



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

Exp.: IBD 105/2021 IG
Document: informe d'impacte de gènere
Emissor: IBD/MGG
Sol·licitant: Conselleria de Mobilitat i
Habitatge

Informe sobre l'impacte de gènere del projecte de Decret de Llei de mesures urgents per pal·liar els efectes de la situació creada per la COVID-19 en l'àmbit dels contractes de concessió de serveis de transport públic regular de persones per carretera d'ús general.

En data 08 de juliol, el director general de Mobilitat i Transport Terrestre va sol·licitar a l'Institut Balear de la Dona l'informe sobre l'impacte de gènere relatiu l'ordre per la qual s'aproven les bases reguladores per concedir subvencions en matèria de transport terrestre; 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 no inclusiu:

- Es recomana substituir «viatgers» per «persones» o «viatgers i viatgeres»,
- Es recomana substituir «autònoms» per «persones autònomes», «autònoms i autònomes», «professionals autònoms»
- Es recomana substituir «el beneficiari» per «persones beneficiàries» o «beneficiaris i beneficiàries».

- Es recomana substituir «els administradors» per «els administradors o administradores»
- Es recomana substituir «interessats» per «interessats i interessades» o «persones interessades»
- Es recomana substituir «els sol·licitants» per «els i les sol·licitants» o «les persones sol·licitants»

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 establir les bases que han de regir la concessió de les subvencions per a persones físiques o jurídiques que siguin titulars d'autoritzacions de transport públic de viatgers i viatgeres o mercaderies residenciades a les Illes Balears, a través de les convocatòries corresponents aprovades pel conseller de Mobilitat i Habitatge.

Culturalment, i com a conseqüència dels rols i estereotips de gènere existeix una segregació horitzontal per sexe en el món educatiu que es materialitza en l'elecció d'estudis o carreres professionals amb una distribució desigual pel que fa al sexe. Aquesta segregació implica que hi ha sectors productius i categories laborals en els quals les dones estan infrarepresentades o sectors àmpliament masculinitzats. Per aquest motiu, cal tenir en compte la inclusió de possibles clàusules per afavorir la igualtat entre 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, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears estableix a l'article 11.1 que: *"Les administracions 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 naturalesa de la subvenció o dels sol·licitants, estigui justificat no incorporar-la-hi"*.

Així mateix a l'article 11.2 de la llei autonòmica 11/2016 s'especifica que: *"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 empreses i entitats sol·licitats sancionades o condemnades en els darrers tres anys perquè han exercit o tolerat pràctiques laboral 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 d'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries"*. En el punt 11.3 s'articula que: *"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"*.



La llei d'igualtat 11/2016 estableix en l'article 37, l'incentiu a la contractació de dones, especifica que: *"Les administracions públiques han d'incentivar la contractació estable i l'ascens professional a nivells superior de les dones, atenent amb caràcter prioritari els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades, i també les situacions singulars, sense menyscar els criteris tècnics i de qualificació professional"*.

La llei 11/2016, preveu a l'article 40 la implantació voluntària dels plans d'igualtat en 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.

La llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix a l'article 11 el que s'entén per Accions positives. En concret articula que: *"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso"*.

La llei 11/2016 a l'article 4.3 "Representació equilibrada de dones i homes" estableix que 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.

A l'article 4.6 s'especifica que efectes de la llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes *"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 considera que es produeix efectes diferenciadors entre dones i homes, i per tant es realitzen les següents recomanacions referent a un ús inclusiu del llenguatge i 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) Les recomanacions de l'apartat 1 d'aquest informe pel que fa al llenguatge emprat en la proposta normativa.

- b) A l'article 4 de l'Ordre del Conseller, les recomanacions de l'apartat 2.3 d'aquest informe pel que fa a l'articulat polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere, i en concret els ajuts públics, contemplat en la llei 11/2016.
- c) A l'article 2 de l'ordre, "*Actuacions subvencionables*" la incentivació a la contractació estable i l'ascens professionals a nivells superiors de les dones segons els casos establerts a l'article 37 de la llei 11/2016.
- d) A l'article 6, *Criteris i objectius de caràcter general i ponderació*, de l'ordre del Conseller, i en concret a la lletra C d'aquest apartat, es proposa incloure que les convocatòries s'han de redactar fent ús de llenguatge inclusiu i garantir un ús no sexista del llenguatge.
- e) Que en la ponderació dels criteris reguladors, article 6 de l'ordre, es tenguí en compte l'article 40, de la llei 11/2016 relatiu als Plans d'igualtat i presència equilibrada en el sector empresarial. S'entén que una manera de fomentar la implementació voluntària pot ser incorporant-ho com un criteri a valorar
- f) En relació a l'article 6 de l'ordre, "*Criteris objectius de caràcter general i ponderació*" es proposa incloure com a mesura d'acció positiva la ponderació de projectes presentats per dones autònomes i empresàries emprenadores ja que determinats sectors professionals esdevenen altament masculinitzats.
- g) Pel que fa a l'article 7 de l'Ordre, "*Determinació de l'import de la subvenció i despeses susceptibles de subvenció*" es considera adient, incloure com a mesura de d'acció positiva, l'opció poder determinar quantitats econòmiques superiors en el cas de dones autònomes i empresàries a fi d'obtenir una major representació de dones en certs sectors altament masculinitzats.
- h) A l'article 9, Comissions avaluadores, es tenguí en compte l'article 4.3 i 4.6 de la llei 11/2016 pel que fa a la representació equilibrada de dones i homes en òrgans col·legiats.

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 l'ordre, per comprovar la inclusió de mesures i accions que contribueixin a la consecució de la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

Palma, 21 de juliol de 2021

La tècnica

