

**UNITAT 3**

---

**TÍTOL I. POLÍTQUES PÚBLIQUES PER A LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A LA LLEI 11/2016, D'IGUALTAT DE DONES I HOMES**

**CONTINGUTS**

---

- 1. Principi de representació equilibrada**
- 2. Perspectiva de gènere**
- 3. Ús no sexista del llenguatge**
- 4. Plans d'igualtat**
- 5. Ajuts, subvencions i beques públiques**
- 6. Bibliografia**

## 1. PRINCIPI DE REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA

Les polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere es disposen entre els articles 4 i 11 del text normatiu. El conjunt d'aquest Títol fa referència a la presa de mesures que s'han d'implantar per integrar les polítiques de gènere a les administracions. S'hi exposa que les administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques i han d'incloure aquesta perspectiva en els estudis i les estadístiques, amb la finalitat de fer visible el treball i la presència de les dones en la nostra societat. Per tant, les entitats públiques estan obligades per llei a la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten les dones. Per això, aquesta representació equilibrada que defineix la Llei es reflecteix en els àmbits següents:

- 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 tots els tribunals i òrgans de selecció de personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, així com a les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball. En aquest punt s'inclou una excepció: «per raons fonamentades i objectives degudament motivades».
- En 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.

A més d'assolir un dret, la Llei imposa un deure a l'Administració autonòmica, insular i local, i és el de promoure la presència de dones i homes en una proporció equilibrada en els òrgans de direcció i decisió que es trobin sota titularitat pública.

Seguint amb la innovadora concreció del concepte que fa la Llei balear d'igualtat, un dels que tradicionalment han estat designats per altres cossos normatius de manera excessivament general fou el prèviament anomenat *principi de representació equilibrada*. La Llei el defineix entenent que a efectes normatius, aquest fenomen esdevindrà sempre i quan la presència de dones i homes als llocs esmentats per l'Administració no superi en cap dels dos sexes el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni sigui inferior al 40 %.

## 2. PERSPECTIVA DE GÈNERE

La norma entén per perspectiva de gènere «la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones». A més imposa que aquesta perspectiva s'ha d'incloure en totes les polítiques dels poders públics de les Illes Balears. Seguint amb la seva puntualització sobre conceptes fonamentals, en l'article 5.2 de la Llei es defineix el concepte de perspectiva de gènere:

2. Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per perspectiva de gènere la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones.

S'hi preveu que les administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques i han d'incloure aquesta perspectiva en els estudis i les estadístiques, amb la finalitat de fer visible el treball i la presència de les dones en la nostra societat. Per això, han de dur a terme informes d'avaluació d'impacte de gènere, que han de tenir per objecte, com a mínim, l'estimació de l'impacte potencial del projecte normatiu en la situació de les dones i els homes com a col·lectiu, i també l'anàlisi de les repercussions positives o adverses, en matèria d'igualtat de l'activitat projectada. Aquest informe d'avaluació d'impacte del projecte l'ha d'aprovar l'Administració corresponent, que ha de rebre les directrius per mitjà de la proposta de l'Institut Balear de la Dona.

4. 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.

Com a circumstància innovadora, també s'hi afegeix el deure que en els avantprojectes de lleis de pressuposts hi han de constar aquests informes, atès que aquestes lleis tenen un paper fonamental en la consecució de manera efectiva de l'objectiu de la igualtat entre dones i homes. Per tant, fent visible l'impacte diferenciat dels pressuposts sobre les dones i els homes, totes les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears han d'incorporar en les memòries dels programes que s'integren en els pressuposts, les actuacions per adequar les despeses a les necessitats específiques de dones i

homes amb la finalitat d'avançar en l'erradicació de les desigualtats.

