

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

I. Antecedents

1.- El Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda ha fet arribar a aquest Institut el projecte de Decret pel qual s'aprova el Reglament de la Central de Compra Pública de la Generalitat de Catalunya.

2.- 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.

3.- 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 dóna per complert amb aquest document.

II. Plantejament general

a) Anàlisi terminològica del text articulat.

Des d'una vessant formal, el principi Setè 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.

Complementàriament, també 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).

Cal destacar que el projecte normatiu no inclou cap terme androcèntric i per tant, no presenta disfuncions amb la normativa citada.

b) Anàlisi del contingut del text articulat.

Des d'un punt de vista material, la Declaració Internacional de Drets Humans, la Convenció de les Nacions Unides per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, la Carta dels Drets fonamentals de la Unió Europea, les Directives Comunitàries 2002/73/CE d'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en allò referent

a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professional, i a les condicions en el treball i la 2004/113, de 13 de desembre, per la que s'aplica el principi de igualtat de tracte entre homes i dones, l'accés a béns i serveis i el seu subministrament, fan referència a la igualtat entre dones i homes com un principi jurídic universal i a l'eliminació de desigualtat i discriminacions de gènere com un objectiu que s'ha d'incorporar a totes les polítiques públiques.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya a l'article 19 reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. L'article 41 de l'EAC va més enllà i obliga els poders públics a garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, està encaminada a assolir la igualtat efectiva de dones i homes reforçant les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes i que aquest fet suposi un benefici tant per les dones com per als homes ja que permetrà construir unes noves pautes de relació entre homes i dones basades en el respecte i l'equitat, i contribuir a fer la societat més democràtica, justa i solidària.

Aquesta Llei també recull la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere com un principi d'actuació que els poders públics han d'aplicar a totes llurs polítiques i actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes (principi Primer de l'article 3), i defineix la perspectiva de gènere com la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.

Atès la normativa exposada queda palès que existeix un marc legislatiu que obliga a integrar la perspectiva de gènere en tots els àmbits per assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

Actualment la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat, a la pràctica, dones i homes segueixen sense gaudir dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals.

D'altra banda, la contractació pública socialment responsable és un concepte en alça impulsat per la Directiva 2014/24/UE, del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de febrer de 2014, sobre contractació pública. A la consideració segona d'aquesta es destaca que la contractació pública té un paper clau a l'Estratègia Europa 2020, com un dels instruments basats en el mercat que han d'utilitzar-se per aconseguir un creixement

intel·ligent, sostenible i integrador, garantint al mateix temps un ús més eficient dels fons públics.

A més, l'article 18.2 de la Directiva 2014/24/UE, del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de febrer 2014, sobre contractació pública i per la qual es deroga la Directiva 2004/18/CE, estableix les bases d'una contractació pública socialment responsable, obligant els Estats membres a prendre les mesures pertinents per garantir que en l'execució de contractes públics els operadors econòmics compleixin les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral establertes al dret de la Unió Europea, al dret nacional, als convenis col·lectius, a les disposicions de dret ambiental, social i laboral de l'Annex X i en els convenis internacionals de la Directiva esmentada.

L'article 10 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que les Administracions públiques han de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral incorporant la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública, en les condicions d'execució dels treballs objecte del contracte; indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses, i establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació.

La perspectiva de gènere en la contractació pública consisteix en integrar la visió de gènere en tots els estadis del procés de contractació amb la finalitat d'utilitzar la contractació pública per promoure la igualtat de les dones i els homes. La decisió de dur a terme una contractació que aparentment pot resultar neutral pot desencadenar efectes diversos sobre les dones i els homes fins i tot sense pretendre-ho, per això és important incloure aquesta perspectiva de gènere per determinar les clàusules d'igualtat i en quin moment de la contractació les podem incloure

Per arribar a fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes i eradicar la discriminació de gènere, la contractació pública entesa com a instrument per assolir finalitats públiques ha d'utilitzar-se per fomentar aquesta igualtat, i la incorporació de la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d'igualtat en els contractes públics és una via per eliminar situacions de discriminació de gènere.

Amb la incorporació d'aquesta tipologia de clàusules als contractes es pretén eliminar les desigualtats que encara existeixen entre l'home i la dona en el mercat laboral; eradicar possibles discriminacions o desigualtats per raó de sexe; impulsar una major i millor ocupació laboral de les dones, especialment aquelles que tenen dificultats d'inserció laboral; facilitar la conciliació entre la vida familiar, domèstica i professional entre dones i homes; i promoure la responsabilitat empresarial en matèria d'igualtat.

Aquestes clàusules poden anar encaminades a eliminar qualsevol tipus de discriminació, desigualtat i invisibilitat que pateixen les dones.

Aquestes clàusules es poden utilitzar sempre que el contracte requereixi la utilització de recursos humans, han de constar expressament al plec de clàusules, i han de vincular-se a l'obtenció d'una major qualitat en la prestació. El responsable del contracte ha d'assegurar el compliment efectiu d'aquestes mesures.

III. Fonaments jurídics

1. 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 Estat membres de la UE, i es formalitza el compromís de fomentar la igualtat entre dones i homes.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Normativa esmentada a l'apartat anterior d'aquest informe.

IV. 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:

- Preàmbul: Caldria citar la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat de dones i homes, donat que, com s'ha exposat en l'apartat II d'aquest informe, recull la contractació del sector públic com un mecanisme per a garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Redacció alternativa del tercer paràgraf de l'article 4 Principis rectors del sistema de compra pública corporativa, amb el redactat orientatiu següent:

“Les decisions preses en el marc del sistema de compra pública corporativa estan orientades a la cerca de la màxima eficiència en l'assignació de recursos públics i, d'acord amb la normativa vigent, a la compra socialment responsable, tot atenent la consecució d'objectius socials, **en especial per a promoure la igualtat de dones i homes i eradicar**



les discriminacions per raó de gènere, de protecció del medi ambient i de foment de la innovació”.

- Afegir una nova funció a l'article 9 Subdirecció General de Compres, amb el redactat orientatiu següent:

“Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d'igualtat de dones i homes en els contractes públics, així com establir els mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu de les mesures igualtat valorades en l'oferta de contractació. Per al desenvolupament d'aquesta funció, la Sub-direcció General de Compres pot sol·licitar el suport de l'Institut Català de les Dones”.

- Afegir un nou article, el 12 bis, al Capítol 2, amb el contingut orientatiu següent:

**“Article 12 bis
Representació paritària**

La composició dels òrgans col·legiats regulats en aquest Capítol 2 s'ha d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes, d'acord amb allò que estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes”.

Barcelona, 19 de juliol de 2017

La presidenta

Núria Balada i Cardona