

Identificació de l'expedient

Informe relatiu a l'expedient TES_107_2019, sobre la sol·licitud d'informe d'impacte de gènere.

Fets

La Direcció General de Qualitat Ambiental i Canvi Climàtic del Departament de Territori i Sostenibilitat ha fet arribar a aquest Institut (data d'entrada 3 de juliol de 2019) la proposta de Decret, pel qual s'estableixen la composició i el règim de funcionament de la Comissió Interdepartamental del Canvi Climàtic, i el funcionament del Fons Climàtic.

Fonaments jurídics

1. Normativa base sobre igualtat i transversalitat de la perspectiva de gènere.

- a) Articles 2 i 3.3 del Tractat UE, on s'estableixen la no discriminació i la igualtat entre dones i homes com a valors comuns als Estats membres de la UE, i es formalitza el compromís de fomentar la igualtat entre dones i homes.
- b) Articles 8 i 10 del Tractat de Funcionament de la UE, on s'estableix que en totes les seves accions la Unió Europea tindrà per objectiu eliminar les desigualtats entre homes i dones, i promoure la seva igualtat.
- c) Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019, actual full de ruta de la Comissió Europea per avançar en l'assoliment de l'equitat de gènere.
- d) L' Estatut d'autonomia de Catalunya, als seus articles 4.3, 19, 41 i 153, quant al reconeixement i garantia dels drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes, i la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones.
- e) La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, desenvolupa els preceptes estatutaris en matèria d'igualtat de gènere i dret de les dones i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones.

2. Normativa sobre l'informe d'impacte de gènere.

- a) L'article 64.3.d. de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, estableix que els projectes de disposicions reglamentàries han d'anar acompanyats, entre d'altra documentació preceptiva, d'un informe d'impacte de gènere.
- b) L'article 3 lletra g) de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones, en la redacció donada per la Disposició final Primera de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que corresponen a aquest Institut elaborar i emetre els informes d'impacte de gènere i, en tot cas, els informes a què fa referència, entre altres, l'article 64.3.d. de la Llei 26/2010, precitada, tràmit intern que es dona per complet amb aquest document.

3. Anàlisi terminològica del text articulat presentat.

- a) El principi vuitè de l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els poders públics, entre els quals s'inclou l'Administració de la Generalitat, han de fer un ús no sexista del llenguatge que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual.
- b) La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga els Poders Públics a implementar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment a la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques (article 14.11).
- c) La Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de l'any 2011, de la Direcció General de Política Lingüística, proposa una sèrie de solucions per evitar que aquests textos incloguin formes androcèntriques i generin disfuncions amb la normativa citada anteriorment.

Aquesta guia es pot consultar en la següent ruta:
http://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio_i_difusio/publicacions_en_linia/classific_temes/temes_opuscles_divulgatius/guia_usos_no_sexistes.

Atès el seu contingut, tot i la bona redacció general de la proposta presentada, aconsellem substituir les formes que consten a la conclusió tercera d'aquest informe.

4. Anàlisi del contingut del text articulat presentat

Paritat en els òrgans col·legiats

Es valora positivament el contingut de la Disposició addicional primera de la proposta perquè observa la representació paritària de dones i homes de les comissions que regula. Amb tot, voldríem facilitar la consecució d'aquesta paritat amb base al que seguidament s'exposa.

L'article 12.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, disposa que *“Les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, tenint en compte el que regula la disposició transitòria primera i sens perjudici del que estableix l'apartat 2.”*

La disposició transitòria primera d'aquesta llei disposa que *“En els òrgans col·legiats formats per membres designats per l'Administració, per membres nats o designats en representació d'organismes, entitats o col·lectius representatius de determinats interessos o per membres escollits per llur qualitat personal o professional, la paritat s'exigeix per als membres designats per l'Administració i per als membres designats per cadascun dels organismes, entitats i col·lectius.”* De manera que s'exigeix la paritat excepte respecte els membres nats i els membres escollits per llur qualitat personal o professional.

