres persones o entitats, en data 20 de desembre de 2019, es va publicar en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana l'anunci de audiència ciutadana.

En data de 16 de gener de 2020, transcorreguts 15 dies hàbils des de la seua publicació, es procedeix a donar per conclòs el termini d'audiència ciutadana quedant recollides les opinions i suggeriments que se citen a continuació.

QUI PRESENTA	ARTICLE	PUNT ARTICLE	TEXT ORIGINAL	PROPOSTA DE NOU TEXT	EXPLICACIÓ
LAMBDA	1		(...) destinats a garantir els drets que aquesta reconeix per a totes les persones LGTBI residents en la Comunitat Valenciana	(...) que es trobe o actue en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana.	Contradiu l'article 3 de la pròpia llei.
CCOO	3		Las administraciones públicas de la Generalitat deberán de respetar, dignificar y proteger los derechos de las personas LGTBI y de los grupos en los que se integran; y garantizar que estos derechos sean reales y efectivos. Además, deberán facilitar a las personas LGTBI, y a los grupos en que se integren, la participación y la representación en todos los ámbitos de la vida social y contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas y establecer medidas concretas para conseguir una sociedad más justa, libre y equitativa basada en la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI y en la	Las administraciones públicas de la Generalitat deberán de respetar, dignificar y proteger los derechos de las personas LGTBI y de los grupos en los que se integran; y garantizar que estos derechos sean reales y efectivos. Además, deberán facilitar a las personas LGTBI, y a los grupos en que se integren, la participación y la representación en todos los ámbitos de la vida social y contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas y establecer medidas concretas para conseguir una sociedad más justa, libre y equitativa basada en la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI y en la aceptación de la diversidad como un valor añadido. Es voluntad expresa en materia de	la ponderación de la representación, el espíritu del sistema de cuotas para una efectiva expresión de igualdad.

			aceptación de la diversidad como un valor añadido.	representatividad tener en cuenta las diferentes orientaciones e identidades que reflejan al colectivo LGTBI y, por tanto, será criterio general en todo momento recoger la participación activa, efectiva, las voces y las opiniones tanto de las personas trans, bisexuales, lesbianas, intersexuales y gais, siempre con la perspectiva de género correspondiente.	
CCOO	7	e	Formular propuestas y recomendaciones sobre la adaptación de los servicios públicos de la Generalitat Valenciana y la documentación administrativa relacionada, a la realidad de las personas LGTBI.	Formular propuestas y recomendaciones sobre la adaptación de los servicios públicos de la Generalitat Valenciana y la documentación administrativa relacionada, a la realidad de las personas LGTBI así como facilitar la formación e información en materia LGTBI a todos los y las empleadas públicas de las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana (autonómica, diputaciones y locales).	Aprovechar la formación y formación en materia LGTBI de las personas integrantes del Consell LGTBI.
CCOO	11	d	Dos personas LGTBI en representación de los agentes económicos y sociales de la Comunitat Valenciana, elegidas por la Mesa de Recuperación	Tres personas LGTBI en representación de los agentes económicos y sociales de la Comunitat Valenciana, elegidas por la Mesa de Recuperación Social.	Entendemos que hay que ampliarlo a tres personas por varias razones. La primera es que los agentes económicos y sociales presentes en la Mesa de Recuperación Social son: CCOO PV, UGT PV y la patronal.

			Social		Entendemos que deben estar presentes los tres agentes si así lo desean. En segundo lugar, la proporcionalidad de las vocalías establecidas en el propio Decreto también justificarían la inclusión de tres personas LGTBI que ostentaran las vocalías pertenecientes a los agentes económicos y sociales, ya que por parte de las distintas Administraciones Públicas está prevista la presencia (como mínimo) de 14 personas y por parte de las asociaciones LGTBI está prevista la presencia de otras 14 personas. Por tanto, no rompería la proporcionalidad que en lugar de dos personas, haya tres en representación
CEV	11	d	Dos personas LGTBI en representación de los agentes económicos y sociales de la Comunitat Valenciana, elegidas por la Mesa de Recuperación Social	Dos personas en representación de los agentes económicos y sociales de la Comunitat Valenciana, a propuesta de las organizaciones empresariales y sindicales intersectoriales más representativas, respetándose la paridad entre las organizaciones.	1. Se considera Discriminatoria la propuesta de las personas representantes de los agentes económicos y sociales, respecto de las personas representantes de la administración autonómica y local, hablándose en unos csos de personas LGTBI, y en otros de personas con competencias en la materia o a propuesta de... 2. La capacidad técnica y jurídica de las "personas" para representar y defender los intereses generales de la Confederación de forma excepcional y trabajar en pro de los objetivos que se contienen en la Ley

