

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULA EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ENTIDADES ADSCRITAS

En relación con la solicitud de informe relativo al anteproyecto arriba citado esta Dirección General informa lo siguiente:

Para garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que la transversalidad de género estén presentes en todas las políticas la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León establece la obligación de elaborar, con carácter preceptivo, un informe de evaluación de impacto de género en todos los procedimientos de elaboración de las normas, tanto de anteproyectos de Ley como de proyectos de disposiciones administrativas de carácter general y de aquellos planes que, por su especial relevancia económica y social, se sometan a informe del Consejo Económico y Social.

De conformidad con el procedimiento de elaboración de las normas recogido en la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y demás disposiciones que resultan de aplicación, en particular el Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se aprueban determinadas medidas de mejora en la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa, el informe de impacto de género se integra dentro de la memoria general, regulada en el procedimiento de elaboración de las normas.

La primera observación que se ha de realizar es que el proyecto remitido viene acompañado de la memoria en la que se analiza, en un apartado concreto, el impacto de género del texto del anteproyecto por lo que se puede afirmar que la tramitación del texto propuesto cuenta con la emisión del citado informe pero no contiene los extremos a que hace referencia el artículo 3 de la citada Ley 1/2011, de 1 de marzo: diagnóstico de la situación inicial de mujeres y hombres en el ámbito específico de la norma, medidas que la norma incorpora a su articulado e impacto de la aplicación de la norma.

Para realizar el análisis de la norma desde el punto de vista de la perspectiva de género es recomendable seguir el Protocolo para la evaluación del impacto de género de Castilla y León, disponible en la página web de la Junta de Castilla y León: Mujer/Igualdad de género/Impacto de género/Herramientas, el cual recoge los aspectos fundamentales

del proceso y de las fases a seguir para analizar los proyectos normativos con perspectiva de género y que son, en definitiva, los que estructuran el contenido del informe de evaluación del impacto de género.

Siguiendo el protocolo es necesario identificar, en primer término, si la intervención pública objeto de regulación es pertinente al género; una intervención será pertinente al género cuando pueda incidir en las condiciones de vida de mujeres y hombres y tenga la capacidad de influir en la reducción de desigualdades de género. De forma concreta, el centro directivo competente en la elaboración de la disposición determinará si existe o no esa pertinencia al género valorando si el texto propuesto afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, si influye en el acceso o control de los recursos o servicios que se regulan, si incide en la modificación del rol de género y/o de los estereotipos de género, y finalmente, si el texto propuesto puede contribuir al logro de la igualdad.

Del análisis realizado por el centro directivo se concluye que “el anteproyecto de ley no es pertinente al género, en la medida en que el género no es relevante en el desarrollo y aplicación de dicha norma. No incide en la modificación del rol ni de los estereotipos de género, ya que no afecta a las condiciones de vida de mujeres y hombres y, por tanto, a la modificación de la situación y posición social de ambos sexos, ni influye en el acceso a los servicios que se regulan en la norma”.

Sin embargo, siguiendo las pautas contenidas en el protocolo podemos afirmar que el texto del anteproyecto afecta directamente a mujeres y hombres pues su objeto es regular el régimen jurídico de los altos cargos que son ocupados por mujeres y hombres; el texto del anteproyecto influirá, en consecuencia, en el acceso o control de los recursos o servicios ya que el proyecto regula, precisamente, las condiciones y requisitos de acceso y continuidad para ocupar determinados puestos; por último, se puede concluir señalando que el texto propuesto, su aplicación, puede incidir en la modificación de los modelos estereotipados de mujeres y hombres promoviendo el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y puede influir también en la posición que ocupan en la sociedad al garantizar la igualdad en las condiciones de acceso a dichos puestos.

Lo expuesto pone de manifiesto que el proyecto de decreto es pertinente al género lo que conlleva, tal y como se recoge en el protocolo citado, la necesidad de analizar si el mismo puede tener un impacto positivo o negativo sobre la igualdad de oportunidades. Este análisis persigue comprobar si el texto prevé medidas que favorezcan la reducción de desigualdades.

