

Identificació de l'expedient

Informe relatiu a l'expedient PRE_073_20, sobre la sol·licitud d'informe d'impacte de gènere.

Fet

La Secretaria General de la Presidència del Departament de Presidència ha fet arribar a aquest Institut (data d'entrada 29-06-2020) la Proposta de decret pel qual s'aproven els Estatuts del Centre d'Alt Rendiment Esportiu de Sant Cugat del Vallès.

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



Doc. original signat per:
LAURA MARTÍNEZ PORTELL
07/07/2020

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web csv.gencat.cat

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0HFR901D8B0272863ZGVD6CN8BLYDJDP

Data creació còpia:
29/10/2020 08:42:18

Data caducitat còpia:
29/10/2023 01:00:00

Pàgina 1 de 5



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) Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

En el punt 3.2 s'estableix que l'ús de formes dobles abreujades només és adequat en textos breus i esquemàtics. Per tant, haurem de dir "president o presidenta".

4. Anàlisi del contingut del text articulat presentat

Segons dades recollides el 2013 per la Secretaria General de l'Esport i de l'Activitat Física (SGEAF), hi havia a Catalunya 458 persones esportistes d'alt nivell, el 43'2% de les quals eren dones. Sembla ser, doncs, que la distància entre dones i homes, com a mínim pel que fa a l'excel·lència dins de l'àmbit de l'esport, disminueix i ens acostem a l'ideal d'equitat.

Aquesta desigualtat no la trobem només en les persones que practiquen esport de manera professional, sinó també en els càrrecs d'administració i gestió de l'esport a Catalunya. En aquests encara es manifesta una discriminació horitzontal i vertical. Per una banda, es mantenen els rols de gèneres sent les dones les persones contractades per les tasques de neteja i



Doc. original signat per:
LAURA MARTÍNEZ PORTELL
07/07/2020

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web csv.gencat.cat

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0HFR9O1D8B0272863ZGVD6CN8BLYDJD

Data creació còpia:
29/10/2020 08:42:18

Data caducitat còpia:
29/10/2023 01:00:00

Pàgina 2 de 5



sent els homes les persones contractades per manteniment. Respecte la discriminació vertical, seguim trobant un sostre de vidre que dificulta que les dones puguin accedir a posicions de responsabilitat i poder. Només un 20'7% de les dones arriben a les juntes directives, un 11'9% a càrrecs de presidència i un 27% a direccions de serveis d'esports.¹

És per aquests, entre altres motius, que s'elabora i aprova el *Programa Dones i Esport*, el qual busca impulsar actuacions adreçades a corregir els desequilibris existents entre dones i homes en l'àmbit de l'esport, a tots els nivells, i fomentar mecanismes d'intercanvi de coneixements i d'experiències entre les entitats esportives i les entitats de dones que facin possible avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit de l'esport. Un dels elements claus d'aquest programa són els mecanismes de coordinació establerts per tal d'aconseguir els objectius marcats i que suposa el treball conjunt de totes les unitats implicades. És per aquest motiu que cal que el Centre d'Alt Rendiment de Catalunya elabori un pla d'actuació anual que asseguri que contribueix a la consecució dels objectius del Programa.

Respecte les reunions presencials, 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."

Aquesta és una mesura dirigida específicament a facilitar la compatibilització de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones, però, especialment, afavoreix la corresponsabilitat de les tasques de cura i de la llar, especialment per a parelles entre homes i dones que conviuen. Es busca un equilibri entre la vida personal i laboral de les persones individuals i en la divisió de les responsabilitats en les parelles, atacant directament als rols de gènere que sobrecarreguen les dones de feina un cop acabada la jornada laboral.

¹ *Programa de Dones i Esport (2015)*, Secretaria General de l'Esport i de l'Activitat Física



Doc. original signat per:
LAURA MARTÍNEZ PORTELL
07/07/2020

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web csv.gencat.cat

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0HFR901D8B0272863ZGVD6CN8BLYDJD

Data creació còpia:
29/10/2020 08:42:18

Data caducitat còpia:
29/10/2023 01:00:00

Pàgina 3 de 5



Aquesta intenció també es reflexa en la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que 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."

En referència a la composició del Consell d'Administració i de les meses de contractació, no es pot oblidar el mandat de paritat que imposa la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Convé insistir-hi plasmant-lo al text presentat a informe perquè sovint costa fer-lo efectiu.

Efectivament, l'article 12.1 de l'esmentada Llei disposa 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, tenint en compte el que regula la disposició transitòria primera i sens perjudici del que estableix l'apartat 2."

D'altra banda, la disposició transitòria primera d'aquesta llei disposa que "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."

Conclusions

Primera: afegir a l'article 7 el punt següent:

- "7.8 La composició del Consell d'Administració haurà de ser paritària de dones i homes."

Segona: afegir a l'article 8 el punt següent:

- "o) Aprovar el pla d'actuació anual del CAR per a la igualtat efectiva de dones i homes en la promoció de l'alt rendiment esportiu."



Doc. original signat per:
LAURA MARTÍNEZ PORTELL
07/07/2020

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web csv.gencat.cat

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0HFR901D8B0272863ZGVD6CN8BLYDJD

Data creació còpia:
29/10/2020 08:42:18

Data caducitat còpia:
29/10/2023 01:00:00

Pàgina 4 de 5

 Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

Tercera: afegir el punt següent a l'article 9.3:

- **"I) Elaborar el pla d'actuació anual del CAR, en tots els seus àmbits, funcions i activitats, per a la igualtat efectiva de dones i homes en la promoció de l'alt rendiment esportiu.**
-

Quarta: afegir el següent següent paràgraf a l'article 11.2:

- **"L'hora de convocatòria i la durada de les reunions hauran de ser compatibles amb les necessitats de conciliació de vida personal, familiar i laboral de les persones. Sempre que sigui possible, no es convocaran reunions més tard de les 16:00 hores ni tindran un acabament més enllà de les 18:00 hores."**

Cinquena: afegir a l'article 16 el punt següent:

- **"16.6 Les meses de contractació han de tenir una composició paritària."**

Sisena:

- Allà on hi consta "aquest/a", cal que consti **"aquest o aquesta"**
- Allà on hi consta "president/a", cal que consti **"president o presidenta"**

La presidenta



Doc. original signat per:
LAURA MARTÍNEZ PORTELL
07/07/2020

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la integritat d'aquest document a l'adreça web csv.gencat.cat

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0HFR9O1D8B0272863ZGVD6CN8BLYDJD

Data creació còpia:
29/10/2020 08:42:18

Data caducitat còpia:
29/10/2023 01:00:00

Pàgina 5 de 5