



INFORME D'AVALUACIÓ D'IMPACTE DE GÈNERE

Document: Informe d'impacte de gènere

Expedient: 01070-2026-000132

Emissor: Victòria Coll Hellyer. Cap de servei
Igualtat i Diversitat. Consell Insular de
Menorca.

Sol·licitant: Carmen Reynés Calvache
Presidenta del Consorci Sociosanitari de Menorca

Informe d'avaluació d'impacte de gènere sobre Projecte de Reglament de règim intern dels serveis residencials i del serveis d'estades diürnes dels centres del Consorci Sociosanitari de Menorca.

Fets

En data 8 de juliol de 2026, Carmen Reynés Calvache, Presidenta del Consorci Sociosanitari de Menorca, va sol·licitar l'informe d'avaluació d'impacte de gènere del Projecte de Reglament de règim intern dels serveis residencials i del serveis d'estades diürnes dels centres del Consorci Sociosanitari de Menorca.

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, que disposa 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, que tindrà per objecte, com a mínim, l'estimació de l'impacte potencial del projecte normatiu en la situació de les dones i dels homes com a col·lectiu, i també l'anàlisi de les repercussions positives o adverses, en matèria d'igualtat, de l'activitat projectada».

Revisió del contingut

Consideracions jurídiques

Els principals fonaments jurídics relacionats amb la promoció de la igualtat real i efectiva entre dones i homes d'àmbit internacional, estatal i autonòmic, són, entre d'altres:

1. La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 18 de desembre de 1979, ratificada per Espanya.
2. La Carta dels Drets Fonamentals, signada i proclamada el 7 de desembre de 2000 en el Consell Europeu de Niça (articles 21 i 23).
3. La Carta europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local, que convida els governs regionals i locals a exercir les seves competències en favor d'una major igualtat

entre totes les persones.

4. La Constitució espanyola, de la qual són especialment rellevants l'article 14 i el 9.2.

5. La Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives elaborades pel Govern.

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

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

8. La Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears (article 17).

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

Anàlisi del context

Constitueix l'objecte de la norma la redacció d'un l'instrument que estableix el marc comú d'organització i funcionament dels centres residencials i d'estades diürnes gestionats pel Consorci Sociosanitari de Menorca, regulant els drets i deures de les persones usuàries, els criteris de convivència, els mecanismes de participació i les normes bàsiques que han de garantir una prestació dels serveis de qualitat, homogènia i coherent amb els principis que inspiren l'actuació del Consorci . Aquest text neix amb la voluntat d'harmonitzar el funcionament dels recursos actuals i futurs, assegurant que qualsevol persona de Menorca, independentment del recurs on rebi l'atenció, gaudeixi d'una mateixa carta de drets, deures, garanties jurídiques i paràmetres de qualitat . El reglament comprèn 11 capítols, 32 articles i una disposició final.

Revisió del llenguatge

La Resolució 14.1, aprovada per la Conferència General de la UNESCO de 1987, estableix que, en la mesura que sigui possible, s'ha d'evitar l'ús de terminologia que es refereixi explícitament o implícitament a un sol sexe. D'altra banda, l'any 1990 el Consell de Ministres de la Unió Europea va aprovar la Recomanació sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge, considerant que aquest és un instrument essencial en la formació de la identitat social de les persones, i va proposar tres mesures bàsiques que havien de complir els estats membres:

- Incorporar iniciatives que promoguin un llenguatge no sexista.
- Promoure l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat de gènere en els texts jurídics, educatius i de l'Administració Pública.
- Fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme en els mitjans de comunicació.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, planteja en l'article 14.11 entre els criteris generals d'actuació dels poders públics «la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques».

En la redacció del projecte normatiu analitzat es fa constar que generalment s'ha fet un ús correcte del llenguatge en la majoria dels apartats inclosos però no es fa extensiu a tot el document i s'han detectat algunes expressions que invisibilitzen les dones en el text, per la qual cosa es fan les recomanacions següents per a la utilització d'un llenguatge inclusiu. Es suggereix que es substitueixi:

