

## **Identificació de l'expedient**

Informe relatiu a l'expedient PDA\_032\_2020, sobre la sol·licitud d'informe d'impacte de gènere.

## **Fet**

La Secretaria General del Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública ha fet arribar a aquest Institut (data d'entrada 27 de febrer de 2020) la Proposta de Decret pel qual es regula l'acreditació de competències en tecnologies de la informació i la comunicació (ACTIC).

## **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 dóna per complert 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.
- d) Aquesta guia es pot consultar en la següent ruta: [Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#)

El punt 3.1 de la guia, sobre formes dobles senceres, disposa que cal promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. Per tant, els càrrecs de les persones titulars de la direcció, de la presidència, etc., s'han de desdoblir: director o directora, president o presidenta, etc.. Tanmateix, el punt 3.2 d'aquesta guia tracta les formes dobles abreujades i disposa que "L'ús de formes dobles abreujades només és adequat en textos breus i esquemàtics". Per tant, no seria recomanable l'ús de la forma subdirector/a.

### 4) Anàlisi del contingut del text articulat presentat

#### Reunions i conciliació

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, facilita 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, inclou 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.”

Atenent aquesta voluntat del govern es proposa l'aportació que consta a la conclusió primera d'aquest informe.

### Foment de les TIC entre les dones

L'article 26 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, sobre la societat de la informació i del coneixement, disposa:



“1. Els poders públics de Catalunya han de promoure accions per a afavorir la implantació de les noves tecnologies a partir de criteris d'igualtat, i han de fomentar la participació de les dones en la construcció de la societat de la informació i del coneixement. (...)

4. Els poders públics de Catalunya han d'impulsar programes per a incrementar la presència de les dones en els estudis tècnics, tecnològics i del sector de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Així mateix, l'article 27 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, sobre l'accés de les dones a les tecnologies de la informació i la comunicació, disposa:

1. Els poders públics de Catalunya, de manera específica, han de facilitar l'accés de les dones i de les entitats que defensen els drets de les dones a l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, amb mesures i programes de formació que eradiquin les barreres que dificulten l'ús en igualtat de condicions dels recursos tecnològics, amb una atenció especial als col·lectius en risc d'exclusió social i de l'àmbit rural.

2. En l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació, les administracions públiques de Catalunya han d'incorporar l'objectiu de la igualtat efectiva de dones i homes en les polítiques de promoció i d'inclusió digital, i han de fomentar la difusió de continguts creats per dones.

El nou model social basat en la informació inclou un clar risc que pot provocar desequilibris: si l'accés a la informació no és equitatiu s'afegeix un nou element de fractura social als ja existents; és el que es coneix com a bretxa digital. Els qui manquen d'accés a les noves tecnologies no solament deixen de beneficiar-se dels seus avantatges, sinó que a més es despengen d'aquells processos que es basin en les TIC, que cada vegada resulten més determinants en múltiples aspectes de la vida.

Les dades disponibles reflecteixen que la bretxa digital afecta en major mesura a les dones que als homes, per la qual cosa es pot afirmar que, la bretxa de gènere, és una variable constant en el temps en analitzar la utilització de les TIC. En un article de l'Organització Internacional del treball (OIT) s'afirma que “encara que es manté la desigualtat dels ingressos entre els que han adquirit destreses en matèria de TIC i els que no, també existeix una polarització en marc de la utilització d'aquestes tecnologies, sovint vinculades a la pertinença a l'un o l'altre gènere”.

A més del gènere, per a l'anàlisi de la bretxa digital es poden sumar altres variables com el nivell formatiu, la situació laboral, l'edat i també la ubicació geogràfica. La bretxa digital geogràfica pot entendre's tant a nivell local (les persones que viuen a les ciutats o prop d'elles tenen accés a més serveis de telecomunicacions que les persones que viuen en zones rurals) com a global (diferències segons el país de residència). “El gènere, creuat amb la ubicació en zones rurals proporciona un dels perfils més severos d'exclusió digital”  
*(Instituto de la Mujer, 2008)*

L'any 2018, per primera vegada, la Comissió Europea ha dedicat un estudi per analitzar el sector tecnològic exclusivament des de la perspectiva de gènere. Es tracta de 'Women in the Digital Age' (Les dones en l'era digital). L'estudi afirma que a la Unió Europea hi ha quatre vegades més homes que dones amb estudis relacionats amb les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC). A més, des de l'any 2011 a l'actualitat, ha disminuït el nombre de dones que es decanten per l'educació superior en TIC. També assenyala que l'ingrés de més dones en el mercat de treball digital seria molt positiu per a l'economia europea i que podria arribar a suposar un impuls anual del PIB de 16.000 milions d'euros.

