



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA
I INSTITUT
B BALEAR DONA
/

GOVERN DE LES ILLES BALEARS
Consejería de Salud- Of. C/ Jesus
L18E21428/2018
16/07/2018 12:42:59

GOVERN DE LES ILLES BALEARS Institut Balear de la Dona Registre: Sortides Data: 13 JUL. 2018 Núm: L51 S 624

Exp.: IBD 123/2018 IG
Document: ofici
Emissor: IBD/MQT
Sol·licitant: Conselleria de Salut

Sra. Margalida Frontera Borrueco
Directora general d'Acreditació, Docència i Recerca en Salut
Carrer de Jesús, 38A
07010 Palma
Illes Balears

Assumpte: tramesa d'informe d'impacte de gènere de l'Esborrany de Projecte de decret pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador laboral al servei dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears

Us tramet, adjunt, l'informe sobre l'impacte de gènere de l'Esborrany de Projecte de decret pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador laboral al servei dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears, sol·licitat per la directora general d'Acreditació, Docència i Recerca en Salut, en data 26 de juny de 2018 (registre d'entrada IBD núm. L51E647), d'acord a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Palma, 13 de juliol de 2018

La directora de l'Institut Balear de la Dona

Rosa Cursach Salas



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA
I INSTITUT
B BALEAR DONA
/

Exp.: IBD 123/2018 IG
Document: informe d'impacte de gènere
Emissor: IBD/MQT
Sol·licitant: Conselleria de Salut

Informe sobre l'impacte de gènere de l'Esborrany de Projecte de decret pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador laboral al servei dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears

En data 26 de juny de 2018 (RE a l'IBD núm. L51E647), la directora general d'Acreditació, Docència i Recerca en Salut, va sol·licitar a l'Institut Balear de la Dona l'informe sobre l'impacte de gènere de l'Esborrany de Projecte de decret pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador laboral al servei dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears; en virtut d'aquesta sol·licitud s'emet aquest informe, d'acord amb la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

1. Revisió del llenguatge

Pel que fa a la utilització del llenguatge, d'acord amb les indicacions de les resolucions 14.1 de 1987 i 109 de 1989 de la UNESCO; la Recomanació núm. R(90) 4 de 1990 del Consell d'Europa; la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (article 14.11 sobre la implantació d'un llenguatge no sexista a l'àmbit administratiu com a criteri d'actuació general dels poders públics), i la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, (estableix com a principi general en l'article 3 lletra m) "L'adopció de les mesures necessàries per fer un ús no sexista del llenguatge i, en tot cas, per evitar la invisibilitat de les dones per mitjà del llenguatge") mitjançant un genèric que inclogui els dos sexes, la inclusió de la forma femenina o un altre recurs, encara que es fan les següents recomanacions:

- Es recomana substituir "els professionals" per "el col·lectiu de professionals" o "els i les professionals"
- Es recomana substituir "el pacient" per "el o la pacient"
- Es recomana substituir "els titulats" per "les persones amb titulació"
- Es recomana substituir "els beneficiaris" per "les persones beneficiàries"
- Es recomana substituir "doctor" per "doctor o doctora" o "doctorat"
- Es recomana substituir "els investigadors" per "el personal investigador"
- Es recomana substituir "els candidats" per "les persones candidates"
- Es recomana substituir "professor" per "docent" o "professor o professora"
- Es recomana substituir "professors" per "professorat" o "professors o professores"
- Es recomana substituir "investigador" per "investigador o investigadora"
- Es recomana substituir "secretari" per "Secretaria" o "secretari o secretària"
- Es recomana substituir "els treballadors" per "els treballadors i treballadores"

Cal reflectir la presència de les dones en els texts que es redacten. Per això, en la mesura que sigui possible, cal evitar l'ús del masculí com a genèric, especialment quan es refereix a persones físiques.

El llenguatge té un paper fonamental en la formació de la identitat social de les persones i és l'element que més influeix en la formació del pensament de la societat. Una de les manifestacions més notables de la desigualtat existent entre dones i homes es la invisibilització, l'ocultació de les dones en el llenguatge, així com la seva representació mitjançant imatges sexistes o discriminatòries. Els usos sexistes del llenguatge invisibilitzen les dones i impedeixen veure el que s'amaga darrere les paraules.

