



Informe sobre l'impacte de gènere del Projecte d'ordre del conseller de Transició Energètica, Sectors Productius i Memòria Democràtica per la qual s'estableixen les bases reguladores de subvencions per al finançament d'inversions en matèria de canvi climàtic

En data 30 de juliol de 2021 la secretària general de la Conselleria de Transició Energètica, Sectors Productius i Memòria Democràtica va sol·licitar a l'Institut Balear de la Dona l'informe sobre l'impacte de gènere del Projecte d'ordre del conseller de Transició Energètica, Sectors Productius i Memòria Democràtica per la qual s'estableixen les bases reguladores de subvencions per al finançament d'inversions en matèria de canvi climàtic; 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; en el text encara que en general es fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge s'han detectat els següents exemples de llenguatge sexista:

- Es recomana substituir «els beneficiaris» per «les persones o entitats beneficiàries»
- Es recomana substituir «els participants» per «les persones o entitats participants»

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.

És correcte utilitzar les formes femenines o masculines en el càrrecs quan sabem si la persona és dona o home. Encara així, si es tracta d'un text que pot tenir validesa en el temps més enllà de la titularitat del càrrec, podem referir-nos a aquest càrrec amb el nom de l'organisme o la unitat administrativa corresponent. En qualsevol cas s'ha de seguir un únic criteri dins el mateix text.

2. Revisió del contingut

2.1. Consideracions jurídiques

Entre d'altres:

1. 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.
2. 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.
3. Els articles 21 i 23 de la Carta de Drets Fonamentals.
4. 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.

5. 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".
6. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
7. 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."
8. La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona.
9. 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, aprovar les bases per establir i regular el règim d'ajuts que tinguin com a objecte fomentar el desenvolupament d'actuacions de mitigació de les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle, d'absorció de carboni i d'adaptació al canvi climàtic.

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".

Article 5 Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere

1. La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar en totes les polítiques dels poders públics de les Illes Balears.

2. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per perspectiva de gènere la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones

Article 11 Ajuts públics

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'incorporar a les bases reguladores de les subvencions, i també a les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants, llevat dels casos en què, per la naturalesa de la subvenció o dels sol·licitants, estigui justificat no incorporar-la-hi.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears i els organismes i les entitats que en depenen han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades en els darrers tres anys perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. A aquest efecte, les empreses i les entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.

3. Les administracions públiques de les Illes Balears i els organismes i les entitats que en depenen han d'introduir en les convocatòries de subvencions, beques o qualsevol tipus d'ajut públic, clàusules que impedeixin la seva concessió a les entitats sol·licitants que hagin estat sancionades o condemnades per exercir o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, per resolució administrativa ferma o sentència judicial ferma.

4. Les entitats i empreses que estiguin en la situació esmentada en el punt anterior, es podran tornar a presentar a les convocatòries sempre que hagin complert amb la sanció o la pena imposada i hagin elaborat un pla d'igualtat en les condicions previstes en aquesta llei.

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, recull en el seu article 4:

- «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 analitzada la norma, es realitzen les següents recomanacions per tal de donar compliment a les polítiques d'igualtat i la consecució d'una igualtat real entre dones i homes.

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

b) Incloure en la redacció de la norma, l'obligació del compliment del que estableix l'article 11 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol.

c) Incloure en la redacció de la norma, que la comissió avaluadora (article 14) haurà de tenir una composició paritària, d'acord l'article 4 de la Llei 11/2016 d'igualtat autonòmica.

4. Sol·licitud informació

D'acord el que estableix l'article 5.4 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes: «De conformitat amb l'informe d'avaluació d'impacte de gènere, el projecte normatiu ha de respectar la igualtat de sexes mitjançant la reducció o l'eliminació de les desigualtats detectades i ha d'incloure les mesures adreçades a neutralitzar-ne el possible impacte negatiu en la situació de les dones i els homes considerats com a col·lectiu.»

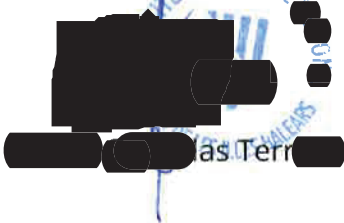
D'acord el que estableix l'article 10.1 «el Govern de les Illes Balears, l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i l'Institut Balear de la Dona han de vetlar per garantir la coordinació i la integració adequades de les accions en matèria d'igualtat de dones i homes, i han d'adoptar les mesures necessàries respecte d'això.»

Es sol·licita que se'ns remeti una còpia de la redacció definitiva de la norma, per comprovar la inclusió de mesures i accions que contribueixin a la consecució de la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

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

Palma, 13 d'agost de 2021

La tècnica

The signature and official stamp of the technical officer are redacted with black ink. A faint blue circular stamp is visible in the background, containing the text 'INSTITUT BALEAR DE LA DONA' and 'ILLES BALEARS'.