

Identificació de l'expedient

Informe DSO_113_2023, relatiu a l'expedient de sol·licitud d'informe d'impacte de gènere que el Departament de Drets Socials ha fet arribar a aquest Institut en data 30 de juny de 2023 sobre la proposta de DECRET de modificació del Decret 156/2014, de 25 de novembre, del Consell de la Discapacitat de Catalunya.

Normativa sobre igualtat, transversalitat i interseccionalitat de la perspectiva de gènere

a) Articles 2 i 3.3 del Tractat UE, on s'estableixen la no discriminació i la igualtat entre dones i homes com a valors comuns als Estats membres de la UE, i es formalitza el compromís de fomentar la igualtat de dones i homes.

b) Articles 8 i 10 del Tractat de Funcionament de la UE, on s'estableix que en totes les seves accions la Unió Europea tindrà per objectiu eliminar les desigualtats de homes i dones, i promoure la seva igualtat.

c) L'Estratègia d'Igualtat de Gènere 2020-2025 de la Unió Europea, actual full de ruta per avançar en l'assoliment de l'equitat de gènere.

d) L'Estatut d'autonomia de Catalunya, als seus articles 4.3, 19, 41 i 153, quant al reconeixement i garantia dels drets de les dones i la igualtat d'oportunitats de les dones i els homes, i la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones.

e) La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, desenvolupa els preceptes estatutaris en matèria d'igualtat de gènere i dret de les dones i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones.

f) La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, n'estableix els principis i regula les mesures i els procediments per garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació de la llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda.

Normativa sobre l'informe d'impacte de gènere

a) L'article 64.3.d. de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, estableix que els projectes de disposicions reglamentàries han d'anar acompanyats, entre d'altra documentació preceptiva, d'un informe d'impacte de gènere.

b) L'article 3 lletra g) de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones, en la redacció donada per la Disposició final Primera de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat

efectiva de dones i homes, estableix que corresponen a aquest Institut elaborar i emetre els informes d'impacte de gènere i, en tot cas, els informes a què fa referència, entre altres, l'article 64.3.d. de la Llei 26/2010, precitada, tràmit intern que es dona per complert amb aquest document.

Normativa sobre l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge

a) El principi vuitè de l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els poders públics, entre els quals s'inclou l'Administració de la Generalitat, han de fer un ús no sexista del llenguatge que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual.

b) La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga els Poders Públics a implementar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment a la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques (article 14.11).

c) [La Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#), de l'any 2011, de la Direcció General de Política Lingüística, proposa una sèrie de solucions per evitar que aquests textos incloguin formes androcèntriques i generin disfuncions amb la normativa citada anteriorment.

El punt 3.1 de la citada Guia, sobre formes dobles senceres disposa que cal promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. Per tant, els càrrecs de les persones titulars de la direcció, de la presidència, etc., s'han de desdoblar: director o directora, president o presidenta, etc.. Tanmateix, el punt 3.2 d'aquesta guia tracta les formes dobles abreujades i disposa que "L'ús de formes dobles abreujades només és adequat en textos breus i esquemàtics". Per tant, per exemple, no seria recomanable l'ús de la forma el/la director/a...

Anàlisi material del text presentat

El Consell de la Discapacitat de Catalunya vetlla per la transversalitat en el marc d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya de les polítiques de promoció de l'autonomia personal i de l'atenció a les persones amb discapacitat, tenint com a finalitat facilitar una interlocució directa entre els diferents departaments del Govern, el sector de les persones amb discapacitat i el món local.

Des de la seva creació s'han esdevingut canvis normatius i socials que han constatat la necessitat de revisar-ne la composició de les vocalies permanents en representació de la Generalitat de Catalunya i el nombre de vocalies en representació d'entitats representatives de les persones amb discapacitat. També s'ha vist la necessitat que tant els departaments del Govern com les entitats titulars de les vocalies puguin designar persones suplents.

La modificació que planteja el present decret té un caràcter bàsicament organitzatiu i dona resposta a aquestes necessitats.

Quan parlem de persones amb discapacitat, hem de fer especial menció a la situació diferenciada de les dones amb discapacitat i a les dificultats específiques afegides que pateixen. Si bé és cert que durant els darrers anys l'avenç dels drets de les persones amb discapacitat ha estat important, diferents estudis mostren que s'ha ampliat la bretxa entre dones i homes amb discapacitat. Les dones amb discapacitat, en tota la seva diversitat que inclou les identitats múltiples i interseccionals en tots els contextos, pateixen múltiples discriminacions en l'àmbit familiar i en l'educatiu, amb nivells d'analfabetisme molt elevats. Les seves possibilitats d'accés a l'ocupació es restringeixen: segons [l'últim informe](#) (número 8, any 2022) del *Observatorio sobre la discapacidad y mercado de Trabajo en España* (Odismet), a Espanya les dones amb discapacitat presenten un 38,9% menys d'activitat, un 32,3% menys de taxa d'ocupació i un 7,6% més d'atur que les dones sense discapacitat. També el salari anual de les dones amb discapacitat és un 15,5% menor.

El sistema sanitari tampoc respon plenament a les seves necessitats (inclosa la salut sexual i reproductiva). A més de desavantatges econòmics i professionals, les dones amb discapacitat tenen un major risc de patir violència i abusos. Així, les dones que tenen alguna discapacitat pateixen violències físiques i sexuals en un 20,7% davant del 13,8% en què les sofreixen la resta de dones. La protecció social que reben les dones amb discapacitat no les eximeix, a la majoria, de la pobresa. Segons [l'IDESCAT](#), a Catalunya, el 25,4% del total de les dones es troben en risc de pobresa o exclusió social, un percentatge que supera en 3 punts la mitjana de la resta de països de la Unió Europea.