Para ello se debe conocer la situación de partida sobre la igualdad o desigualdad existente en el ámbito objeto de regulación lo que implica un examen de los datos, desagregados por sexo, que sirva para realizar un análisis de esta situación inicial. Se trata, en definitiva, de analizar datos desagregados por sexo relativos a la presencia de mujeres y hombres en los puestos de alto cargo, las personas que en años anteriores han sido propuestas para ocupar esos puestos y las que finalmente han sido nombradas así como cualquier otro dato que permita conocer posibles desigualdades en el acceso a los puestos de alto cargo. Ello permitirá adoptar medidas que eliminen los obstáculos hacia la consecución de la plena igualdad entre mujeres y hombres en este ámbito de intervención y la reducción de las desigualdades que se hayan identificado a través de este estudio.

Por lo tanto, una vez conocidos los datos cuantitativos, si se aprecia una situación de desigualdad, habría que analizar si el texto tiene medidas que ayuden a reducir las desigualdades detectadas en cuyo caso el impacto de la norma sería positivo o, por el contrario, si no prevé ninguna medida, en cuyo caso el impacto sería negativo, habría que revisar el texto para incorporar alguna medida que contribuyese a la reducción de esas desigualdades. Si conocidos los datos no se detectan desigualdades en las posiciones de partida en impacto sería neutro pues la categoría género no sería relevante para el desarrollo de la norma.

Además, hay que tener en cuenta que, en todo texto normativo, sea pertinente o no al género, ha de prestarse atención a aspectos como la utilización de un lenguaje inclusivo (la Junta de Castilla y León, a través de la Escuela de Administración Pública de Castilla y León, ha editado el Manual para un Uso no Sexista del Lenguaje Administrativo).

En relación con el lenguaje, el anteproyecto recoge en su disposición adicional primera que “En aquellos casos en los que esta ley utiliza sustantivos de género masculino para referirse a personas, debe entenderse que se utilizan de forma genérica con independencia del sexo de las personas mencionadas, con estricta igualdad a todos los efectos”. Pese a esta previsión se sugiere sustituir algunas palabras utilizadas en masculino para ayudar a la identificación de las mujeres como parte del colectivo destinatario de la norma. Estamos ante una norma compleja desde el punto de vista del lenguaje inclusivo porque el término alto cargo aparece de manera constante y emplear en todas las ocasiones “la/el alto cargo” podría dificultar la lectura del articulado. Sin embargo la locución “alto cargo” se puede referir tanto a la persona que desempeña un cargo, en cuyo caso requerirá artículo masculino y/o femenino pero también es el empleo

o condición de la persona que lo desempeña, en cuyo caso no requiere ir precedido de artículo masculino genérico. Sería deseable la revisión del texto para sustituir referencias a “el alto cargo” por “alto cargo”, siendo un ejemplo el referido al Registro de Bienes y Actividades de los Altos Cargos que debería pasar a denominarse Registro de Bienes y Actividades de Altos Cargos. Sería también aconsejable que en los primeros artículos de la ley las referencias a “los vicepresidentes, a los directores general, secretario generales, (..)” se sustituyesen por “ las personas titulares de las viceconsejerías, de las direcciones generales, secretarías generales (..)”. También se deberían sustituir las referencias a “el presidente” por “quien ostente la presidencia” “el interesado” por “persona interesada”. En el artículo 19, referido a la composición de la Comisión Ética Pública, debería también revisarse el lenguaje indicando que estará formada por “quien sea titular de (...)” en sustitución de “el titular de (..)” y “tres expertos” por “tres personas expertas”. En el artículo 3.2 hay que revisar la concordancia de género ya que se establece que no podrán ser nombrados como altos cargos las siguientes personas y, a continuación, se recogen referencias a “condenados”, “sancionados” o “nombrados”. En definitiva, se trata de evitar el uso abusivo del masculino genérico ya que es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad. Por este motivo es aconsejable reducir su utilización de manera que se visibilice el papel que la mujer desempeña en la vida social y económica y en la esfera pública.

Por último, subrayar la importancia, en el supuesto de que el texto del anteproyecto de ley pueda dar lugar a la creación de algún tipo de registro o de bases de datos que afecte a personas físicas directa o indirectamente, de que dichos datos se recojan desagregados por sexo, de conformidad con el artículo 20 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dispone que *“los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo” e “incluir nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar”*.

Valladolid, 7 de julio de 2021
LA DIRECTORA GENERAL DE LA MUJER

Ruth Pindado González