



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA
I INSTITUT
B BALEAR DONA
/

Exp.: IBD 67/2018 IG
Document: Informe d'impacte de gènere
Emissor: IBD/MQT
Sol·licitant: Conselleria de Treball, Comerç
i Indústria

Informe sobre l'impacte de gènere de l'Avantprojecte de Llei de microcooperatives de les Illes Balears

En data del 19 de Març del 2018 (RE a l'IBD núm. L5IE351), el secretari general de la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria, va sol·licitar a l'Institut Balear de la Dona l'informe d'impacte de gènere de l'Avantprojecte de Llei de microcooperatives 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:

- En tot l'articulat es recomana substituir "socis" per "persones sòcies".
- En tot l'articulat es recomana substituir "emprenedors" per "emprenedores i empenedores".

- En tot l'articulat es recomana substituir "promotors" per "persones promotores".
- En tot l'articulat es recomana substituir "treballadors" per "personal" o "treballadors/es".

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 què 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 garantiran 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 regular les microcooperatives en l'àmbit de les Illes Balears; és aquella societat cooperativa de primer grau que pertany exclusivament a la classe de feina de treball associat i a la de les d'explotació comunitària de la terra.

La desigualtat en l'àmbit laboral ha esdevingut una temàtica clàssica en els estudis de gènere. Encara que en les últimes dècades del segle XX s'observés un canvi sociodemogràfic important a causa de la inserció de les dones en el mercat laboral, existeix abundant evidència que aquest esdeveniment no ha anat acompanyat de les mateixes condicions.

Per exemplificar-ho, un indicador clau es la bretxa salarial entre homes i dones. Segons la Comissió Europea (2016) per mitjana les dones de la UE guanyen al voltant d'un 16% menys per hora, fet que pot explicar-se, entre d'altres aspectes, a partir del fenomen de la segregació vertical. Però a part, també es troba com a problemàtica la segregació horitzontal, segons la UGT (2015) la segregació ocupacional o sectorial contribueix a la desigualtat tant en nombre de llocs de feina com en la seva qualitat.

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"*.

El títol IV de la mateixa llei, atén al dret de la igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de garantir la igualtat en el treball, la formació, la promoció i les condicions de treball. En l'article 45 es considera:

1. *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

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.

En el seu article 40, es recull:

1. *El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha de fomentar la implantació voluntària dels plans d'igualtat en les empreses privades que no hi estan obligades per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i els ha de prestar suport i*

assessorament per elaborar-los. Aquests plans, sens perjudici del que disposa la normativa bàsica sobre la matèria, podran incloure mesures per a l'accés a l'ocupació, la promoció, la formació i la igualtat retributiva; mesures per fomentar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal, i la protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat sexual, i criteris i mecanismes de seguiment, avaluació i actuació.

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%.

Una vegada analitzat el Reglament de referència 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.

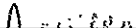
3. Propostes de millora i recomanacions

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.
- b. Incentivar l'aplicació de Plans d'Igualtat, considerant que no és de caràcter obligatori sempre i quan es formalitzin mesures a favor de la igualtat, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes
- c. Incloure en la redacció de la norma, l'obligació de fomentar una presència equilibrada de dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats recollits en aquesta Llei, sempre que sigui possible, d'acord el que estableix l'article 4 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

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

Palma, 16 d'abril de 2018

La tècnica 



100

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10