

Identificació de l'expedient

Informe relatiu a l'expedient JUS_161_2019, sobre la sol·licitud d'informe d'impacte de gènere.

Fet

La Secretaria General del Departament de Justícia ha fet arribar a aquest Institut (data d'entrada 27-11-2019) la proposta d'ordre de creació dels serveis comuns processals al partit judicial de la Bisbal d'Empordà.

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/classificacio_temes/temes_opuscles_divulgatius/guia_usos_no_sexistes.

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 desdoblar: 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, per exemple, no seria recomanable l'ús de la forma "el/la jutge/essa".

D'altra banda, el punt 3.1.1. tracta els articles i preposicions amb les formes dobles senceres i disposa que "Quan fem servir denominacions dobles, podem utilitzar únicament l'article corresponent al primer element enumerat". Per tant, per exemple, seria correcte utilitzar la forma "el secretari o secretària".

"En les referències fetes en plural a col·lectius, s'entén que el masculí té valor genèric." En aquest cas seria correcte utilitzar la forma "jutges" per referir-nos als jutges i les jutgesses.

4. Anàlisi del contingut del text articulat presentat

Les dones representen el 53'9 % de les professionals en el sistema judicial. Tot i això, el seu paper fonamental en l'administració de justícia continua sent invisibilitzat de manera sistemàtica. La seva presència en alts càrrecs i òrgans superiors és mínima i no compleix, ni de lluny, amb l'objectiu de paritat marcat per la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Com va declarar l'Associació de Dones Jutgesses d'Espanya en el seu comunicat en motiu de la inauguració de l'any judicial 2019/2020, després de 40 anys de Constitució el paper de la dona en les posicions de poder dins del sistema judicial continua sent molt reduïda. Això repercuteix en l'administració de la justícia ja que es perd representativitat, no s'integra l'experiència de la meitat de la societat.

Al Tribunal Suprem, 15 de les 77 integrants són dones; només 1 de les 17 presidències dels Tribunals Superiors de Justícia està en mans d'una dona; només 1 de les 4 presidències de l'Audiència Nacional està dirigida per una dona, tot i que hi ha un 42'1% de magistrades; i només 9 de les 50 presidències de les Audiències Provincials estan dirigides per dones. En concret a Catalunya, el 2012, el 64'4% de les places de funcionariat del Departament de Justícia les ocupaven dones i les dones i jutgesses d'entre 20 i 40 anys representaven el 54'6% del total en el seu marge d'edat. Encara que alguns podrien atribuir aquestes desigualtats al fet que les dones no van poder accedir a la carrera judicial fins el 1966, des del 2013, les dones conformen la majoria de jutges i jutgesses i magistrats i magistrades. De fet, només hi ha més homes que dones en la generació d'entre 61 i 70 anys, mentre que quasi són la meitat en la generació d'entre 51 i 60 anys. Com ja va apuntar Celeste Arella, ex-presidenta de l'Associació de Dones Juristes de Catalunya, en els càrrecs de lliure designació hi ha una presència d'homes molt més alta i els tribunals encarregats de fer les avaluacions també són predominantment masculins.

De fet, les Nacions Unides ja van denunciar la situació de desigualtat en què es trobaven les dones en la carrera judicial. En l'informe del 17 de juny de 2015 del Grup de Treball sobre la qüestió de la discriminació contra les dones en la legislació i la pràctica a Espanya va recomanar a l'Estat espanyol que s'impullessin mesures positives de caràcter temporal que permetessin assolir un equilibri de gènere en l'Administració Pública, especialment en els alts càrrecs de la Justícia i el Servei Exterior.

Aquesta recomanació es veu recolzada pel que preveu la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes en el seu article 18:

Article 18: "Les administracions públiques de Catalunya han de procurar d'atenir-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels titulars dels òrgans de direcció i dels organismes públics vinculats o dependents, i fomentar aquest principi en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole."

En la disposició transitòria primera d'aquesta mateixa llei s'especifica: "2. *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.*"

No només s'ha d'assegurar una representació equilibrada sinó que també l'han de poder exercir en condicions d'igualtat i compatibilització de la vida laboral i personal, tal com s'estableix en la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre dones i homes:

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: en l'apartat dos de l'article 4, s'haurà d'incloure:

“En el cas de la designació dels membres de la Secretaria de Relacions amb l'Administració de Justícia del Departament de Justícia que hauran d'integrar la comissió de coordinació i seguiment, la persona titular de la Secretaria s'haurà d'atènyer al principi de paritat.”

Segona: en l'apartat tres de l'article 4, afegir:

“Els horaris de les reunions s'hauran de fixar de manera que permetin compatibilitzar la vida laboral amb la vida personal.”

Tercera: des d'un punt de vista gramatical, especialment en l'article 4:

- Allà on hi diu “pel/per la jutge/essa degà/na”, substituir-ho per “**pel jutge degà o jutgessa degana**”
- Allà on hi diu “ el/la secretari/ària, substituir-ho per “**el secretari o secretària**”
- Allà on hi diu “el/la lletrat/da”, substituir-ho per “**el lletrat o lletrada**”
- Allà on hi diu “director/a”, substituir-ho per “**director o directora**”
- Allà on hi diu “un funcionari/a”, substituir-ho per “**un funcionari o funcionària**”
- Allà on hi diu “el/la director/a”, substituir-ho per “**el director o directora**”
- Allà on hi diu “un/a funcionari/ària”, substituir-ho per “ **un funcionari o funcionària**”

LAURA
MARTÍNEZ
PORTELL -
DNI
38816152H
(SIG)

Signat
digitalment per
LAURA
MARTÍNEZ
PORTELL - DNI
38816152H (SIG)
Data: 2019.12.16
12:43:51 +01'00'

La presidenta