					<p>23/2018 de 29 de noviembre de la Generalitat, de igualdad de las personas LGTBI, así como en los fines y funciones del Consejo Valenciano LGTBI, recogiendo en los artículos 6 y 7 de este Proyecto de Decreto, nada tiene que ver con su identidad de género u orientación sexual, sino con su “talento, mérito y capacidad”. 3. No se entiende que, en el ámbito de la Ley de Participación Institucional, como organización intersectorial más representativa de la Comunitat Valenciana, para formar parte de un órgano de representación de la administración, se tenga que acreditar la identidad de género y/o la orientación sexual de la personas que se designe o proponga. Además la Ley Órganica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, considera un dato de carácter personal de los considerados sensibles para la protección de las personas, la vida u orientación sexual, estando sometidos a una especial protección. Las organizaciones empresariales tenemos constitucionalmente reconocido, nuestro papel en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales, siendo los</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>interlocutores válidamente legitimados ante las diferentes administraciones, a la hora de adoptar cualquier decisión o normativa que afecte a los intereses de los empresarios y de las empresarias, a los que representamos. 4. Se establece, asimismo, la participación expresa de las personas LGTBI, apostando por dar visibilidad y participación que recoge la Ley que se pretende desarrollar, en la composición del Consejo Valenciano LGTBI. Como se contempla en el artículo 11.1.e. 5. Son las organizaciones empresariales las que deben proponer a sus representantes en los diferentes órganos de participación institucional y no la Mesa de Recuperación Social. 6. En la Ley 7/2015, de 2 de abril, de Participación y Colaboración Institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales Representativas en la Comunitat Valenciana, se establece en su artículo 4, que la representación de las organizaciones sindicales y empresariales será paritaria.</p>
UGT	11	d		<p>Tres personas LGTBI en representación de los agentes económicos y sociales de la Comunitat Valenciana, elegidas por la Mesa de la Recuperación Social.</p>	<p>La participación en la Mesa de la Recuperación Social fruto del acuerdo del Diálogo Social de la Comunitat Valenciana se sustenta en la representación tripartita que se tiene de éste, es por ello que desde la</p>

					UGT-PV consideramos que en el artículo 11, apartado d) debería de ser de tres representantes, uno por cada una de las organizaciones que formamos parte de la Mesa de la Recuperación Social en coherencia con la participación que tenemos en dicha Mesa y dado que cada entidad sindical tenemos un grupo LGBTI al igual que las entidades sociales que tienen representación por cada entidad.
RAMONA NUEDA	22		Las personas LGTBI mayores tienen más necesidades que antes de jubilarse, con una perspectiva de vida preocupante: La mayoría están solos/as; con dificultades para valerse por sí mismos/as, bien por su avanzada edad, bien por motivos económicos, bien porque sus familias no quieren ocuparse de ellos/as (precisamente por su orientación sexual)	Añadir 2 párrafos: "Se promoverá que en la atención gerontológica residencial se tenga en cuenta la identidad/orientación de las personas LGTBI mayores a fin de evitar que las personas LGTBI queden "aisladas/ocultas" en las residencias heterosexuales". "El personal encargado de la atención gerontológica, tanto en la ayuda en domicilio como en la atención residencial, tendrá que tener conocimiento acreditado, por formación o por experiencia, de las realidades LGTBI".	
CCOO	23		La conselleria con competencias en materia de infancia y	La conselleria con competencias en materia de infancia y adolescencia	Tras la sentencia núm. 200/19, TSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo

		<p>adolescencia incluirá en los protocolos de prevención, acompañamiento e intervención ante supuestos de acoso o violencia, cuando estén motivados por LGTBIfobia relativas al ámbito familiar, las especificaciones correspondientes en esta situación. Estos protocolos serán de obligado cumplimiento para todos los servicios que traten con personas menores de edad y estén sostenidos con fondos públicos de manera total o parcial.</p>	<p>incluirá en los protocolos de prevención, acompañamiento e intervención ante supuestos de acoso o violencia, cuando estén motivados por LGTBIfobia relativas al ámbito familiar, las especificaciones correspondientes en esta situación. Estos protocolos serán de obligado cumplimiento para todos los servicios que traten con personas menores de edad y estén sostenidos con fondos públicos de manera total o parcial. Los centros privados no sostenidos por fondos públicos se regirán por su propia normativa, que tendrán que cumplir las garantías descritas en el artículo 29 de la Ley 23/2018, de la Generalitat. En caso de no disponer de normativa propia se regirán por el protocolo elaborado por la Generalitat Valenciana.</p>	<p>Contencioso-Administrativo, que desestima íntegramente la demanda interpuesta por las patronales de la enseñanza privada contra el artículo 29 del Decreto que desarrolla la ley trans, parece claro que los centros privados o tienen normativa propia que cumplan las garantías establecidas en la Ley LGTBI.</p>
CCOO	24	<p>La conselleria con competencias en materia de educación incluirá en los protocolos de prevención, acompañamiento e intervención ante supuestos de acoso o violencia, cuando estén motivados por LGTBIfobia, las</p>	<p>La conselleria con competencias en materia de educación incluirá en los protocolos de prevención, acompañamiento e intervención ante supuestos de acoso o violencia, cuando estén motivados por LGTBIfobia, las especificaciones</p>	<p>Por un lado, entendemos que la figura de coordinación de igualdad y convivencia no tiene entre sus funciones la prevención de la LGTBIfobia. Sería necesario, crear una nueva figura: Igualdad en la diversidad y para que pueda dedicarse a estas funciones, las 5 horas adicionales semanales (este tiempo</p>