L'encarregada de dur a terme el control en la realització d'aquests informes i estudis és la conselleria competent, que ha de encarregar a l'Institut Balear de la Dona, l'emissió d'un informe d'impacte de gènere sobre l'avantprojecte de llei de pressuposts. A més, i com a darrera estratègia de control, l'Administració, a la fi de cada exercici pressupostari, ha d'impulsar la realització d'auditories de gènere sobre el compliment dels objectius incorporats en les memòries de les conselleries. Amb relació a aquesta necessària presència de la perspectiva de gènere, trobam l'article 7 de la Llei 11/2016, que fixa els principis bàsics per aconseguir aquest objectiu ambiciós:

- a) Aconseguir l'eficàcia en la incorporació de la perspectiva de gènere, per la qual cosa s'ha d'incloure la variable «sexe» en totes les dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics, amb la finalitat de possibilitar un coneixement millor de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la influència d'aquests indicadors en la realitat que s'analitza.
- b) Establir nous indicadors que possibilitin un coneixement més ampli de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar, i incloure'ls en les operacions estadístiques.
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Dur a terme mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser tractades i analitzades segons la variable «sexe».
- e) Tractar les dades disponibles de manera que es puguin conèixer les diferents situacions i necessitats de dones i homes en els diversos àmbits d'actuació.
- f) Revisar i, si és necessari, adequar les definicions estadístiques existents amb l'objectiu de contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones; revisar i adequar les definicions estadístiques per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu; i prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones.

### 3. ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

Un dels articles més important i destacable de la Llei d'igualtat balear és el 8. Aquest article disposa que s'ha de garantir un ús no sexista del llenguatge, amb correcció i un tractament igualitari en els continguts i les imatges que s'usin en el desenvolupament de les polítiques. La novetat és que no sols es garanteix un tractament igualitari del llenguatge quan el faci servir l'Administració en les seves comunicacions, activitats, atenció a la ciutadania o els mitjans de comunicació, sinó que imposa que els ens públics han de promoure que en tots els àmbits, tant públic com privats, es tracti al llenguatge d'una manera igualitària i saludable. Per tant, aquest article té incidència en tres nivells:

- Dins l'Administració mateixa.
- En les relacions entre l'Administració i la ciutadania —comunicacions escrites, atenció al públic, etc.
- En els mitjans de comunicació, les administracions públiques han de reproduir una imatge plural, diversa i no estereotipada de les dones i els homes.

En aquest sentit, resulta interessant l'article que es publicà en el *Diari de Girona*, el 27 d'abril de 2014, a càrrec del periodista Carles Duarte i Montserrat, sobre els usos adients de la llengua i la seva tradició en les relacions entre els éssers humans:

La llengua ha estat l'escala per la qual l'ésser humà s'ha anat enlairant pels camins del pensament. Ens ha permès l'abstracció, perquè el mot *cadira* no en designa només una de concreta, sinó tots els seients que responen a les mateixes característiques. Ens ha facilitat la transmissió dels coneixements i, doncs, el progrés. Ha esdevingut una eina de construcció de comunitats humanes, perquè constitueix una part fonamental de la nostra personalitat col·lectiva. La llengua no és neutra, i expressa concepcions del món.

Un dels aspectes que en aquell moment es van revisar va ser l'ús generalitzat de pràctiques sexistes, que arribaven a l'extrem de demanar en una sol·licitud la professió del pare, però no la de la mare, perquè només l'home era considerat rellevant. En la definició dels models que es van impulsar aleshores es van tenir en compte les reflexions que aportaven les experiències anglesa o francesa, on existia una consciència creixent de la necessitat de reconduir una forma de fer que partia de la premissa de la inexistència lingüística de la dona en impresos que podien ser emplenats tant per dones com per homes. De fet, tant en català com en castellà les acadèmies que vetllen per la normativa van haver d'introduir modificacions significatives als diccionaris respectius per encabir-hi les formes femenines de professions que fins aleshores només

tenien com a forma normativa la masculina.

És cert que, portada a l'extrem, aquesta correcció dels usos sexistes del llenguatge podria dur —i en algun cas efectivament ha dut— a redactar textos ortopèdics per la reiteració fins a l'extenuació i la il·legibilitat del recurs a dobles fórmules en masculí i en femení. Però també ho és que darrerament s'ha defensat amb insistència l'argument que no es pot confondre sexe amb gènere gramatical, que el masculí és un gènere no marcat i que, per tant, fent servir el masculí ja som al cap del carrer perquè les dones i els homes hi siguin plenament representats.

Ara bé, partir de la premissa que el llenguatge és neutre, que no reflecteix relacions de poder, és d'una ingenuïtat entenedidora i ignora l'origen i l'evolució del llenguatge humà. Potser no fa nosa esmentar que l'etimologia de l'anglès *woman* ens duu al concepte «esposa de l'home». Com gairebé sempre, es tracta de trobar el punt just d'equilibri, que no ens torni a èpoques en què la dona es pressuposava subordinada a l'home.