2. Revisió del contingut

2.1. Consideracions jurídiques

Entre d'altres:



- a. Convenció sobre l'eliminació de totes las formes de discriminació contra la dona, aprovada por l'Assemblea General de Nacions Unides en desembre de 1979 i ratificada per Espanya.
- b. En els articles 2 i 3 del Tractat de la Comunitat Europea es formalitza el compromís d'integració en l'àmbit europeu de l'anomenada *transversalització de gènere*, en establir explícitament que "la Comunitat s'ha de fixar l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure'n la igualtat", entre les tasques i els objectius de la Comunitat.
- c. Els articles 21 i 23 de la Carta de Drets Fonamentals.
- d. La Comunicació de la Comissió Europea COM (96) 67 final, de 21 de febrer de 1996, disposa que s'ha d'integrar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el conjunt de les polítiques i les accions comunitàries.
- e. L'article 14 de la Constitució espanyola assenyala el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. A més, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de "promoure les condicions per a que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".
- f. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- g. L'article 17.2 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears disposa:

"Les administracions públiques, segons la Carta de Drets Socials, vetllaran en tot cas perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminació de cap tipus, i garantirán que ho facin en igualtat de condicions. A aquests efectes es garantirà la conciliació de la vida familiar i laboral."
- h. La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona.

- i. La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

2.2. Anàlisi contextual

Constitueix l'objecte de la norma que s'està informant establir el règim jurídic del personal investigador dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears integrats en el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i concretament l'estructura de categories d'investigador-investigadora i de la seva carrera en l'àmbit de l'investigació, el procés de selecció i de contractació, el règim d'avaluació, així com els seus drets i obligacions i el règim d'extinció del contracte.

Dins el decret trobam algunes mesures positives per tal de donar compliment a les polítiques d'igualtat:

- Es recull en l'article 46, que els instituts d'investigació sanitària han de disposar d'un pla d'igualtat i d'un comitè d'igualtat que monitori la presència de desigualtats en relació amb el gènere a l'institut.
- A més, especifica que s'ha de procurar la paritat en els òrgans de govern i representació i en els comitès de selecció, avaluació i assessors.
- En l'article 48 determina que la periodicitat d'avaluació s'allargarà en els supòsits de naixement de cada fill o filla, reducció de jornada per cura de fills o filles o familiars de manera proporcional a la reducció, així com les situacions d'excedència per cura de fills o familiar.
- En l'article 40.2 s'estableix que s'han de procurar mesures que facilitin la conciliació de la vida laboral i familiar, incloent-hi la possibilitat de reducció de jornada, la feina a distància i flexibilitat horària.

2.3. Anàlisi sobre la pertinència o no-pertinència

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes estableix al seu article 1 *"Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria"*.



En el seu article 15 recull la transversalitat del principi d'igualtat entre homes i dones: *"Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"*.

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, en l'article 5, en relació a la perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere, estableix que la perspectiva de gènere s'ha d'incorporar en totes les polítiques dels poders públics de les Illes Balears, i que en el procediment d'elaboració de les lleis i de les disposicions de caràcter general dictades, en el marc de les seves competències, per les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha d'incorporar un informe d'avaluació d'impacte de gènere.

Dins aquesta Llei trobam alguns articles a destacar, dins el marc de la normativa a informar:

Article 43

1. *Per accedir a l'ocupació pública, les administracions públiques de les Illes Balears han d'incloure matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere en els temaris per a les proves selectives.*
2. *A fi que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'integri en el desenvolupament de l'activitat pública, les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir la formació del personal en aquesta matèria.*
3. *A les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha d'adjuntar una avaluació de l'impacte de gènere.*
4. *Sens perjudici d'altres mesures que es considerin oportunes, les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció en l'ocupació pública han d'incloure:*
 - a) *Una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació.*
 - b) *Una clàusula per la qual es garanteixi en els tribunals de selecció una representació equilibrada de dones i homes amb capacitació, competència i preparació adequades.*

Així mateix, s'ha de determinar, si escau, la necessitat d'incloure clàusules d'acció positiva per a l'accés de dones a llocs, categories o grups professionals en els quals es trobin subrepresentades.

Els òrgans competents en matèria de funció pública de les diferents administracions han de disposar d'estadístiques adequades i actualitzades que possibilitin aplicar el que disposa la lletra a).

Article 51

Dret i deure de la coresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit públic i privat

1. Les dones i els homes a les Illes Balears tenen el dret i el deure de compartir adequadament les responsabilitats familiars, les tasques domèstiques i la cura i l'atenció de les persones en situació de dependència, per possibilitar la conciliació de la vida laboral, la personal i la familiar i la configuració del seu temps, a fi d'assolir la igualtat efectiva d'oportunitats de dones i homes.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de prendre mesures a fi de fomentar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal de les dones i els homes, tenint en compte els nous models de família.

