



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I CULTURA I IGUALTAT
B INSTITUT BALEAR DONA
/

Institut Balear de la Dona

Registre: Sortides

Data: 15 SET. 2020

Núm: L515 584/2020

Exp.: IBD 115/2020 IG

Document: ofici

Emissor: IBD/MDF

Sol·licitant: Conselleria d'Educació,
Universitat i Recerca

Sra. Amanda Fernández Rubí
Directora general de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa
Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca
C. del Ter, 16
07009 Palma
Illes Balears

Assumpte: tramesa d'informe d'impacte de gènere del Projecte de modificació de l'Ordre per la qual es regula l'homologació, el reconeixement, la certificació i el registre de la formació permanent del professorat no universitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Us tramet, adjunt, l'informe sobre l'impacte de gènere del Projecte de modificació de l'Ordre per la qual es regula l'homologació, el reconeixement, la certificació i el registre de la formació permanent del professorat no universitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sol·licitat per la directora general de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa en data 11 d'agost de 2020 (Registre d'entrada IBD L51E593), d'acord a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Palma, 7 de setembre de 2020

La directora de l'Institut Balear de la Dona

Maria Duran i Febrer

CONSELLERIA D'EDUCACIÓ,
UNIVERSITAT I RECERCA

16 SET. 2020

REGISTRE D'ENTRADA



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I CULTURA I IGUALTAT
B INSTITUT BALEAR DONA
/

Exp.: IBD 115/2020 IG
Document: ofici
Emissor: IBD/MDF
Sol·licitant: Conselleria d'Educació,
Universitat i Recerca

Sra. Amanda Fernández Rubí
Directora general de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa
Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca
C. del Ter, 16
07009 Palma
Illes Balears

Assumpte: tramesa d'informe d'impacte de gènere del Projecte de modificació de l'Ordre per la qual es regula l'homologació, el reconeixement, la certificació i el registre de la formació permanent del professorat no universitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Us tramet, adjunt, l'informe sobre l'impacte de gènere del Projecte de modificació de l'Ordre per la qual es regula l'homologació, el reconeixement, la certificació i el registre de la formació permanent del professorat no universitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sol·licitat per la directora general de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa en data 11 d'agost de 2020 (Registre d'entrada IBD L51E593) , d'acord a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Palma, 7 de setembre de 2020

La directora de l'Institut Balear de la Dona



Maria Duran i Febrer



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I CULTURA I IGUALTAT
B INSTITUT BALEAR DONA
/

Exp.: IBD 115/2020 IG
Document: informe d'impacte de gènere
Emissor: IBD/MQT
Sol·licitant: Conselleria d'Educació,
Universitat i Recerca

Informe sobre l'impacte de gènere del Projecte de modificació de l'Ordre per la qual es regula l'homologació, el reconeixement, la certificació i el registre de la formació permanent del professorat no universitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

En data 11 d'agost de 2020 (RE de l'IBD L51E593), la director general de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa va sol·licitar a l'Institut Balear de la Dona l'informe sobre l'impacte de gènere del Projecte de modificació de l'Ordre per la qual es regula l'homologació, el reconeixement, la certificació i el registre de la formació permanent del professorat no universitari de la Comunitat Autònoma 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 docents" per "el personal docent"
- Es recomana substituir "un assessor" per "un assessor o assessora"
- Es recomana substituir "un representant" per "una persona en representació"

- Es recomana substituir “un funcionari” per “una funcionària o funcionari”

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, modificar l'Ordre del conseller d'Educació i Universitat, de 24 d'abril de 2017 que regula l'homologació, el reconeixement, la certificació i el registre de la formació permanent del professorat no universitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per tal de recollir les propostes de millores formulades per la mateixa Administració, el personal docent i la resta d'entitats afectades, per al de millorar els processos en termes de temps, eficàcia i eficiència.

En l'article 7.3, es fixa que la composició de la Comissió que regula, serà d'acord a l'article 4 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

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".

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, encara que es considera positiva per a la consecució de les polítiques d'igualtat, ja que recull la composició paritària dels òrgans col·legiats, es realitzen les següents recomanacions referent a l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.

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, 7 de setembre de 2020

La tècnica

INSTITUT BALE

Marga Quetglas Ferrás