

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

I. Antecedents

- 1.- La Secretaria General del Departament de Justícia ha fet arribar a aquest Institut el Projecte de decret de reestructuració del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- 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 dona 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 ressaltar 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, cal esmentar que la Llei 17/2005, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, ha adoptat un conjunt de mesures dirigides a promoure la igualtat en molts diversos àmbits de la vida social i econòmica, i ho ha fet amb una clara vocació transversal respecte de tots aquells àmbits en els que els poders públics exerceixen responsabilitats, servint així a l'efectivitat dels drets que reconeix l'article 19 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya a totes les dones.

Aquesta Llei estableix unes obligacions de caràcter general aplicables a tots els poders públics entre les quals, pel que fa a l'objecte d'aquest informe, en destaca el mandat d'aplicar la perspectiva de gènere i de les dones en totes les seves polítiques i actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes per prendre en consideració les diferències entre dones i homes (principi primer de l'art. 3), l'anomenada transversalitat de gènere que formulen diferents institucions de la Unió Europea.

D'aquesta manera, les intervencions públiques que afecten la vida de dones i homes s'han d'analitzar tenint-ne en compte el context, les realitats, les necessitats i la posició social, política i econòmica que ocupen, i s'han d'adoptar les mesures necessàries per a transformar oportunitats i institucions més enllà d'un sistema androcèntric.

A més d'obligacions generals transversals, el capítol IV d'aquest text legal recull les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva en els diferents àmbits d'actuació. En aquest sentit es valora positivament la previsió de l'article 9 del present Projecte de decret d'impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació del Centre en relació a l'Àrea de Gestió Administrativa i Suport Tècnic, però tot i que aquesta previsió doni compliment a l'obligació de les administracions públiques d'incorporar la transversalització de la perspectiva de gènere com a metodologia de treball, cal recordar que en l'àmbit específic del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada allà on resulta més significativa, urgent i necessària la incorporació de la perspectiva de gènere és en relació a la planificació de tota la formació oferta pel centre per tal de complir amb el mandat exprés de la Llei 17/2015, ja citada, la qual estableix un ampli article referent a Justícia (article 54) en el qual manifesta l'obligació als serveis i centres d'execució penal d'incorporar la perspectiva de gènere en els programes de tractament, rehabilitació i inserció sociolaboral de persones internes, i en referència a la necessitat de formació estableix aquests dos mandats als apartats segon i quart respectivament:

2. L'Administració de la Generalitat ha de garantir els mitjans humans i materials necessaris, i també la formació necessària del personal, en l'àmbit judicial i penitenciari, per a la prevenció de totes les manifestacions de violència masclista i la protecció de les víctimes, i també generar serveis i assegurar el tractament integral de les internes que l'han patida.

4. L'Administració de la Generalitat ha d'oferir formació específica en gènere, igualtat i drets de les dones a tots els professionals que treballen en centres penitenciaris i judicials i, específicament:

- a) Als equips d'assessorament tècnic penal, formats per professionals de la psicologia i del treball social especialitzats en l'àmbit judicial, concretament en la realització d'anàlisis pericials psicològiques, socials i psicosocials.
- b) Als cossos penitenciaris, amb l'objectiu d'evitar l'estigmatització de les internes i l'exercici de micromasclismes contra les dones.
- c) Als cossos judicials, amb l'objectiu d'evitar la perpetuació d'actituds i l'estigmatització de les dones que delinqueixen.

D'altra banda, recordar també que la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) és un dels Tractats internacionals de drets humans de Nacions Unides més operatius en la promoció de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, essent considerada com la carta internacional dels drets humans de les dones. Aquesta Convenció recorre tots els camps d'actuació dels Estats, establint no només una declaració de drets a favor de les dones sinó un programa relatiu a les mesures a adoptar pels governs per tal de garantir el gaudi d'aquests drets, comproment-se a materialitzar la igualtat. Es recorda que Espanya va signar aquesta Convenció així com el Protocol facultatiu que l'acompanya, i que en virtut d'això està sotmesa a la fiscalització per part del Comitè de Nacions Unides per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona, el qual l'any 2014, mitjançant el seu Dictamen en virtut del Protocol Facultatiu de la CEDAW en el 58è període de sessions, i en concret mitjançant la Comunicació núm. 47/2012, insta a Espanya a proporcionar formació obligatòria als jutges i personal administratiu competent sobre l'aplicació del marc legal en matèria de lluita contra la violència domèstica que inclogui formació sobre la definició de la violència domèstica i sobre els estereotips de gènere, així com una formació apropiada en relació amb la Convenció, els seu Protocol Facultatiu i les recomanacions generals del Comitè, en particular la Recomanació General número 19.

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. 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:

- Tal i com s'ha argumentat en l'apartat II.b) d'aquest informe es valora positivament la inclusió de la perspectiva de gènere en relació amb l'Àrea de Gestió Administrativa i Suport Tècnic, però allà on es considera més urgent i necessària la incorporació de la transversalització de gènere és justament en les àrees de Recerca, Capacitació i Formació del Centre, ja que per donar compliment al mandat de la Llei 17/2015 al seu article 54 (citada supra) cal incloure de forma obligatòria formació en gènere, igualtat i drets de les dones, i que inclogui elements per capacitar els i les professionals en la comprensió del fenomen de la violència masclista des dels ordres jurídic, psicològic i social, i sobre estereotips de gènere i justícia.

Cal que aquesta perspectiva de gènere es traslladi tant al disseny i avaluació dels programes i itineraris formatius com a la formació de formadors.

Cal, en definitiva, donar resposta al mandat legal explicat a l'article II.b) d'aquest informe.

Barcelona, 23 de juny de 2017

La presidenta

Núria Balada i Cardona