



Generalitat de Catalunya Institut Català de les Dones

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Associació Catalana de Municipis

Barcelona, 11 de juliol de 2017

M. Àngels Gensana Riera



Situació jurídica i social de les dones

- ✓ La ideologia sobre la inferioritat de la dona ha existit des de temps remots. **Revolució Francesa**: Declaració dels Drets de l'Home i del Ciutadà (1789). Olympe de Gouges: Declaració dels Drets de la Dona i de la Ciutadana (1791).
- ✓ **ONU**: Convenció del drets polítics de les dones (1952), Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979), i Conferències Internacionals sobre la Dona.
- ✓ **Organització Internacional del Treball**: Convenis sobre igualtat en l'àmbit de l'ocupació i les relacions laborals.
- ✓ **Consell d'Europa**: Conveni sobre prevenció i lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica (Istanbul, 2011).
- ✓ **Consell de Municipis i Regions d'Europa**: Carta europea per a la igualtat de dones i homes a la vida local (2006).
- ✓ **Unió Europea**: Tractat de Roma (1957), Tractat d'Amsterdam (1997), Tractat de Lisboa (2007) i Carta dels Drets Fonamentals (2000). Nombrosa normativa derivada, plans d'acció i fons comunitaris.

Breu de dades sobre les escletxes de gènere al nostre país

Població per sexe i edat

✓ **Població total:** 7.508.106

▪ 50,8%  49,2% 

✓ **Distribució per edats:**

- De 0 a 24 anys: **48,5%** / 51,5%
- De 25 a 49 anys: **49,1%** / 50,9%
- De 50 a 74 anys: **51,8%** / 48,2%
- De 75 i més anys: **61,5%** / 38,5%

Breu de dades sobre les escletxes de gènere al nostre país

Estudis universitaris

✓ **Alumnat universitari total:** 189.473

▪ 54,7%  45,3% 

✓ **Estudis de grau amb més persones matriculades:**

- Administració i Direcció d'Empreses: **45,3%** / 54,7%
- Psicologia: **75,8%** / 24,2%
- Dret: **58,0%** / 42,0%
- Infermeria: **81,4%** / 18,6%
- Enginyeria Informàtica: **8,8%** / 91,2%

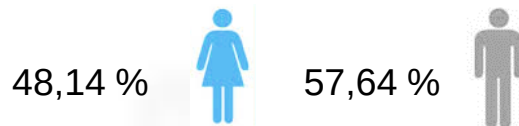
✓ **Titulats/des universitaris/es:** Mostra de 1.000 titulats

▪ 29  95  (Sector TIC)

Breu de dades sobre les escletxes de gènere al nostre país

Situació laboral persones de 16 a 64 anys

✓ Taxa d'ocupació (BCN)



✓ Taxa d'atur (BCN)



✓ Ocupació posicions directives

		
Directius/ves	3,7%	7,4%
Tasques direcció i gerència	36%	64%
Absència de subordinats	80%	67%
Consells directius empreses IBEX-35	17%	83%

Breu de dades sobre les escletxes de gènere al nostre país

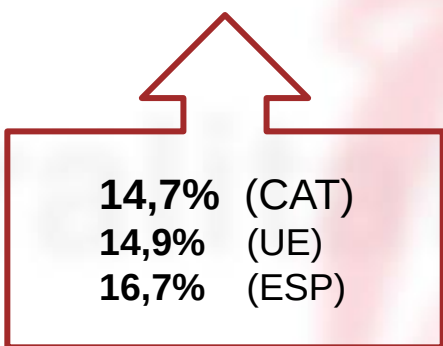
Bretxa salarial

✓ **Salari brut anual mitjà**

20.741 €



27.684 €



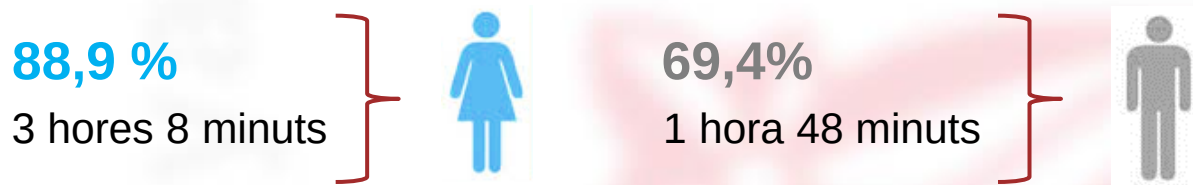
14,7% (CAT)
14,9% (UE)
16,7% (ESP)