			<p>especificaciones correspondientes a esta situación. Estos protocolos serán de obligado cumplimiento para todos los centros sostenidos con fondos públicos.</p>	<p>correspondientes a esta situación. Estos protocolos serán de obligado cumplimiento para todos los centros sostenidos con fondos públicos de manera total o parcial. Para llevar a cabo estas nuevas responsabilidades los centros asignarán responsable y dotarán de las horas lectivas suficientes para la persona nombrada que, como mínimo, serán de 5 horas semanales requeridas. Los centros privados no sostenidos por fondos públicos se regirán por su propia normativa, que tendrán que cumplir las garantías descritas en el artículo 22 de la Ley 23/2018, de la Generalitat. En caso de no disponer de normativa propia se regirán por el protocolo elaborado por la Generalitat Valenciana.</p>	<p>está previsto en legislaciones autonómicas, como la legislación autonómica canaria, que asegurarían, por otro lado, el mínimo para cumplir con estas nuevas obligaciones). En cualquier caso,, siempre se podría dar a los centros la posibilidad de unirla a la figura de convivencia e igualdad, pero sumando las horas, no absorbiéndolas. Una de las quejas que más nos llegan de las CIC es que no hacen trabajo de igualdad porque las cargas de trabajo relacionado con la convivencia, La idea es dar la importancia que realmente tiene la prevención y revertir la carga de trabajo de la gestión del conflicto. Por otro lado, tras la sentencia núm. 200/19, TSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, que desestima íntegramente la demanda interpuesta por las patronales de la enseñanza privada contra el artículo 29 del Decreto que desarrolla la ley trans, parece claro que los centros privados o tienen normativa propia que cumplan las garantías establecidas en la Ley LGTBI.</p>
CCOO	25			<p>Artículo 25: Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo. Acciones en el ámbito de la responsabilidad social empresarial: 1.</p>	<p>Sabemos que incidir sobre la legislación laboral es imposible por un tema competencial. Por lo tanto, nuestra propuesta se centra en la creación de un</p>

				<p>Para impulsar la igualdad de oportunidades y de trato de las personas LGTBI y no discriminación,, se crea el premio/sello “Empresa inclusiva con la diversidad sexual y de género”, en aquellas empresas que, conjuntamente con la representación legal de la plantilla o sindical, realicen buenas prácticas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar. 2.- Para optar a este premio/sello se desarrollarán una serie de indicadores de buenas prácticas para conseguir un entorno inclusivo, como la presencia de medidas específicas negociadas en planes de diversidad o convenios colectivos; negociación y elaboración de protocolos de prevención y actuación frente al acoso laboral por razones LGTBI fóbicas, etc.</p>	<p>premio o sello (a decisión de la Administración Autonómica) que premie la labor inclusiva de la empresa y de los y las representantes de la plantilla o sindicales, tal y como se hace en materia de igualdad de mujeres y hombres desde hace décadas. Creemos que es una manera práctica y atractiva de potenciar la negociación colectiva en esta materia sin invadir competencias estatales.</p>
--	--	--	--	---	--

En base a les deu propostes rebudes, i una vegada conclós el procés d'audiència pública, després del seu anàlisi es convocà a una reunió a la qual debatre les mateixes de manera conjunta entre les entitats que presentaren al·legacions així com les conselleries competents.

En eixa reunió conjunta es va arribar al següent acord:

S'accepten les al·legacions següents:

- A l'article 1, de Lambda.
- A l'article 3, de CCOO.
- A l'article 7, apartat e) de CCOO.

S'accepten parcialment les al·legacions següents:

- En les realitzades per part de CCOO, UGT i CEV respecte a l'apartat d) de l'article 11, s'arriba a un acord, que és el que es reflecteix en el nou text. A més, s'aprova incloure una disposició addicional que trasllade este mateix criteri al Consell Consultiu Trans a través d'una modificació del Decret 102/2018, de 27 de juliol, del Consell, de desplegament de la Llei 8/2017, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana.
- La realitzada per Ramona Nueda en l'article 22 s'accepta únicament la segona part referida a la formació del personal encarregat de l'atenció gerontològica.
- La realitzada per CCOO en l'article 24 s'accepta llevat de la referència a les hores de dedicació del personal encarregat de les responsabilitats a les quals es fa referència, donat que no es considera la normativa adequada per a la seua regulació.
- La realitzada per CCOO en el nou article 25, acceptant la posada en marxa d'un premi, no un segell, que valore especialment les polítiques laborals de lluita contra la LGTBfòbia. Donat que en la reunió no n'hi ha representació de la conselleria competent, s'acorda enviar-la per a que presente les al·legacions oportunes.

No s'accepten les al·legacions següents:

- La realitzada per CCOO en l'article 23, donat que eixa situació no pot donar-se, ja que no existeixen centres privats no sostinguts amb fons públics.

Per últim, a proposta d'UGT es proposa introduir en l'article 25 una referència als grups especialitzats en la prevenció de delictes d'odi de les policies locals.

És tot el que procedeix informar.

EL DIRECTOR GENERAL D'IGUALTAT EN LA DIVERSITAT