- Art. 5 tercer paràgraf , substituir «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària»
- Art. 5.2, 5.3, 5.4 , 5.5 i 5.6 al llarg de tot els text, substituir «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària»
- Art. 7 darrer paràgraf, substituir «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària» i «cuidadors» per «persones cuidadores» o «cuidadors i cuidadores».
- Art. 8 segon i tercer paràgraf substituir «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària».
- Art. 10 c) substituir «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària»
- CAPITOL III. Al títol substituir «usuaris» per «persones usuàries»
- Art. 11.3 substituir «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària»
- Art. 12.1 b) substituir «els residents» per «els/les residents» o «les persones residents».
- Art. 12.1 c) substituir « el company» per « el company o la companya»
- Art. 12.2 a) substituir «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària»
- Art. 16 paràgrafs tres i sis, substituir «el resident» per « el/la resident» o «la persona resident».
- Art. 17 substituir «d'un cuidador extern» per «d'una persona cuidadora externa» i «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària»
- Art. 20 substituir «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària»
- Art. 21.1 a) substituir «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària»
- Art. 21.1 e) substituir «els residents» per «les persones residents».
- Art. 21.2 b) substituir « el coordinador» per «la persona coordinadora» .
- Art. 25 substituir « al treballador social» per « al o la treballadora social»
- Art. 27 substituir «un representant» per «un/una representant» o «una persona representant» , substituir «treballadors» per «treballadors i treballadores» , substituir «companys» per «companys i companyes» i substituir « President» per «President o Presidenta».
- Art. 29.a) substituir «usuari» per «usuari/a» o «persona usuària»
- Art. 31 substituir «infermer» per «infermer o infermera» o «professional de la infermeria» i «metge» per «metge o metgessa» .

Anàlisi de la pertinència

El projecte normatiu examinat, per la seva naturalesa, contribueix en la millora del benestar de les persones, equilibrant les condicions de vida de les persones majors dependents i regulant els serveis d'atenció destinats a reduir i prevenir situacions de risc i proporcionant suport a les famílies.

L'existència dels serveis d'atenció a les persones majors afavoreix les relacions personals i l'autonomia de les famílies contribuint positivament en el benestar de tots els seus membres, a més de beneficiar en primera instància als usuaris o usuàries receptors del servei en qüestió. Històricament el paper de rol cuidador de les persones dependents l'han assumit les dones: tant dels infants, com de les persones majors com les que tenen algun tipus de diversitat funcional. És per això que les administracions han de vetllar per fer de la conciliació familiar i laboral així com la coresponsabilitat una realitat, atès que l'ampliació de l'oferta de serveis i recursos té la capacitat transformadora dels rols i estereotips de gènere i pot intervenir en el desenvolupament d'una societat més igualitària, equitativa i justa.

En conclusió, una vegada analitzada la norma, es considera que la seva aplicació tindrà un **impacte positiu** al gènere, atès que la garantia d'accés amb igualtat al conjunt de serveis socials propiciarà la millora del benestar de les persones, equilibrant les condicions de vida i les necessitats de dones i homes. A tal efecte, cal que els equips de professionals de cada servei integrin de manera transversal en les seves intervencions la perspectiva de gènere.

Es contribueix en la consecució dels articles 51 i 58 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes:

Article 51. Dret i deure de la coresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit públic i privat

1. Les dones i els homes a les Illes Balears tenen el dret i el deure de compartir adequadament les responsabilitats familiars, les tasques domèstiques i la cura i l'atenció de les persones en situació de dependència, per possibilitar la conciliació de la vida laboral, la personal i la familiar i la configuració del seu temps, a fi d'assolir la igualtat efectiva d'oportunitats de dones i homes.
2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de prendre mesures a fi de fomentar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal de les dones i els homes, tenint en compte els nous models de família.

Article 58. Serveis sociocomunitaris

1. S'ha d'impulsar la creació d'infraestructures, programes i serveis sociocomunitaris als quals un accedir fàcilment les persones interessades per simplificar el compliment de les

responsabilitats familiars, la cura i l'atenció de menors i de persones en situació de dependència i la promoció de la igualtat entre dones i homes.

Atès que el capítol IX. en el seu article 26, Del Reglament de Règim Intern dels Centre Residencials i Centre d'estades Diürnes, del Consorci Sociosanitari de Menorca, fa referència a la participació en el cost del serveis i que estableix que «*les quotes derivades de l'estada i , si escau, de les prestacions addicionals o complementaries es liquidaran, d'acord amb la normativa aplicable i amb les ordenances o acords aprovats per l'òrgan competent*» s'ha de tenir en compte que , l'article 5 de la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a a les famílies estableix que les administracions públiques tenen la capacitat d'optar a bonificacions o exempcions de pagament especialment per aquells sectors que estan reconeguts entre d'altres situacions familiars com prioritari en l'accés al conjunt dels serveis públics.

