



## **Informe d'avaluació d'impacte de gènere de la modificació del Decret 3/2012, de 27 de gener, pel qual es regulen les indemnitzacions que perceben els membres del Consell Escolar de les Illes Balears**

### **Fets**

En data 6 de maig de 2022 el secretari general de la Conselleria d'Educació i Formació Professional, va sol·licitar a l'Institut Balear de la Dona l'informe d'avaluació d'impacte de gènere de la modificació del Decret 3/2012, de 27 de gener, pel qual es regulen les indemnitzacions que perceben els membres del Consell Escolar de les Illes Balears, d'acord amb l'establert en l'article 5.3 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, que disposa 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, que tindrà per objecte, com a mínim, l'estimació de l'impacte potencial del projecte normatiu en la situació de les dones i dels homes com a col·lectiu, i també l'anàlisi de les repercussions positives o adverses, en matèria d'igualtat, de l'activitat projectada».

### **Revisió del contingut**

#### **Consideracions jurídiques**

Els principals fonaments jurídics relacionats amb la promoció de la igualtat real i efectiva entre dones i homes d'àmbit internacional, estatal i autonòmic, són, entre d'altres:

1. La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 18 de desembre de 1979, ratificada per Espanya.



2. La Carta de Drets Fonamentals, signada i proclamada el 7 de desembre de 2000 en el Consell Europeu de Niça, en els articles 21 i 23. La Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local, que convida als governs regionals i locals a exercir les seves competències en favor d'una major igualtat entre totes les persones. La Constitució espanyola, en són especialment rellevants l' article 14 i el 9.2.
3. La Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives elaborades pel Govern.
4. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
5. La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona.
6. La Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, a l'article 17.
7. La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

### **Anàlisi del context**

Constitueix l'objecte de la norma la regulació i modificació de les quanties establertes en el Decret 3/2012, de 27 de gener, així com altres aspectes de les indemnitzacions que no són contemplades en l'esmentat Decret, amb la finalitat del rescabament de totes les despeses de desplaçament que origina l'exercici i el compliment de les funcions de les persones membres del Consell Escolar de les Illes Balears, d'ara endavant CEIB, els quals es constitueixen com organisme superior de consulta i de participació dels sectors afectats en la programació general de l'ensenyament no universitari de les Illes Balears.

### **Revisió del llenguatge**

La resolució 14.1 aprovada per la Conferència General de la UNESCO de 1987 estableix que en la mesura possible, s'ha d'evitar l'ús de terminologia que es refereixi explícita o implícitament a un sol sexe. Per altra banda, l'any 1990 el Consell de Ministres de la Unió Europea va aprovar la Recomanació sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge, considerant que aquest és un instrument essencial en la formació de la identitat social de les persones i va proposar tres mesures bàsiques a complir per part dels Estats membres:

— Incorporar iniciatives que promoguin un llenguatge no sexista.



- Promoure en els textos jurídics, educatius i de l'administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat de gènere.
- Fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme en els mitjans de comunicació.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, planteja a l'article 14.11 entre els criteris generals d'actuació dels poders públics «La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques».

Per altra banda, l'Article 8 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, disposa que:

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir un ús no sexista del llenguatge. Els poders públics i els organismes, les entitats i les societats dependents d'aquests faran un ús no sexista del llenguatge en totes les seves comunicacions escrites, en l'atenció personal i en els mitjans de comunicació.
2. Les administracions públiques de les Illes Balears promouran que en tots els àmbits tant públics com privats es faci un ús no sexista del llenguatge.
3. Les administracions públiques de les Illes Balears han de reproduir una imatge plural, diversa i no estereotipada de les dones i els homes, tal com estableix la normativa vigent en matèria de publicitat audiovisual i de publicitat il·lícita.

En la redacció del projecte normatiu analitzat en general s'ha fet un ús harmònic del principi d'igualtat de gènere i s'ha potenciat l'ús d'un llenguatge inclusiu.

### **Anàlisi de la pertinència**

El projecte normatiu examinat, per la seva naturalesa, de caràcter econòmic, no té una incidència directa sobre les desigualtats entre homes i dones, atès que el seu contingut no suposa canvis en les polítiques d'igualtat.

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

La tècnica de l'Institut Balear de la Dona

