

Identificació de l'expedient

Informe relatiu a l'expedient TSF_109_2019, sobre la sol·licitud d'informe d'impacte de gènere.

Fet

El Servei Públic d'Ocupació de Catalunya del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies ha fet arribar a aquest Institut (data d'entrada 8 de juliol de 2019) la proposta de decret de desplegament de la Llei 13/2015, del 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, en l'àmbit de la concertació territorial.

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 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.

Aquesta guia es pot consultar en la següent ruta:
[http://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio i difusio/publicacions en linia/classific temes/temes opuscles divulgatius/guia usos no sexistes](http://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio_i_difusio/publicacions_en_linia/classific_temes/temes_opuscles_divulgatius/guia_usos_no_sexistes).

Atès el seu contingut, cal ressaltar que la proposta presentada no inclou cap terme androcèntric ni sexista i per tant, no presenta disfuncions amb la normativa esmentada.

4. Anàlisi del contingut del text articulat presentat

Aquest informe proposa en les seves conclusions dues aportacions que responen directament al contingut del següent article de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

"Article 32

Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral

1. Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de:



a) *Millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball. Amb aquest objectiu, han de:*

1r. Elaborar plans actius d'ocupació biennals per a incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa. Aquests plans i mesures han d'incloure estudis d'impacte de gènere i d'edat i prestar una atenció especial a l'atur femení de llarga durada.

2n. Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional, ocupacional, contínua i per a la inserció laboral.

3r. Incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció, la classificació professional, la valoració dels llocs de treball, les retribucions i la promoció professional.

4t. Adoptar mesures per a incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents.

5è. Fomentar les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones.

6è. Adoptar les mesures necessàries per a eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat.

7è. Fomentar la presència de dones en les carreres tècniques.

b) *Vetllar especialment per fer efectius els principis de l'article 3, i en aquest sentit:*

1r. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del procediment d'inserció laboral i garantir una representació equilibrada de dones i homes en els programes i les actuacions que es duguin a terme.

2n. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques actives d'ocupació.

3r. Incorporar de manera progressiva mòduls específics de gènere en els programes de les diferents polítiques actives d'ocupació.

4t. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació que rebí el personal que intervé en el procés d'orientació i d'inserció laboral, amb una especial atenció als professionals que atenen el públic des de les oficines de treball, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral lliure d'estereotips sexistes.

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:



- a) *Dur a terme actuacions, plans i programes destinats a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral.*
- b) *Promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament i crear un pla per a incentivar les empreses a adoptar mesures específiques per a garantir la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i en els consells d'administració. Avaluar de manera continuada l'impacte d'aquestes actuacions i prendre les mesures adequades per a llur compliment efectiu.*
- c) *Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, i establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere.*
- d) *Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, adoptant les mesures necessàries per a facilitar no només la incorporació de les dones en els sectors econòmics tradicionalment masculinitzats i alhora més estratègics i de major projecció professional, sinó també la dels homes en els sectors tradicionalment feminitzats, i vetllant perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres.*
- e) *Establir, prenent com a referència les recomanacions elaborades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, mecanismes que permetin de donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, amb l'objectiu de garantir que les empreses compleixin el protocol per a la prevenció i l'abordatge d'aquests d'assetjaments. En aquest tipus de denúncies i reclamacions, cal aplicar el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada al·legui aquest tipus d'assetjament i n'aporti indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.*
- 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.*
- g) *Elaborar, en el si de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, recomanacions perquè els convenis col·lectius prevegin un sistema de valoració de llocs de treball i grups professionals que n'avalui les funcions i les responsabilitats sobre la base de criteris neutres i comuns entre treballadors d'ambdós sexes i tinguin en compte la perspectiva de gènere.*

3. El departament de la Generalitat competent en matèria d'empresa i ocupació ha de dur a terme el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat per mitjà del Registre Públic de Plans d'Igualtat i mitjançant les actuacions pertinents de l'autoritat laboral competent.”

El contingut bàsic d'aquest article de la llei catalana, resta consolidat amb Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

“Article 42

Programes de millora de l'ocupabilitat de les dones

1. Les polítiques d'ocupació tenen com un dels objectius prioritaris augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes. Per a això, s'ha de millorar l'ocupabilitat i la permanència en l'ocupació de les dones, i potenciar el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requeriments del mercat de treball.”

Considerem indispensable que el decret presentat a informe inclogui els mandats d'aquestes normatives. El fet d'aprovar el decret que desenvolupa la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya hauria de ser una oportunitat per establir que els concerts territorials en matèria ocupacional tinguin en compte la perspectiva de gènere.

Amb relació a l'ordenació del sistema d'ocupació, més enllà del percentatge de dones al mercat laboral, hi ha altres problemes relacionats amb el gènere, com la segregació vertical de l'ocupació femenina (és a dir, les diferències en l'accés a feines de responsabilitat entre homes i dones); i les diferències en el contracte de treball.

Un exemple molt palpable de la segregació vertical es troba en el món empresarial, on encara hi ha molt poques dones als consells d'administració de les empreses. En l'administració pública, la situació és diferent, gràcies a que els horaris són més adaptables a la conciliació de la vida laboral i familiar, però generalment no és aquesta la situació per una persona directiva d'empresa.

Pel que fa als tipus de contractes de treball, generalment són les dones, conjuntament amb els joves i els immigrants, els col·lectius amb més presència dins el treball temporal i a temps parcial. Per a una igualtat de gènere completa, les dones haurien d'estar tant presents a “les bones feines” (a temps complet, indefinides) com els homes; i els homes haurien d'estar tant present a “les males feines” (a temps parcial o complet, temporals) com les dones.

Així mateix, totes aquestes qüestions relacionades amb el gènere i l'ocupació, tal com advoca la normativa presentada, també s'han de relacionar amb les diferències territorials. Així, la discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral presenta necessitats d'abordatge diferents en funció del territori. Per exemple, la discriminació de les dones en el món laboral no presenta les mateixes característiques en l'àmbit rural que en l'àmbit industrial. I el territori també pot condicionar pel que fa a la temporalitat dels contractes de treball, a si són a temps complet o a temps parcial, pel que fa a l'ocupació en règim d'assalariats o d'autònoms, a la tipologia d'empreses (més jeràrquiques o més horitzontals), les bretxes salarials, la taxa d'atur, etc...



Donada la seva diversitat, totes aquestes són variables que no tenen la mateixa incidència en tots els territoris del nostre país.

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. Afegir el següent punt en l'article 3, sobre els principis generals de la concertació territorial:

- **Perspectiva de gènere: en totes les actuacions ocupacionals del territori, s'ha de millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball, per la consecució de la igualtat de tracte i d'oportunitats.**

Segona. Afegir el següent punt en l'article 14.3, sobre el contingut de les estratègies territorials

- **Plans actius d'ocupació biennals per a la incentivació de l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa, amb la inclusió d'estudis d'impacte de gènere i d'edat i una atenció especial a l'atur femení de llarga durada.**

La presidenta