Així doncs, la paritat dels òrgans col·legiats no és una realitat a anar assolint alhora de designar els seus membres, sinó que avui ja és un mandat normatiu vinculant. Per tant considerem no

del tot escaient el redactat de la citada disposició addicional primera de la proposta quan exposa que *“Amb l’objectiu d’assolir la paritat de gènere, en la composició de la Comissió Interdepartamental del Canvi Climàtic i de la Comissió del Fons climàtic, s’ha de procurar la presència equilibrada d’homes i dones.”* Aquesta paritat no és una qüestió a “procurar” sinó a “complir”, obligatòriament.

Reunions de les comissions

L’Acord del Govern de 4 de juny de 2019 d’accions i altres recomanacions al voltant de la racionalització dels horaris a l’Administració de la Generalitat de Catalunya, disposa *“2. Aprovar i implementar progressivament, en el marc d’aquesta Legislatura, el document d’accions i recomanacions per a la racionalització dels horaris i usos dels temps a l’Administració de la Generalitat de Catalunya, que figura com a annex. Les singularitats de cada departament que comportin excepcions podran ser tractades i acordades a la Comissió Interdepartamental per a la Reforma Horària.”*

Respecte aquest mandat, el punt 2 del citat annex, com a compromís per a una major eficàcia en la gestió del temps de les reunions, disposa:

- “- No convocar reunions més tard de les 16.00 h, amb un acabament no més enllà de les 18.00 h.*
- Especificar i respectar l’hora d’inici i d’acabament.*
- Elaborar una guia de bones pràctiques per a una gestió més eficaç en l’organització de les reunions.*
- Facilitar la tecnologia i la cultura organitzativa necessària per tal de realitzar trobades i reunions virtuals.”*

Evidentment, es tracta d’una mesura per compatibilitzar la vida familiar, personal i laboral. El fet de no allargar les jornades laborals fins tard, facilitat la coresponsabilitat dels homes i les dones en les tasques de la llar i familiars i un equilibri més sa entre la vida professional i personal.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes, iclou les següents disposicions en relació a aquesta matèria:

- Article 32: *“2. Per a promoure la igualtat de tracte i d’oportunitats de dones i homes en l’àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme les actuacions específiques següents: f) Impulsar mesures que afavoreixin la implantació de nous horaris que permetin, en termes d’igualtat d’oportunitats, el desenvolupament professional i la compatibilització de la vida laboral i personal. Aquests nous horaris han de contribuir a la millora tant de la qualitat de vida dels treballadors com de la competitivitat i l’eficiència empresarials.”*
- Article 46 *“En aplicació dels principis segon i quart de l’article 3, l’Administració competent ha de dur a terme les accions següents: b) Impulsar l’equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic i de cura de persones tenint en compte el temps personal i el cicle de vida, i aplicar polítiques actives de sensibilització, coresponsabilitat, conscienciació i capacitació destinades als homes.”*

Conclusions

D’acord amb tot el que s’ha dit, l’aportació d’aquest Institut pel que fa a la proposta de normativa presentada a informe es concreta en les recomanacions següents:

Primera. Es proposa canviar el redactat de la disposició transitòria primera de la següent manera:

“Amb l’objectiu d’assolir la paritat de gènere, en la composició de la Comissió Interdepartamental del Canvi Climàtic i de la Comissió del Fons climàtic, els membres han de ser designats de manera que hi hagi paritat de dones i homes, excepte respecte els membres nats i els membres escollits per llur qualitat personal o professional”

Segona. Els articles 3 i 8 de la proposta haurien d’incloure aquest nou punt:

“La convocatòria de les sessions presencials ha d’especificar l’hora d’inici i d’acabament. En tot cas, no podran ser iniciades més enllà de les 16.00h, ni acabades més enllà de les 18.00h.”

Tercera. Des del punt de vista gramatical es proposa substituir les següents formes:

- Allà on consta “*al/la cap de l’Oficina Catalana del Canvi Climàtic*”, ha de constar “**al o la la cap de l’Oficina Catalana del Canvi Climàtic**”.
- Allà on consta “*al/la director/a general competent*”, ha de constar “**al director o directora general competent**”.

La presidenta