



## **Informe sobre l'impacte de gènere del Projecte de decret pel qual s'aproven els Estatuts de l'Institut d'Indústries Culturals de les Illes Balears**

En data 18 de setembre de 2018 (RE a l'IBD núm. L51E900), la directora general de Cultura va sol·licitar a l'Institut Balear de la Dona l'informe sobre l'impacte de gènere del Projecte de decret pel qual s'aproven els Estatuts de l'Institut d'Indústries Culturals 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 "el president" per "la Presidència" o "el president o presidenta"
- Es recomana substituir "el conseller" per "la persona titular de la Conselleria"



- Es recomana substituir “el vicepresident” per “la Vicepresidència” o “el vicepresident o vicepresidenta”
- Es recomana substituir “el director” per “el director o directora” o “la Direcció”
- Es recomana substituir “un representant” per “una persona en representació de”
- Es recomana substituir “el secretari” per “el secretari o secretària” Es recomana substituir “empleat” per “empleat o empleada”
- Es recomana substituir “els tècnics” per “el personal tècnic”
- Es recomana substituir “els assessors” per “el personal assessor”
- Hem de remarcar que **la clàusula final** incorporada com a disposició addicional única que estableix que *“les referències genèriques a les formes masculines expressades al llarg del text s’han d’entendre fetes al gènere masculí i al femení indistintament”*, no es adequada des del punt de vista dels objectius de les polítiques d’igualtat, atès que es tracta d’una opció que pot interpretar-se com a esbiaixada i discriminatòria, ja que implica que un dels sexes es superior a l’altra.

Cal reflectir la presència de les dones en els textos 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:



- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides en desembre de 1979 i ratificada per Espanya.
- 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.
- Els articles 21 i 23 de la Carta de Drets Fonamentals.
- 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.
- 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".
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- 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 garantiràn que ho facin en igualtat de condicions. A aquests efectes es garantirà la conciliació de la vida familiar i laboral."*
- La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona.
- 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 els Estatuts de l'entitat pública empresarial Institut d'Indústries Culturals de les Illes Balears, que té com a fins generals els relacionats amb el desenvolupament de les indústries i empreses culturals i creatives; es pretén reforçar no només l'economia, sinó també la cohesió i transformació socials, la participació activa en la cultura i en el teixit social, cultural, industrial i empresarial de les Illes Balears.

L'àmbit de la cultura i de la creació és una dimensió de gran rellevància per la consecució de l'equitat social; tradicionalment s'ha entès per cultura un conjunt d'activitat creatives humanes masculines, que deixaven fora les aportacions de les dones a la societat.

Es fa necessari la recuperació de la memòria històrica de les dones, així com el foment del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la creació i producció artrítica i intel·lectual i a la difusió de la mateixa, així com la promoció d'una presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública.

## 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"*.

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.

Respecte a la Llei 11/2016, de 28 de juliol, podem destacar els següents articles:

#### **Article 44**

##### **Plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques**

- 1. Les administracions públiques de les Illes Balears, i també els organismes i les entitats que en depenen, han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable.*
- 2. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per fer-ho.*
- 3. Els plans d'igualtat tindran una vigència màxima de quatre anys, han de ser avaluats cada dos anys i, si escau, han d'establir mesures correctores.*

#### **Article 32**

##### **Participació en l'àmbit cultural**

- 1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure la igualtat d'oportunitats en la participació de les dones i els homes en les activitats culturals i lúdiques que tinguin lloc a la comunitat autònoma.*
- 2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de facilitar l'accés de les dones a la cultura, han de divulgar les seves aportacions en totes les manifestacions culturals i han d'incentivar produccions artístiques i culturals que fomentin els valors d'igualtat entre dones i homes, especialment en les disciplines artístiques en què la presència de les dones és minoritària. Així mateix, han de vetllar perquè en les manifestacions artístiques no es reproduïxin estereotips i valors sexistes, i han d'afavorir la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i el sexisme.*
- 3. Les administracions públiques han d'impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones i han de promoure polítiques culturals que facin visibles les seves aportacions al patrimoni i a la cultura de les Illes Balears, i també a la seva diversitat. Així mateix, han de potenciar la presència de dones creadores en totes les exhibicions locals, insulars i autonòmiques.*
- 4. Les administracions públiques han de promoure i garantir la igualtat d'oportunitats entres dones i homes en la participació en les festes tradicionals i en la cultura popular, i corregir estereotips sexistes.*

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.(...)*

*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%.*

En la redacció del decret es recull l'establiment de la paritat en els òrgans col·legiats.

Una vegada analitzat la Norma 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) Incloure en la redacció de la Norma, dins les funcions i competències de l'Institut d'Indústries Culturals de les Illes Balears, la promoció de les manifestacions culturals d'autores, de les produccions artístiques i culturals que fomentin els valors d'igualtat entre homes i dones, així com de la memòria històrica de les dones, d'acord el que estableix l'article 32 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.



GOIB  
/

- c) Incloure en la redacció de la Norma, l'obligació de l'elaboració d'un pla d'igualtat de personal, d'acord el que estableix l'article 44 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, 19 d'octubre de 2018

La tècnica |