Article 54

Conciliació en l'ocupació pública

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'impulsar mesures de flexibilització horària i jornades parcials, i també la creació d'infraestructures i serveis adequats, a fi de facilitar la coresponsabilitat en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics, i de fer possible un repartiment equilibrat de les tasques i les responsabilitats familiars domèstiques, en els termes que estableix la normativa sobre funció pública.

Article 44

Plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, i també els organismes i les entitats que en depenen, han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable.

Pel que fa als òrgans col·legiats, les orientacions de la Unió Europea en el sentit de la participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions, d'acord amb la Resolució del Consell de 27 de març de 1995, sobre la participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions (95/C 168/02) estableixen que:



RESOLUCIÓN DEL CONSEJO de 27 de marzo de 1995, sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones (95/C 168/02)

[...]

1. AFIRMA:

a) que el objetivo de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones y del reparto de las responsabilidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida es una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres;

b) que es necesario hacer todo lo posible para efectuar los cambios de estructuras y actitudes indispensables para que exista una verdadera igualdad de acceso a los puestos decisorios entre hombres y mujeres en los ámbitos político, económico, social y cultural;

2. INVITA a los Estados miembros:

a) a fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones como uno de los objetivos prioritarios en el marco de sus prácticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y a incluir explícitamente este objetivo en el programa de los gobiernos;

b) a desarrollar una estrategia global e integrada encaminada a fomentar una participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones, que incluya un amplio abanico de las siguientes medidas y tenga en cuenta las opciones y los mejores métodos practicados en los distintos Estados miembros.

[...]

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, en el seu article 4 estableix en relació amb la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats, i de presa de decisions, el següent:

Representació equilibrada de dones i homes

1. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la representació equilibrada de dones i homes en el nomenament de les persones titulars dels òrgans directius de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels ens que n'integren el sector públic instrumental, en conjunt, la designació dels quals li correspongui.

2. Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels ens que n'integren el sector públic instrumental, i també les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball, han de respectar el principi de representació equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives degudament motivades.

3. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i els ens que n'integren el sector públic instrumental han de designar les persones que els representin en òrgans col·legiats d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives degudament motivades. Aquest principi regeix també en els nomenaments que els correspongui efectuar en els consells d'administració o en altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participin.

4. Els consells insulars i les entitats locals de les Illes Balears, i també els organismes que hi estan vinculats o que en depenen, en l'exercici de les competències respectives, han de respondre també al principi de presència equilibrada de dones i homes en el nomenament, en conjunt, dels titulars dels òrgans directius que els correspongui designar. També s'han d'ajustar al principi de composició equilibrada d'ambdós sexes en la conformació dels tribunals i els òrgans de selecció de personal i en les comissions de valoració de llocs de treball que els competeixin.

5. Les administracions autonòmica, insular i local promouran la presència de les dones en una proporció equilibrada en els òrgans de direcció i decisió en els àmbits social, polític, econòmic, educatiu, de la salut, cultural i esportiu, entre d'altres.

6. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per representació equilibrada la presència de dones i homes de manera que cap sexe no superi el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni sigui inferior al 40%.

En l'àmbit de la norma no s'ha detectat l'existència de cap desigualtat per qüestió de gènere, però es considera que la inclusió en la redacció definitiva de la norma de les següents recomanacions pot ajudar al compliment dels objectius de les polítiques d'igualtat

3. Propostes de millora i recomanacions

Sense perjudici d'altres mesures que es considerin oportunes, es recomana que en la redacció de la norma s'introdueixi:

- a) Tenir en compte les recomanacions de l'apartat 1 d'aquest informe pel que fa al llenguatge emprat en la proposta normativa.



GOIB
/

- b) Incloure en la redacció de la Norma, que l'oferta d'ocupació pública dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears duran adjunt informe d'impacte de gènere, d'acord l'article 43.3 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- c) Incloure en la redacció de la norma, que en les ofertes d'ocupació pública i les convocatòries corresponents s'inclourà el que estableix l'article 43 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes respecte a l'ocupació en el sector públic.

Aquest és el criteri de la tècnica que subscriu, sotmès no obstant a qualsevol altre millor fonamentat.

Palma, 13 de juliol de 2018

La tècnica

