



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA
I INSTITUT
B BALEAR DONA
/

Exp.: IBD 148/2019 IG
Document: informe d'impacte de gènere
Emissor: IBD/MQT
Sol·licitant: Conselleria de Transició Energètica
i Sectors Productius

Informe sobre l'impacte de gènere del Projecte d'ordre per la qual es modifica l'Ordre de la consellera de Comerç, Indústria i Energia de 15 de maig de 2008 per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions en matèria d'energia

En data 14 de novembre de 2019 (RE a l'IBD núm. L51E840), la secretària general, va sol·licitar a l'Institut Balear de la Dona l'informe sobre l'impacte de gènere del Projecte d'ordre per la qual es modifica l'Ordre de la consellera de Comerç, Indústria i Energia de 15 de maig de 2008 per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions en matèria d'energia; 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") no s'ha detectat en el text cap cas de discriminació implícita.

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.

2. Revisió del contingut

2.1. Consideracions jurídiques

Entre d'altres:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Els articles 21 i 23 de la Carta de Drets Fonamentals.
- d) 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.
- e) 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".

f) La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

g) 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."

h) La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona.

i) 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 la modificació de l'article 2 de l'Ordre de la consellera de Comerç, Indústria i Energia de 15 de maig de 2008 per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions e matèria d'energia.

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.

L'article 11 de la mateixa Llei, referent als ajuts públics, diu que:

- 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.*

Una vegada analitzada la norma, es considera que la inclusió en la redacció definitiva de la norma de la següent recomanació 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) Incloure en la redacció de la norma, el que estableix l'article 11 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, referent a la concessió d'ajuts públics.

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

Palma, 26 de novembre de 2019

La tècnica

Marga Quetglas Terrasa