✓ **Taxa de pobresa dones:** 8,9% (2005) → 13,1% (2015) = +4,2 punts

Breu de dades sobre les escletxes de gènere al nostre país

Àmbit domèstic i de cura

✓ Participació en tasques de manteniment quotidià de la llar



✓ Reducció de jornada i excedències per a la cura de persones dependents



✓ El **PIB català** s'incrementaria un **23,4%** si es tingués en compte el treball domèstic i de cura

Breu de dades sobre les escletxes de gènere al nostre país

Representació en llocs de decisió



Consell Europeu, 2016.

Consell de Garanties Estatutàries, 2017



Hble. Sr.
Joan Egea Fernández
President



Hble. Sr.
Pere Jover i Presa
Vicepresident



Hble. Sr.
Eliseo Aja
Conseller



I. Sr.
Marc Carrillo
Conseller



I. Sr.
Jaume Vernet i Llobet
Conseller



Breu de dades sobre les escletxes de gènere al nostre país

Representació a Catalunya, legislatura 2015-2019

	Alcaldia	Regidories	Parlament
Dones	18,4%	35,2%	38,5%
Homes	81,6%	64,8%	61,5%

Breu de dades sobre les escletxes de gènere al nostre país

Violència masclista

- ✓ Més de **700** dones assassinades durant la darrera dècada a mans de la seva parella o ex-parella (a tot l'Estat espanyol)
- ✓ A Catalunya:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (26 juny 2017)
Víctimes mortals	13	4	14	6	8	4
Denúncies	13.081	12.398	12.926	12.790	12.452	3.069

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Context (1)

- √ Norma específica catalana i a la vegada complementària de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes
- √ Desplega l'Estatut d'autonomia:
 - Art. 4: equitat de gènere com a valor que han de promoure els poders públics
 - Art. 19: drets de les dones
 - Art. 41: perspectiva de gènere
 - Art. 45.3: no-discriminació laboral
 - Art. 56.3: criteris de paritat entre dones i homes a les llistes electorals
 - Art. 153: competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere
- √ Antecedents normatius:
 - Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones.
 - Llei 4/2001, del 9 d'abril, de modificació de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre: instaure els informes d'impacte de gènere
 - Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: art. 83 estableix les competències dels municipis en la matèria

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Context (2)

√ Antecedents pre-normatius: Plans de polítiques de dones (Administració Generalitat 1989-1992; 1994-1996; 1998-2000; 2001-2003; 2005-2007, 2008-2011 i 2012-2015)

Antecedents en l'àmbit local:

- √ Carta europea d'autonomia local (1988)
- √ Declaració mundial de la IULA sobre les dones en el govern local (1998)
- √ Carta europea per a la igualtat de les dones i els homes a la vida local (2006)
- √ Decret legislatiu 2/2003, del 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya:
 - Arts 66.1: El municipi pot promoure activitats i serveis que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions del veïnat
 - Art. 71.1: El municipi pot exercir activitats complementàries relatives a la promoció de la dona (entre d'altres)

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Estructura

Capítol I : Objecte i finalitats

Definicions

Principis d'actuació dels poders públics

Capítol II: Competències de les Administracions públiques

Organització

Capítol III: Mecanismes per garantir el dret d'igualtat efectiva:

contractació, ajuts, òrgans col·legiats, plans d'igualtat, Lleis de pressupostos

Capítol IV: Polítiques públiques en els diferents àmbits d'actuació

Capítol V: Mesures per garantir el compliment de la Llei

7 disposicions addicionals, 2 disposicions transitòries, 1 disposició derogatòria, 5 disposicions finals

