



## **Informe sobre l'impacte de gènere de l'Avantprojecte de decret pel qual es regula el règim disciplinari del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears**

En data 7 d'octubre de 2020 (RE de l'IBD L51E718), el director de l'Àrea de Professionals i Relacions Laborals, va sol·licitar a l'Institut Balear de la Dona l'informe sobre l'impacte de gènere de l'Avantprojecte de decret pel qual es regula el règim disciplinari del personal estatutari del Servei de Salut 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; en el text s'han detectat els següents exemples de llenguatge sexista i es fan les següents recomanacions:

- Es recomana substituir «els funcionaris» per «el personal funcionari»
- Es recomana substituir «al responsable» per «a la persona responsable» o «al o la»
- Es recomana substituir «els autors» per «el personal autor»

- Es recomana substituir «l'instructor» per «el personal instructor» o «l'instructor o instructora»
- Es recomana substituir «secretari» per «secretari o secretària»

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 desplegar el règim disciplinari aplicable al persona estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.

## 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”.*

Una vegada analitzada la norma, es considera que no té efectes diferenciadors entre dones i homes; però 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.

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

Palma, 2 de novembre de 2020

La tècnica

Marga Quetglas Terrasa