*(Punttic.gencat.cat, 2019)*

D'altra banda, el sector de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) ocupa a Catalunya 84.600 treballadors, xifra que suposa prop del 2,7% de la població catalana ocupada, segons dades de l'enquesta de població activa del tercer trimestre de 2015. El sector de les TIC s'ha erigit com a generador d'ocupació durant els darrers anys, fet que el situa com un dels àmbits d'activitat amb més bones perspectives econòmiques i socials.

Malgrat això, hi ha una mancança de professionals qualificats en aquest sector i es va consolidant la davallada de les preinscripcions en titulacions de l'àmbit de les TIC. Aquesta situació és encara més preocupant si tenim en compte que, segons l'informe Women active in the ICT sector, només el 30% de les persones ocupades en el sector són dones i de les persones que escullen estudis postobligatoris en l'àmbit de les TIC, només el 33% són dones.

*(SmartCatalonia Pla DonaTic, 2019)*

### Consell Nacional de Dones de Catalunya

Atès el que s'ha explicat anteriorment, i amb relació al membres que han de formar part de la Comissió Assessora es considera necessari recomanar la participació del Consell Nacional de Dones de Catalunya (CNDC).

El Consell Nacional de les Dones de Catalunya (CNDC) és l'òrgan col·legiat de participació i consulta de l'Institut Català de les Dones que integra les representacions de les entitats que treballen en programes en favor de la igualtat i la promoció de la dona, així com les diferents entitats de dones del territori català, per a les qüestions vinculades al Pla del Govern en matèria de polítiques de dones en els àmbits polític, social, cultural, econòmic i educatiu. El CNDC és membre d'alguns òrgans de participació del Govern de la Generalitat, i està reconegut com a organisme amb estatus consultiu especial del Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides.

### Foment de les polítiques d'igualtat en el treball

Le administracions públiques tenen l'obligació de promoure els drets laborals de les dones. Així, l'article 42 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes disposa que les polítiques d'ocupació tenen com un dels

objectius prioritaris augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes.

Per tant, convé tenir en compte propostes de normes com la presentada a informe per vetllar pel compliment d'aquests mandats normatius d'igualtat entre dones i homes en el si de les organitzacions amb personal que hi presta serveis: article 28 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 de octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors:

“1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

2. L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors en l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

3. Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.”

### Continguts i llenguatge

L'article 26 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, sobre la societat de la informació i del coneixement, disposa:

“(…) 2. En els projectes desenvolupats en l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació finançats totalment o parcialment pels poders públics de Catalunya, s'ha de garantir que el llenguatge i els continguts no siguin sexistes.

### **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:

- 1) Cal afegir el següent paràgraf en els articles 10.6. i 11.5:

“En tot cas, la convocatòria de les reunions haurà d’especificar l’hora d’inici i d’acabament. No podran ser iniciades més enllà de les 16.00h, ni acabades més enllà de les 18.00h.”

- 2) Afegir el que consta en negreta a l’apartat e) de l’article 11.2:

e) Promoure accions per fomentar la participació i l’accés de les dones a les tecnologies de la informació i la comunicació, **amb el foment entre elles dels estudis tècnics corresponents i amb mesures i programes formatius que eradiquin les barreres que dificulten l’ús en igualtat de condicions dels recursos tecnològics, amb una atenció especial als col·lectius en risc d’exclusió social i de l’àmbit rural.**

- 3) En la relació de membres de la Comissió Assessora de l’article 11.3, afegir els següents:

“Dues persones en representació del Consell Nacional de Dones de Catalunya”.

- 4) Afegir a l’article 13.5, el següent:

“Amb relació als requisits dels recursos personals dels centres col·laboradors, aquesta ordre establirà mesures respecte compliment del dret d’igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes, el registre previst en l’article 28.2 Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, pel qual s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels Treballadors, i els plans d’igualtat.

El centre col·laborador haurà de vetllar perquè en el tractament dels continguts no es reproduïxin rols ni estereotips de gènere ni es faci un ús sexista ni androcèntric del llenguatge.”

- 5) Des del punt de vista formal:

- a) A l’article 1.3., allà on consta “conseller competent”, ha de constar “conseller o consellera competent”.
- b) A l’article 10.9., allà on consta “de sub-director/ora general o equivalent”, ha de constar “de subdirector o subdirectora general o equivalent”.