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Objecte i finalitats

- Objecte: Establir i regular:
 1. Mecanismes
 2. Recursos→ per fer efectiu el dret a la igualtat i no-discriminació per raó de sexe
- Finalitats:
 - Eliminar discriminacions
 - Reconèixer el treball familiar, domèstic i de cura de persones
 - Garantir que les polítiques públiques facin efectiu el dret a la igualtat i no-discriminació
 - Prevenir i eradicar la violència masclista

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Definicions

- Poders públics (institucions, òrgans estatutaris, administracions públiques de Catalunya i entitats que en depenen, i qualsevol poder adjudicatari)
- Treball de mercat (activitats remunerades en el mercat laboral)
- **Treball domèstic i de cura** (activitats no remunerades essencials per al manteniment del mercat de treball)
- Coeducació (acció educadora que valora indistintament l'experiència i aptituds de dones i homes)
- **Perspectiva de gènere** (presa en consideració de les diferències entre dones i homes per a la planificació política)
- Equitat de gènere (distribució justa dels drets, obligacions i recursos)
- Igualtat de gènere (possibilitats iguals de desenvolupament personal i presa de decisions sense limitacions per raó de gènere)
- **Representació equilibrada** (proporció de dones adequada)
- **Representació paritària** (presència 40%-60% cada sexe, tendir al 50% cada sexe)
- **Estereotips de gènere** (imatges simplifiades que atribueixen rols fixats en funció del sexe)
- Discriminació directa (tractament menys favorable per raó de sexe en situació anàloga)
- Discriminació indirecta (tractament pretesament neutre que causa un perjudici més gran a un sexe)
- Discriminació múltiple (formes agreujades de discriminació envers les dones per concórrer una o varies circumstàncies personals o socials desfavoridores)
- Ordre de discriminar (instrucció que impliqui discriminació)
- Assetjament per raó de sexe (comportament que, per motiu del sexe, atempta contra la dignitat de la persona)
- Assetjament sexual (comportament de naturalesa sexual que atempta contra la dignitat de la persona)

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Subjectes obligats (1)

Vinculació general:

- Institucions i òrgans estatutaris (Títol II de l'EAC)

Parlament, Consell Garanties Estatutàries, Síndic de Greuges, Sindicatura de Comptes, Consell de l'Audiovisual de Catalunya.

- Administració territorial

- Administració de la Generalitat
- Administració local (municipis i altres entitats locals),
- i les societats, organismes autònoms i organismes públics vinculats o que en depenen

- Universitats públiques catalanes

- i els seus ens depenents, vinculats o participats

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Subjectes obligats (2)

Vinculació específica:

- Entitats públiques i privades que gestionen serveis públics (art. 15.1)
- Administracions corporatives (arts. 15.3, 20.3)
- Organitzacions empresarials (arts. 15.3, 20.3, 40.1)
- Organitzacions sindicales (arts. 15.3, 20.3, 39, 40.1)
- Organitzacions culturals i socials (art. 20.3)
- Entitats sense ànim de lucre (art. 15.3)
- Consorcis (art. 15.3)
- Partits polítics, federacions, coalicions i agrupacions d'electors (arts. 19.2, 20.3)
- Mitjans de comunicació social, privats i/o subvencionats per les AAPP (art. 25)
- Empreses privades (art. 36, apartats 1, 3 i 4)

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Principis d'actuació dels poders públics

- Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: incorporar al conjunt de les polítiques públiques una perspectiva d'igualtat, a tots els nivells i en totes les etapes
- Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura
- Eradicació de la violència masclista
- Apoderament de les dones
- Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics
- Perspectiva de les dones
- Justícia social i redistribució de la riquesa
- Ús no sexista ni estereotipat dels llenguatges

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Competències de les Administracions públiques

- Es detallen 12 funcions que corresponen als municipis i altres entitats locals:
 - Detectar necessitats i mancances de les dones del territori
 - Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista
 - Atendre, informar i orientar les dones, i sensibilitzar dones i homes sobre igualtat de drets i deures
 - Crear i adequar mecanismes per integrar la perspectiva de gènere en llurs actuacions
 - Formar i capacitar llur personal en gènere i igualtat
 - Fer plans i programes per eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones
 - Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones
 - Fomentar la participació social i política de les dones i el suport dels grups de dones
 - Adequar estadístiques i establir indicadors
- Es detallen 20 funcions que corresponen a l'Administració de la Generalitat: entre aquestes, assistència als ens locals: suficiència financera i programes de capacitació i formació

