



Identificació de l'expedient

Informe _PRE_142_2023, relatiu a l'expedient de sol·licitud d'informe d'impacte de gènere que el Departament de Presidència ha fet arribar a aquest Institut en data 05/09/2023 sobre l'Avantprojecte de llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional.

Normativa sobre igualtat, transversalitat i interseccionalitat 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 de 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 de homes i dones, i promoure la seva igualtat.
- c) L'Estratègia d'Igualtat de Gènere 2020-2025 de la Unió Europea, actual full de ruta 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 de 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.
- f) La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, n'estableix els principis i regula les mesures i els procediments per garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació de la llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda.



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 complert amb aquest document.

Normativa sobre l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge

- 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.

Anàlisi material del text presentat

El present Avantprojecte de Llei parteix de la necessitat d'aprovar una nova Llei que doni coherència a l'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional, mitjançant la seva regulació en una única norma, amb voluntat d'estabilitat i seguretat jurídica, sota criteris com la claredat o la simplicitat. I tot això amb els objectius de garantir un model organitzatiu de l'Administració de la Generalitat i el sector públic institucional efectiu i adequat a la realitat actual, que doni encaix a les necessitats organitzatives en cada moment, que fomenti la governança corporativa i que permeti la millora de l'eficàcia i l'eficiència en la prestació dels serveis públics que li corresponen.



Així, la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació, estableix que el Govern ha de vetllar per l'aplicació de la normativa d'igualtat de tracte i no-discriminació en la funció pública, especialment, en l'accés al treball, en la formació i en la promoció perquè no hi hagi discriminació directa ni indirecta pels motius a què fa referència la llei tant en el seu preàmbul com en l'articulat, entre els que podem esmentar les discriminacions per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria, competències, naixement, discapacitat, edat, orientació sexual o nivell econòmic.

L'avenç en matèria d'igualtat requereix desenvolupar i aplicar l'estratègia de la transversalització de gènere interseccional en tots el àmbits de l'actuació política del Govern i, per tant, obliga a elaborar de nou conceptes i construir formes de pensar el món des d'un nou paradigma que consideri les diferències entre les condicions, les situacions i les necessitats respectives de les dones i dels homes, des del reconeixement i el respecte a la diversitat, i a la igualtat d'oportunitats des de la diferència.

En aquest sentit, la identificació dels principis rectors en relació a la igualtat efectiva de dones i homes ha de presidir l'actuació dels poders públics de Catalunya. De la mateixa manera, s'han d'establir els mecanismes necessaris per garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques i l'avaluació d'impacte.

Així doncs, cal tenir present la necessitat de donar compliment a la normativa actual, posant èmfasi en el que recull la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. A destacar en relació a les aportacions que s'inclouen en aquest informe els mandats següents:

L'Article 12.1 de la citada Llei afirma que:

1. Les administracions públiques s'han d'atenir 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.

Així, en la mateixa línia, l'Article 2 de la present llei s'especifica que:

i) Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

En relació a l'organització administrativa, l'article 7 i, en específic, l'apartat 3, lletres a) i b), estableixen el següent:

3. Per a dur a terme les funcions en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, l'Administració de la Generalitat s'ha de dotar de:

a) Mecanismes interns de col·laboració i coordinació interdepartamental per a impulsar la transversalitat de gènere en l'àmbit de les matèries de la seva competència.



b) Mecanismes de cooperació interinstitucional per a traslladar l'impuls de la transversalitat de la perspectiva de gènere a la resta d'administracions, agents socials i universitats.

Per la seva banda, l'article 8 estableix que:

1. Els departaments de la Generalitat, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'establir en llurs decrets organitzatius l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en la planificació, la gestió i l'avaluació de llurs polítiques respectives.

Conclusions

D'acord amb el que s'ha dit, l'Institut Català de les Dones efectua les següents aportacions respecte del projecte presentat a informe:

PRIMERA. Des d'un punt de vista formal, el projecte utilitza diversos termes androcèntrics que caldria modificar per no crear disfuncions amb la normativa esmentada en el punt 3 d'aquest informe. Així:

1. On diu "els titulars" hi ha de dir "**les persones titulars**"
2. On diu "dels titulars" hi ha de dir "**de les persones titulars**"
3. On diu "els representants" hi ha de dir "**les persones representants**"
4. On diu "funcionaris" hi ha de dir "**personal funcionari**"
5. On diu "els membres" hi ha de dir "**les persones membres**"
6. On diu "tercers" hi ha de dir "**terceres persones**"
7. On diu "dels membres" hi ha de dir "**de les persones membres**"
8. On diu "empleats públics" hi ha de dir "**empleats i empleades públiques**"
9. On diu "empleats del sector públic" hi ha de dir "**personal treballador del sector públic**"
10. On diu "membres o secretaris" hi ha de dir "**persones membres o secretàries**"
11. On diu "secretaris" hi ha de dir "**secretaris o secretàries**"
12. On diu "delegats" hi ha de dir "**delegats o delegades**"
13. On diu "dels altres càrrecs" hi ha de dir "**de les persones que ocupen altres càrrecs**"
14. On diu "un vocal" hi ha de dir "**una persona vocal**"
15. On diu "dels patrons" hi ha de dir "**dels i les membres del patronat**"
16. On diu "altre membre del patronat" hi ha de dir "**altra persona membre del patronat**"
17. On diu "els treballadors" hi ha de dir "**les persones treballadores**"
18. On diu "liquidadors" hi ha de dir "**persones liquidadores**"



