

Identificació de l'expedient

Informe relatiu a l'expedient VEH_063_10, sobre la sol·licitud del Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda d'informe d'impacte de gènere amb relació a la proposta d'Avantprojecte de llei de modificació de la Llei 1/2009, del 12 de febrer, de l'Autoritat Catalana de la Competència.

Fet

1. L'Assessoria Jurídica del Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda ha fet arribar a aquest Institut (data d'entrada 5 d'abril de 2019) la proposta d'Avantprojecte de llei de modificació de la Llei 1/2009, del 12 de febrer, de l'Autoritat Catalana de la Competència.

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 36.3.b de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, estableix que els avantprojectes de llei 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 d'altres, l'article 36.3.b de la Llei 13/2008, precitada, tràmit intern que es dona per complet amb aquest document.

3. Anàlisi terminològica del text articulat presentat

- a) 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.
- 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.

El punt 3.1 de la guia exposa el següent amb relació a les formes dobles senceres:

Cal promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. Exemples: "Cal cobrir una vacant de tècnic o tècnica de prevenció i salut laboral"; "Sempre que no es tracti d'una urgència, demaneu hora amb antelació per al vostre metge o metgessa del CAP".

En atenció a aquesta recomanació, es proposen les modificacions gramaticals que consten a la conclusió segona d'aquest informe.

4. Anàlisi del contingut del text articulat presentat

Tal com consta en el preàmbul de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, "el dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals."

Es tracta per tant d'un valor que ha de quedar introduït de manera transversal en tot l'ordenament jurídic. Per això considerem que normes amb rang de llei com la presentada a informe d'aquest Institut, han de ser una eina per implementar aquest dret a la igualtat de dones i homes que ho ha de fer de manera explícita.

Atenent aquesta voluntat de donar visibilitat i transcendència legal al dret a la igualtat efectiva de dones i homes, s'efectuen les aportacions que consten a la conclusió primera de l'informe i que es basen en la següent normativa:

Pel que fa als plans d'igualtat, l'article 15 de la Llei del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, disposa:

“1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball. (...)”

3. La Generalitat ha de vetllar perquè les administracions corporatives, les organitzacions empresarials i sindicals, les entitats sense ànim de lucre, els consorcis i tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat.

Pel que fa a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'article 44.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, disposa:

“Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.”

Igualment, l'article 14 de la mateixa Llei orgànica 3/2007, estableix:

“Als efectes d'aquesta llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics: (...) 8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació laboral i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la coresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família.”

Pel que fa a la paritat en els tribunals dels processos selectius, l'article 16.2 Llei 17/2015, disposa:

“Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.”

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 que s'afegeixin les frases que consten en negreta i subratllat, a l'article 6 de la proposta, sobre la modificació de l'article 17 de la Llei 1/2009, del 12 de febrer:

“3. L'Autoritat Catalana de la Competència, en l'exercici de la seva potestat d'autoorganització, i d'acord amb els crèdits consignats en els pressupostos de la Generalitat de Catalunya, aprova la relació de llocs de treball on han de constar tots els

llocs, tant els que corresponen a funcionaris com els que corresponen a personal laboral i eventual. Aquesta relació s'ha de publicar al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Així mateix podrà acordar l'eventual promoció dels seus empleats, **tenint en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes**. Aquesta relació ha de tenir en compte, a més de la titulació i la formació específiques adequades per a cada lloc de treball, l'alt nivell d'especialització de les funcions assignades a l'Autoritat. Correspon també a l'Autoritat determinar les seves necessitats de personal i, en relació amb els llocs de treball classificats com a laborals, ha de disposar d'un conveni col·lectiu de treball propi. **Igualment, ha d'aprovar i aplicar el corresponent pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes**. El Reglament de funcionament intern de l'Autoritat determinarà el règim específic de condicions de treball del seu personal tenint en compte, entre d'altres, les tasques específiques realitzades amb motiu de les inspeccions domiciliàries, **i facilitant en tot cas, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral d'aquest personal**.

"4. La selecció del personal de l'Autoritat Catalana de la Competència es realitza mitjançant convocatòria pública, i li són d'aplicació els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la resta de principis que regeixen l'accés a l'ocupació pública, com els d'objectivitat, transparència i no discriminació. Per tal de proveir els seus llocs de treball, l'Autoritat Catalana de la Competència oferta públicament les places corresponents i convoca, organitza i resol els processos selectius, tant per a l'accés de funcionaris com de personal laboral. **Els tribunals que es constitueixen en aquests processos selectius han de ser paritaris**. Per dur a terme aquesta tasca pot rebre el suport de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya."

Segona. Pel que fa a la forma, es proposen les següents modificacions de caràcter gramatical:

- Allà on consta "*del president de l'Autoritat Catalana de la Competència*", ha de constar "**del president o presidenta de l'Autoritat Catalana de la Competència**".
- Allà on consta "*càrrec de director general de l'Autoritat Catalana de la Competència*", ha de constar "**càrrec de director o directora general de l'Autoritat Catalana de la Competència**".
- Allà on consta "*El director general de l'Autoritat Catalana de la Competència*", ha de constar "**El director o directora general de l'Autoritat Catalana de la Competència**".

La presidenta