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Organització administrativa (1)

a) Administració de la Generalitat

- Institut Català de les Dones (ICD), adscrit al Departament de la Presidència
 - Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes
 - Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes
 - Grup d'Anàlisi dels casos d'homicidi per violència masclista
- (Decret 305/2016, de 18 d'octubre)
- Òrgans responsables de l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere (decrets organitzatius), amb les funcions establertes a l'art. 8
- Mecanismes de:
 - col·laboració i coordinació interdepartamental
 - cooperació interinstitucional
 - control i sanció

b) Totes les Administracions Públiques

- Professionals d'igualtat de gènere, per assegurar el compliment de la Llei

Organització administrativa (2)

c) Òrgans consultius i participatius de l'Administració de la Generalitat (adscrius a l'ICD):

b.1 Consell Nacional de les Dones de Catalunya

(art. 6 Llei 11/1989 i Decret 65/2014, de 13 de maig)

b.2 Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista

(art. 82 Llei 5/2008 i Decret 60/2010, d'11 de maig)

d) Òrgan assessor del Govern de la Generalitat (adscriu a l'ICD):

OBSERVATORI DE LA IGUALTAT DE GÈNERE (Decret 52/2017, de 6 de juny)

- garant del compliment de la Llei quant al treball de dades i estadística i la recerca sobre les desigualtats de dones i homes
- prioritzar els estudis sobre violència, situació laboral i la imatge pública de les dones
- preveu la participació de 6 persones en representació de les entitats locals, tres designades per l'ACM i tres per la FMC

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Principals obligacions del sector públic (1)

Contractació pública:

- Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública
- Incloure condicions d'execució dels treballs que promoguin la igualtat
- Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional
- Consultar el Registre Públic de Plans d'Igualtat
- Adoptar mecanismes per avaluar el compliment de les mesures previstes a les ofertes

Subvencions, beques i qualsevol ajut públic:

- Denegar ajuts a les empreses i entitats sancionades o condemnades per resolució/sentència ferma perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere (acreditació mitjançant declaració responsable)
- Les bases reguladores han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per a incorporar la perspectiva de gènere
- Beques, es bases reguladores han d'incloure el dret de les persones beneficiàries a abstenir-se per motius de maternitat o paternitat sense perdre aquesta condició

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Principals obligacions del sector públic (2)

Elaborar informes:

- Totes les Administracions: Informes/estudis sobre la situació de les dones i la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció
- Administració de la Generalitat:
 - Informes d'impacte de gènere de les normes, disposicions i polítiques que aprovi i executi el Govern de la Generalitat (competència atribuïda a l'Institut Català de les Dones)
 - Informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat

Això requereix adequar les estadístiques per part de les AAPP (art. 56 Llei 17/2015):

- Inclusió sistemàtica de la variable sexe a totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme
- Disseny de nous indicadors de gènere qualitatius

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Principals obligacions del sector públic (3)

Articular Plans:

4.1 Pla estratègic d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat (Administració Generalitat)

4.2 Plans o programes operatius departamentals (Administració Generalitat)

4.3 Plans d'igualtat de gènere de les Administracions locals

- el Govern ha d'incentivar i donar suport per a la seva elaboració

4.4 Plans d'igualtat del personal del sector públic

- obligatori per als ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal

- obligatori per administracions corporatives, organitzacions empresarials i sindicals, entitats sense ànim de lucre, consorcis i totes les entitats que gestionin serveis públics

4.5 Pla d'igualtat en el sistema educatiu

4.6 Pla d'acció de suport a les empreses

4.7 Polítiques d'igualtat en la funció pública

4.8 Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Principals obligacions del sector públic (4)

Reflectir la igualtat a les Lleis de pressupostos de la Generalitat:

- Les memòries pressupostàries han d'incloure una anàlisi de l'impacte de gènere
- S'han d'impulsar auditories de gènere

Formar i capacitar el personal públic:

- Cal oferir formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere impartida per personal expert.