Totes aquestes circumstàncies ocasionen experiències de vida radicalment diferents i sovint comporten que les dones, noies i nenes amb discapacitat visquin situacions extremes i de profunda discriminació que les impedeixen el desenvolupament de formes de vida regulars i normalitzades. A més, cal tenir present que a Catalunya, [segons les dades elaborades per l'Observatori de la Igualtat de Gènere](#), l'any 2021 les dones indiquen en major mesura (19,1%) que tenen alguna discapacitat que els homes (12,8%), cosa que representa una diferència de 6,3 punts percentuals.

La Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, recull en el seu article 47 l'obligació de les Administracions públiques de garantir la igualtat efectiva de dones i homes amb diversitat funcional per a eliminar les discriminacions sexistes, i fer possible l'expressió i la garantia dels drets de les dones amb discapacitat perquè puguin desenvolupar llur potencial i llurs habilitats en societat. I que, amb aquesta finalitat, les administracions públiques han d'adoptar i executar mesures que protegeixin les dones amb discapacitat de qualsevol forma de violència, promoure'n la participació social, garantir-los el dret a l'educació, a la cultura i a les activitats de lleure, fomentar-los la pràctica d'activitat física i vetllar perquè els mitjans de comunicació no en difonguin imatges estereotipades.

Malgrat certs progressos des de la Declaració de Beijing el 1995, la representació de les dones en càrrecs de presa de decisions continua sent significativament baixa a tot el món. Només al voltant del 26,5% de membres de parlaments arreu del món tenen dones en llocs de lideratge màxims. Aquesta infrarepresentació ve influenciada per la discriminació estructural, els estereotips dominants, la càrrega del treball no remunerat a les dones i la violència masclista que dificulta la seva implicació política. Aquesta violència suposa una barrera important per a la participació de les dones en la vida política i pública.

El govern s'ha compromès a impulsar quatre grans transformacions al país, al Pla de Govern de la XIV Legislatura té entre els seus eixos treballar per un país feminista fonamentat en la garantia dels drets humans, posant les polítiques d'igualtat al centre de l'acció política per tal d'eradicar totes les desigualtats, discriminacions i violències, fent dels drets humans un pilar bàsic del



Govern. Una de les mesures del Pla de Govern, de l'eix "Vetllar per garantir la igualtat efectiva de dones i homes per assegurar una distribució equitativa i justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos", es basa en reforçar la participació social i política de les dones, incloent els espais de presa de decisions.

Per això, assegurar la igualtat de participació de les dones i noies joves en la vida pública i política no només és una qüestió de drets humans, sinó també fonamental per construir societats inclusives i progressistes. I, per tant, s'ha de garantir la paritat en les persones membres del Consell de la Discapacitat de Catalunya, com mana l'article 12.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que disposa que "Les administracions públiques s'han d'atènyer al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, tenint en compte el que regula la disposició transitòria primera i sens perjudici del que estableix l'apartat 2". També cal garantir la presència en aquests òrgans de com a mínim una persona experta en perspectiva de gènere.

En definitiva, cal assegurar el compliment de la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat en allò relatiu als drets de les dones amb discapacitat, i continuar treballant amb mesures d'acció positiva específiques per assegurar la protecció i efectivitat dels drets de les dones, les joves i les nenes amb discapacitat, amb l'objectiu d'assolir la seva inclusió i participació plena i en igualtat de condicions a la societat.

Per tot això, es valora positivament que s'incrementi la representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en especial en l'àmbit d'igualtats i feminismes, atès que així es garanteix la presència de com a mínim una persona experta en aquests àmbits i en la perspectiva de gènere interseccional.

Seguint la línia del Pla de Govern de la XIV Legislatura, es proposa la utilització de igualtats i feminismes. Els feminismes, posen en evidència la consideració hegemònica d'allò masculí com a mètrica universal, i són una consciència crítica que pretenen transformar les relacions entre dones i homes, tot impactant en totes les àrees de la societat i el coneixement.

Conclusions

Així doncs, d'acord amb el que s'ha dit, l'Institut Català de les Dones efectua les aportacions següents respecte del projecte presentat a informe:

PRIMER. Des d'un punt de vista formal, cal modificar diferents termes emprats al text per tal que aquest no presenti disfuncions amb la normativa a dalt esmentada sobre ús no sexista del llenguatge. Així:

1. On diu "el president de la Generalitat de Catalunya" hi ha de dir "**el president o presidenta de la Generalitat de Catalunya**".
2. On diu "el vocal titular i el suplent" ha de dir "**la persona vocal titular i la suplent**".



SEGONA. Des d'un punt de vista material, es proposen les modificacions següents:

1. Redacció alternativa de c.1) de l'apartat 4.1 de l'article únic del document presentat a informe per tal que:
On hi diu ""1 de l'àmbit de les igualtats i de la igualtat de gènere" hi digui **"1 de l'àmbit d'igualtats i feminismes"**..
2. Atès que es modifica l'article 4.Composició del Decret 156/2014, de 25 de novembre, del Consell de la Discapacitat de Catalunya, redacció alternativa del seu apartat 4.4:
"En la composició del Consell de la Discapacitat de Catalunya **–nomenament de persones titulars i de persones suplents –**, s'ha de ~~procurar assolir~~ **garantir** la representació equilibrada de dones i homes".

Data: 2023.07.26
14:24:12 +02'00'

Meritxell Benedí Altès
Presidenta de l'Institut Català de les Dones