SEGONA. En aplicació del principi de transversalitat recollit al Principi Primer de l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i que té l'objectiu de millorar les condicions de vida de les dones i, alhora, transformar la construcció social de les desigualtats de gènere, es proposen les modificacions següents:

1. Redacció alternativa de la lletra f) de l'apartat 2 de l'Article 3. Principis d'organització i funcionament, en els termes següents:

f) Coordinació i transversalitat de gènere entre els òrgans i les entitats de l'Administració de la Generalitat, amb la finalitat de garantir la integració de les polítiques públiques.

2. Afegir una lletra g) a l'apartat 2 de l'Article 3. Principis d'organització i funcionament, en els termes següents:

g) Cooperació interinstitucional per a traslladar l'impuls de la transversalitat de la perspectiva de gènere interseccional a la resta d'administracions, agents socials i universitaris.

3. Redacció alternativa de l'apartat 3 de l'Article 5. Presència equilibrada de dones i homes al capdavant dels òrgans de govern i directius, en els termes següents:

3. La presència de dones i homes és equilibrada quan les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent del conjunt de persones a què es refereixi ni siguin inferiors al quaranta per cent, tot i que es recomana assolir-ne el 50% d'acord amb l'article 2.i) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva dones i homes.

4. Redacció alternativa del punt s) de l'apartat 2 de l'Article 14. Conseller o consellera, en els termes següents:

s) Impulsar polítiques de transformació, innovació i integritat institucional en el departament, incloent la promoció de l'equitat de gènere des d'una perspectiva transversal i interseccional.

5. En virtut del què estableix l'article 8 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, es proposa afegir un Article titulat Òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, entre els actuals articles 21 i 22, amb la nova numeració que s'escaigui. En ell s'establirà el contingut i les funcions d'aquest òrgan, establertes per l'esmentada llei d'igualtat.



6. Redacció alternativa de l'apartat 2 de l'Article 31. Comissió d'arbitratge administratiu, en els termes següents:

2. La comissió d'arbitratge ha d'estar formada, almenys, per una persona representant de cadascun dels departaments afectats i per un president o presidenta que té vot de qualitat i ha de tenir rang orgànic igual o superior a la dels titulars dels òrgans que intervenen en el conflicte. **En la composició de la comissió s'ha de garantir la presència equilibrada d'homes i dones amb capacitat, competència i preparació adequades. També cal garantir que almenys una persona integrant tingui coneixements en l'àmbit de la perspectiva de gènere interseccional aplicada a les polítiques públiques.**

7. Redacció alternativa de l'apartat 1 de l'Article 33. Contingut i control de gestió dels plans, en els termes següents:

1. El contingut dels plans estratègics i dels plans operatius s'ha de determinar per reglament. Aquests plans han d'incloure, com a mínim, una definició d'objectius i les actuacions necessàries per a aconseguir-los i **han d'introduir la perspectiva de gènere interseccional d'una forma transversal en tot el seu contingut i procés de definició, avaluació i implementació.**

8. Afegir un apartat e) a l'apartat 1 de l'article 39. Funcions de l'Administració de la Generalitat, en els termes següents:

c) Vetllar per tal que duguin a terme les competències que els atribueix l'ordenament jurídic en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.

9. Redacció alternativa del punt i) de l'apartat 2 de l'Article 44. Contracte programa, en els termes següents:

i) Els mecanismes d'avaluació, seguiment i control de resultats previstos al contracte programa, amb la determinació dels indicadors quantificables per avaluar l'acompliment, i dels sistemes d'informació per supervisar la gestió operativa i el seguiment i control de l'activitat. **Totes les dades i indicadors sobre persones físiques s'hauran de mostrar desagregades per sexe (dona / home) i per identitat de gènere (dona / home / persona no binària).**



10. Redacció alternativa del punt i) de l'apartat 2 de l'Article 44. Contracte programa, en els termes següents:

i) Els mecanismes d'avaluació, seguiment i control de resultats previstos al contracte programa, amb la determinació dels indicadors quantificables per avaluar l'acompliment, i dels sistemes d'informació per supervisar la gestió operativa i el seguiment i control de l'activitat.