Aquesta llei estableix:

Article 5. Situacions familiars amb necessitat de protecció.

1. *Són famílies en situació de protecció especial les que han de tenir una atenció prioritària o específic, atesa l'especial dificultat per acomplir la cura i l'atenció als membres que en formen part, en situació de vulnerabilitat econòmica o social.*

2. *Les situacions familiars amb necessitat de més protecció són les següents:*

a) *Famílies nombroses.*

b) *Famílies monoparentals.*

c) *Famílies en risc social i víctimes de violència masclista.*

d) *Famílies amb persones en situació de dependència o amb persones amb discapacitat.*

e) *Famílies en situació de vulnerabilitat econòmica especial.*

3. *Aquestes situacions familiars són prioritàries en l'accés al conjunt dels programes i els serveis públics que desenvolupin i prestin les administracions i el sector públic de les Illes Balears, sos perjudici que també s'utilitzin altres factors de priorització, com ara la renda.*

Davant aquest art. l'article 5.3 de la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a a les famílies, l'accés de les dones víctimes de violència masclista als serveis residencials per persones en situació de dependència, manca d'autonomia personal vulnerabilitat social o altres situacions que requereixen una atenció integral, serà prioritari.

Per altra banda, en el marc de les serves competències, les administracions han de promoure la protecció de les famílies i en termes d'igualtat de gènere, especialment a les víctimes de violència masclista, tal i com es desenvolupa als articles 13 i 15 de la mateixa llei 8/2018:

Article 13. Principis generals

La comunitat autònoma de les Illes Balears ha d'establir mesures tributàries de protecció a les famílies en l'àmbit competencial corresponent, i ha de coordinar-les amb les polítiques sectorials de protecció de la família i integrar-les en el conjunt de les polítiques públiques.

Art. 15. Taxes i preus públics.

- 1. El Govern de les Illes Balears ha de promoure la inclusió d'exempcions i bonificacions en les taxes i els preus públics de la seva competència que graven serveis o activitats de caràcter cultural, educatiu, social o sanitari, per les famílies d'atenció prioritària previstes en l'article 5 anterior.*
- 2. Igualment, les administracions locals de les Illes Balears poden incloure exempcions i bonificacions en les taxes i els preus públics de la seva competència , sempre qe la possibilitat esmentada estigui prevista en la legislació estatal.*

És per això que s'haurà de tenir en compte a l'hora d'establir el règim econòmic i el cost dels serveis, la inclusió d'exempcions i bonificacions en les taxes i preus públics per a les famílies d'atenció prioritària previstes en l'article 5, entre elles, a les víctimes de violència masclista .

En darrera instància, el CAPÍTOL X. EL CONSELL DE PARTICIPACIÓ, en el seus articles 27, 28 i 29 on es regula la participació de les persones usuàries i del personal del serveis que així ho requereixin, mitjançant el Consell de Participació, en quant a la seva composició s'ha de tenir en compte la Presència o representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats.

La interpretació d'allò que s'ha entendre com a representació equilibrada es preveu en la Llei 11/2016 (article 4.6) i també ve recollida en la Llei Orgànica 3/2007 que ve prevista en el seus articles 14.4 (criteris generals d'actuació dels poders públics), art. 51 d) i 53 (criteris d'actuació de les Administracions Públiques).

—Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

posició addicional primera. Presència o composició equilibrada.

Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

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

Article 4. 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.
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%.

Propostes de millora i recomanacions

Sense perjudici d'altres mesures que es considerin oportunes, es recomana que en la redacció de la norma s'introdueixin:

a) Les recomanacions referents a la revisió del llenguatge d'aquest informe pel que fa al llenguatge emprat en la proposta normativa.

b) Tenir en compte en la redacció de la norma:

- Les exempcions i bonificacions en les taxes i els preus públics a les quotes derivades de l'estada i , si escau, de les prestacions addicionals o complementaries per víctimes de violència masclista.
- L'accés prioritari de les dones víctimes de violència masclista als serveis residencials per persones en situació de dependència, manca d'autonomia personal vulnerabilitat social o altres situacions que requereixen una atenció integral.
- La Presència o representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats, tant en el Consell de Participació, la Junta de Govern i la Comissió permanent.

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

Maó a 28 de juliol de 2026. Document signat electrònicament al marge