

INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

I. Antecedents

1.- La Secretaria General del Departament de Justícia ha fet arribar a aquest Institut el Projecte d'ordre per la qual es regula la selecció, el nomenament i el cessament del personal interí dels cossos de funcionaris al servei de l'Administració de justícia a 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 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).

Alhora, el Decret 162/2002, de 28 de maig, de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de les llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada, obliga a l'ús no androcèntric ni sexista del llenguatge i a la utilització de termes que no suposin una discriminació per raó de sexe.

També la Direcció General de Política Lingüística ha elaborat el document [Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#), que permet adaptar els criteris de la Generalitat (publicats a *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*, 2005) als principis generals de l'«Acord sobre l'ús no sexista de la llengua» (document elaborat a partir del consens entre diferents organismes públics i la Universitat de Barcelona), difós durant el mes de novembre del 2010. Aquesta Guia suposa una síntesi dels criteris de la Generalitat publicats a *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*, amb exemples, límits i remarques dels diferents recursos de conformitat amb l'Acord. A *Marcar les diferències* hi trobem molts exemples i explicacions exhaustives sobre la utilització dels diferents recursos i, per tant, aquesta obra continua sent una font de consulta important, però cal tenir en compte que en la “Guia d'usos no sexistes” hi hagut adaptació i canvis en algun criteri, s'indiquen límits i remarques i, al mateix temps es reivindica l'ús de formes dobles per precisar o emfasitzar la referència en singular a homes i dones dins del text, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions; *o quan es tracta de col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, si hi ha una voluntat de precisar o d'emfasitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles.*

És per això que, tot i la bona redacció general de la proposta, proposem que al llarg del text s'incloguin sinó totes algunes referències dobles (en femení i masculí) en referència a “candidat” i interí. Així mateix es proposa modificar l'article 5.3.1 per tal d'eliminar l'androcentrisme en la seva redacció.

b) Anàlisi del contingut del text articulat.

Revisat el text del document s'observa que s'ha incorporat la perspectiva de gènere i la promoció dels drets de les dones als apartats de formació i al de causes de suspensió. Tot i que es valora molt positivament la inclusió d'aquestes propostes es recomana complementar-les amb les previsions següents.

Per tal de fer efectiva la presència de la veu, els coneixements i els sabers de les dones en els diferents àmbits de decisió i discussió se segueix vindicant una presència equilibrada de dones i homes als llocs de presa de decisió. Aquesta petició està en consonància amb diferents normatives nacionals, internacionals i comunitàries. La plena ciutadania de les dones passa per reconèixer llurs drets com a persones, subjectes de totes les llibertats en igualtat; i no únicament com a subjectes passives receptores d'una normativa, sinó com a subjectes d'un dret actiu. D'altra banda cal recordar que la promoció de les dones als òrgans decisoris no té a veure només amb la justícia o la democràcia, sinó que és també una condició necessària per tal que es tinguin en compte els interessos de les dones, per abordar les seves preocupacions i donar a conèixer les seves experiències i sabers.

En aquest sentit la recent **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** estableix com a principi rector de l'actuació dels poders públics

la participació paritària de dones i homes en els afers públics, i a tal efecte concreta al seu article 12 que *les administracions públiques s'han d'atènyer al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats*. Aquest article remet a la Disposició Transitòria Primera que concreta la regulació de la representació paritària en òrgans col·legiats indicant al seu apartat segon que en relació als 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.

Anteriorment la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** atribuïa al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes el caràcter de transversal, és a dir, que ha d'informar tot l'ordenament jurídic i per tant, s'ha de tenir en compte a l'hora d'interpretar i aplicar les normes legals. Concretament, i pel que fa als criteris generals d'actuació dels poders públics, l'article 14 apartat 4 estableix "*la participació equilibrada de dones i homes a les candidatures electorals i en la presa de decisions*"; en el mateix sentit, l'article 16 relatiu als nomenaments realitzats pels poders públics estableix que "*els poders públics procuraran atendre al principi de presència equilibrada de dones i homes en tots els nomenaments i designacions dels càrrecs de responsabilitats que els corresponguin*". També els articles 51.d), 52, 53 i 54 recullen el principi de presència equilibrada en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i en dels seus organismes públics vinculants o que en depenen.

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 Estats 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. La Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions per la qual s'estableix l'Estratègia per a la igualtat entre les dones i els homes 2010-2015.
4. Comunicació de la Comissió Europea COM (96) 67 final, de 21.2.96, d'integrar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries. Aquesta comunicació sobre la transversalitat implica el compromís de la Unió Europea d'integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques comunitàries.

5. La Recomanació del Consell de 2 de desembre de 1996 i la Resolució del Parlament Europeu, aprovada en sessió plenària a finals de l'any 2000, on s'examinà la promoció de les dones als processos de presa de decisió, a la llum de la recomanació esmentada.

6. Decisió 2000/407/CE, de 19 de juny de 2000, relativa a l'equilibri entre homes i dones en els comitès i grups de persones expertes creats per la Comissió. Mitjançant aquesta Decisió, la Comissió es compromet a aconseguir una representació equilibrada de dones i homes als grups de persones expertes amb l'objectiu d'assolir un mínim d'un 40% de representants de cada sexe en tots els comitès i grups de persones expertes.

7. 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 en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

8. 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:

- Addicionar la previsió que la composició de la Comissió regulada a l'article 22.1 del present projecte normatiu respongui al *principi de paritat*, per tal de donar compliment al mandat establert per la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, segons els paràmetres indicats a l'apartat II.b) d'aquest informe.

Barcelona, 16 de setembre de 2016

La presidenta

Teresa M.Pitarch i Albós

Signat
electrònicament per
:CPISR-1 C TERESA
PITARCH I ALBÓS
Data :2016.09.20
15:05:20 CEST