Els mecanismes d'avaluació contindran un apartat específic sobre l'impacte de gènere i igualtat de tracte i no-discriminació en l'àmbit de la seva actuació i sobre l'impacte econòmic amb perspectiva de gènere.

Totes les dades seran presentades desagregades per sexe (dona/home) i per identitat de gènere (dona/home/persona no binària)

11. Redacció alternativa de l'apartat 3 de l'Article 44. Contracte programa, en els termes següents:

3. El contracte programa ha de preveure una comissió de seguiment en la qual han de tenir representació el departament d'adscripció, el o els de dependència funcional i el departament competent en matèria de finances públiques. **En la composició d'aquesta comissió de seguiment s'ha de garantir la presència equilibrada d'homes i dones amb capacitació, competència i preparació adequades. També cal garantir que almenys una persona integrant tingui coneixements en l'àmbit de la perspectiva de gènere interseccional aplicada a les polítiques públiques.**

12. Afegir un nou punt a l'apartat 2 de l'Article 45. Pla anual d'actuacions, en els termes següents:

c) un anàlisi sobre l'impacte de gènere i igualtat de tracte i no-discriminació en l'àmbit de la seva actuació i presentar totes les dades referides a persones físiques desagregades per sexe (dona/home) i per identitat de gènere (dona/home/persona no binària).

13. Redacció alternativa de l'apartat 1 de l'article 53. Protocol de creació, presa de participació, adhesió, modificació, dissolució o desvinculació, en els següents termes:

1. Els projectes i les propostes de creació, de presa de participació, d'adhesió i de modificacions estatutàries o estructurals d'entitats del sector públic que s'elevin a l'aprovació del Govern han d'anar acompanyats d'un pla inicial d'actuació o de la memòria justificativa i documentació econòmica **amb perspectiva de gènere interseccional** que es determinin reglamentàriament.



14. Afegir un nou paràgraf en l'Article 55. Publicitat, en els termes següents:

En tota la publicitat que es realitzi, s'haurà de fer un ús no sexista, no estereotipat ni androcèntric del llenguatge, que tingui en compte la diversitat, que sigui respectuós, no classista, ni racista, ni xenòfob, ni LGBTI-fòbic; que eviti qualsevol imatge discriminatòria de les dones o estereotips sexistes, i que fomenti valors d'igualtat, presència equilibrada, diversitat i coresponsabilitat.

15. Redacció alternativa de l'apartat 6 de l'Article 68. Consell de govern i la presidència, en els termes següents:

6. El consell de govern ha d'estar integrat per un nombre de vocalies que garanteixi la seva plena operativitat i, en tot cas, no pot superar el nombre màxim de quinze vocals, inclòs el president o presidenta. En la composició del consell s'ha de garantir la presència equilibrada d'homes i dones amb capacitat, competència i preparació adequades, i es recomana assolir-ne la paritat. També que almenys una persona integrant tingui coneixements en l'àmbit de la perspectiva de gènere interseccional aplicada a les polítiques públiques.

16. Redacció alternativa de l'apartat 1 de l'Article 70. Comissió executiva, en els termes següents:

1. Quan la complexitat o la dimensió de l'agència ho requereixi es pot constituir una comissió executiva com a òrgan de govern ordinari que estarà integrada pel nombre de membres del consell de govern que en cada cas determinin els estatuts. En la composició la Comissió s'ha de garantir la presència equilibrada d'homes i dones amb capacitat, competència i preparació adequades, i es recomana assolir-ne la paritat. També que almenys una persona integrant tingui coneixements en l'àmbit de la perspectiva de gènere interseccional aplicada a les polítiques públiques.

17. Introducció d'un nou subpunt 7è en el punt c) de l'apartat 1 de la Disposició transitòria tercera. Creació i modificacions estructurals d'entitats, en els termes següents:

7è. Un apartat específic sobre l'impacte de gènere i igualtat de tracte i no-discriminació en l'àmbit de la seva actuació i presentar les dades desagregades per sexe (dona/home) i identitat de gènere (dona/home/persona no binària).



18.Redacció alternativa del subpunt 3r del punt b) de la Disposició transitòria tercera.
Creació i modificacions estructurals d'entitats, en els termes següents:

3r. La documentació econòmica que requereixi la normativa específica d'aplicació al tipus d'entitat o, quan no hi hagi, un estudi economicofinancer que acrediti la suficiència dels recursos inicialment previstos, amb especificació dels mitjans econòmics i personals que es dedicaran, i la sostenibilitat de l'entitat a tres anys vista, amb indicació de les fonts de finançament, les inversions i les despeses previstes. Aquesta memòria haurà d'incorporar un apartat específic addicional sobre l'impacte econòmic de gènere i igualtat de tracte i no-discriminació de les activitats realitzades i presentar les dades desagregades per sexe (dona/home) i identitat de gènere (dona/home/persona no binària).

Data: 2023.10.10
07:16:19 +02'00'

Èlia Soriano Costa
Directora de l'Institut Català de les Dones