La Llei fa especial rellevància a la formació i al desenvolupament de cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge administratiu. En aquest sentit, la *Guia per a una comunicació no sexista en llengua catalana en l'àmbit de l'Administració de la CAIB* estableix la importància del llenguatge no sexista basant-se en la diferent normativa europea, estatal i autonòmica, i en els arguments següents:

- Per convicció: la llengua ha de reflectir la voluntat de no discriminar per raó de sexe.
- Per simetria: cal fer visibles tant dones com homes en la llengua per fer visibles tant dones com homes en la societat. Els usos sexistes del llenguatge invisibilitzen les dones i impedeixen veure el que s'amaga darrere les paraules.
- Per precisió: cal evitar l'ambigüitat que es produeix quan utilitzam termes masculins a vegades com a genèrics i a vegades com a exclusivament masculins.
- Per adequació a la realitat: en el món actual tant dones com homes assumeixen papers diversos, comparteixen tasques i responsabilitats. La llengua ha de reflectir aquesta realitat.

#### 4. PLANS D'IGUALTAT

Un pla d'igualtat és una taula normativa on s'estableixen els objectius i mesures que s'han d'aplicar per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes dins, en aquest cas, l'àmbit territorial de les Illes Balears. La Llei balear d'igualtat concedeix molta rellevància a la figura de l'Institut Balear de la Dona. Aquesta entitat és l'encarregada de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració dels plans estratègics d'igualtat entre dones i homes, així com de fer-ne el seguiment i avaluació. Ara bé, per aquesta tasca, ha de comptar necessàriament amb la col·laboració de les conselleries corresponents, consells insulars i/o entitats locals, així com amb els agents socials i econòmics implicats, les entitats i associacions de defensa dels drets de les dones, que són els estaments més propers a la realitat en què s'haurà d'aplicar el pla d'igualtat. L'article 9 de la Llei reflecteix aquesta garantia per a la ciutadania i aquesta obligació per a les entitats públiques:

3. El Govern ha d'aprovar el pla estratègic d'igualtat de dones i homes en el primer any de cada legislatura.
4. Els consells insulars, en l'àmbit de les competències respectives, han d'elaborar plans insulars d'igualtat de manera coordinada i coherent amb els requeriments establerts en el pla estratègic d'igualtat de dones i homes.
5. El Govern o, si escau, els consells insulars, d'acord amb les competències respectives, han d'impulsar i donar el suport necessari a les administracions locals perquè puguin elaborar i aprovar plans d'igualtat municipals.

L'article 10 de la Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes, estableix que l'Administració ha de vetlar per garantir l'efectivitat d'aquests instruments i assegurar la coordinació, col·laboració i reciprocitat entre els diferents nivells de les administracions competents, inclosa la creació, si escau, d'òrgans i instruments concrets que persegueixin la finalitat d'aconseguir la integració adequada de les accions en matèria d'igualtat entre dones i homes.

## 5. AJUTS, SUBVENCIONS I BEQUES PÚBLIQUES

La Llei estableix una sèrie de criteris (article 11) que s'han de complir a l'hora d'elaborar una convocatòria, presentar-se o atorgar qualsevol tipus d'ajut públic. A continuació es presenta una taula resum del que es demana que amb la Llei s'exigeixi als diferents nivells o fases de la concessió d'un ajut públic determinat:

<i>Fase de presentació</i>	<i>Valoració</i>	<i>Atorgament</i>
<p>Les administracions públiques han de tenir en compte com a criteris de valoració, la presència 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.</p> <p>A més, 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 concessió a les entitats sol·licitants que hagin estat sancionades o condemnades per exercir aquest tipus de pràctiques.</p>	<p>S'ha de denegar l'atorgament a totes aquelles empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades en els darrers tres anys perquè hagin exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució ferma.</p>	<p>Les empreses 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.</p> <p>Les entitats i empreses que hagin estat condemnades anteriorment per algun aspecte discriminatori, 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.</p>

*Taula 2. Requisits en matèria d'igualtat d'ajuts públics*



## 6. BIBLIOGRAFIA

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

RODRÍGUEZ, G.; INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER. «¿Qué es...? El lenguaje sexista». *Materiales Didácticos para la Coeducación. Construyendo contigo la Igualdad, 2*. Oviedo: Consejería de la Presidencia: Instituto Asturiano de la Mujer, 2003.