Atenir-se al principi de democràcia paritària:

Fer visibles, donar suport i fer partícepts als grups i associacions que defensen els drets de les dones

- en l'elaboració i avaluació de les polítiques públiques
- en l'elaboració d'estudis sobre les necessitats de les dones
- en l'elaboració dels Plans de polítiques d'igualtat de gènere

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Principals obligacions del sector públic (5)

Atenir-se als principis de representació equilibrada i representació paritària

Òrgans col·legiats de totes les Administracions públiques:

- 1a renovació després de l'entrada en vigor: Representació equilibrada (dones en proporció adequada a cada circumstància)
- 2a renovació i posteriors: Representació paritària (cada sexe entre 40 i 60% i tendir al 50%)
- Òrgans de direcció: composició equilibrada que ha de ser paritària als 5 anys de l'entrada en vigor
- La paritat només s'exigeix als membres nomenats (no nats, per raó de càrrec)

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Principals obligacions del sector públic ⁽⁶⁾

Atenir-se als principis de representació equilibrada i representació paritària

Manifestacions culturals, representació equilibrada en òrgans consultius, científics, jurats i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural, i representació paritària en les candidatures dels honors i distincions.

Universitats i recerca, representació equilibrada en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions; valoració com a trets positius, en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectius, al costat dels criteris per a garantir la qualitat i l'excel·lència, que els grups estiguin integrats pel 40% o més de dones.

Esports, presència de dones en els òrgans de decisió esportius; són factors rellevants per a la concessió d'ajuts, premis i subvencions a les entitats esportives l'aplicació de mesures internes per facilitar la participació de les dones en els llocs de direcció d'entitats i clubs.

Treball, ocupació i empresa, promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament i en els llocs de direcció, també en els consells d'administració.

Món rural, vetllar perquè les dones participin en els òrgans de direcció d'empreses i associacions, i en els càrrecs de decisió de les organitzacions agràries.



Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Polítiques públiques en els diferents àmbits d'actuació

- Participació política i social de dones i homes
- Educació (Lleure, jocs i joguines), cultura i coneixement (Societat de la informació, TIC)
- Mitjans de comunicació social
- Universitats i recerca
- Formació en l'àmbit de les associacions i col·legis professionals
- Esports
- Valor econòmic del treball domèstic i cura de les persones
- **Treball, ocupació i empresa** (articles no vigents per STC: 33, 36 apartats 1,3 i 4, 39 apartats 1,2, i 3, 40, 41 apartats 2,3 i 4, i 44)
- Accions sobre els usos del temps
- Polítiques de salut i recerca
- Polítiques de benestar social i família
- Apoderament de les dones del món rural
- Cooperació al desenvolupament i foment de la pau
- Tràfic, explotació sexual i prostitució
- Medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat
- Justícia
- Seguretat
- Estadístiques i estudis

(Articles 18 a 56)

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Mesures per garantir el compliment de la Llei

- S'encarrega al Síndic de Greuges la defensa dels drets i les llibertats en matèria de no-discriminació per raó de gènere
- Conveni de col·laboració del Govern de la Generalitat amb l'Autoritat judicial, el Ministeri Fiscal i el Síndic de Greuges (signat el 25/05/2017)
- Observatori de la Igualtat de Gènere
- Regulació del règim sancionador per infraccions administratives en matèria d'igualtat:
 - L'òrgan que incoa i resol és el secretari/ària general del Departament de la Presidència de l'Administració de la Generalitat.

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes

Afectacions pressupostàries (Disposició Final Quarta)

- Els preceptes que comportin despeses amb càrrec als pressupostos de la Generalitat produeixin efectes a partir de l'entrada en vigor de la Llei de pressupostos.
- La Generalitat i les administracions locals han de consignar en llurs pressupostos els recursos necessaris per a garantir els objectius d'aquesta Llei.
- El contracte programa entre els ens locals i la Generalitat ha d'establir els objectius i les responsabilitats de finançament de les competències que els atribueix aquesta Llei.



Generalitat de Catalunya Institut Català de les Dones

Moltes Gràcies