



Informe sobre l'impacte de gènere del segon Projecte de decret de regulació de l'accessibilitat universal en els espais públics

En data 19 de gener de 2021 (RE de l'IBD L51E15), el director general de Drets i Universitat va sol·licitar a l'Institut Balear de la Dona l'informe sobre l'impacte de gènere del segon Projecte de decret de regulació de l'accessibilitat universal en els espais públics; 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; en el text s'utilitza en general un llenguatge inclusiu; encara que es fan les següents recomanacions:

- Es recomana substituir «els vianants» i «als vianants» per «les persones vianants» o «els i les vianants»
- Es recomana substituir «usuari» per «persona usuària»
- Es recomana substituir «usuaris» per «persones usuàries»
- Es recomana substituir «el seu superior jeràrquic» per «la persona superior jeràrquicament»
- En l'annex 1 es recomana substituir «el titular» per «la persona titular»

Cal reflectir la presència de les dones en els texts 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:

1. 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.
2. 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.
3. Els articles 21 i 23 de la Carta de Drets Fonamentals.
4. 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.
5. 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”.

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

7. 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 garantiran que ho facin en igualtat de condicions. A aquests efectes es garantirà la conciliació de la vida familiar i laboral.”

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

9. 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, establir les mesures i els requisits perquè en els espais d'ús públic siguin accessibles, utilitzables i comprensibles per a totes les persones de manera còmoda, segura i autònoma; a més té per objecte avançar de manera efectiva en la implantació de la cadena d'accessibilitat, entesa com la capacitat de tota persona d'aproximar-se a qualsevol espai, entorn o recinte, accedir-hi, usar-lo, interactua-hi, comprendre'l i sortir-ne amb independència, facilitat i continuïtat.

Avui en dia la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'accessibilitat encara és un tema que conta amb pocs estudis, però en línies generals podem afirmar que les dones i nines amb discapacitat sofreixen un major grau d'exclusió que els homes i els nins, tan com estableix l'estudi sobre impacte de gènere i accessibilitat del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, junt amb altres organismes.

També les major dificultats de les dones amb discapacitat van lligades a un urbanisme no inclusiu, que els suposa una doble exclusió, per ser dones i per la seva discapacitat. Per exemple s'ha de tenir en compte que les dones són les que fan un ús major del transport públic, i per tant es crea una doble discriminació.

Per tant s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en els espais públics per tal de permetre un ús real i efectiu dels drets de la ciutadania que afecta de forma diferent a dones i homes amb discapacitat.

Així per exemple s'ha de tenir en compte en l'ús dels edificis d'ús públic per exemple, les barreres que troben les dones per exemple en els entorns, dispositius i procediments per suport a la salut reproductiva i sexual (lílteres d'exploració ginecológica, aparells de diagnòstic com son els mamògrafs....)

Es fa necessari garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, desenvolupament i execució de les polítiques urbanístiques dels espais públics i privats amb criteris d'accessibilitat, autonomia, sociabilitat i habitabilitat, prenent en consideració que les dones amb discapacitat disposen de baixos ingressos, escassa participació en la vida laboral, dificultats per viure de forma independent, freqüent absència de vehicle privat, així com major longevitat amb respecta als homes; s'ha d'afavorir la proximitat veïnal, la rehabilitació d'edificis i habitatges, la mobilitat de vianants i la reducció de les necessitats de desplaçament a través del transport.

A més és fa necessari impulsar noves mesures per la formació de professionals de l'arquitectura i el disseny per millorar l'accessibilitat universal, el disseny per tota la ciutadania, i la perspectiva de gènere en la arquitectura i la construcció.

Tal com estableix, la investigació sobre «Violència de Gènere cap a les dones amb discapacitat: un apropament des de diverses perspectives professionals», és més difícil detectar i donar suport a les dones amb discapacitat víctimes de violència de gènere; aquestes han de ser guiades en tot el procés de denúncia i acompanyades de diversa forma i per diferents finalitats per la recomposició de les seves vides.

En el marc del IV Fòrum social de Dones i Nines amb Discapacitat amb motiu del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, l'Estudi «Dona, discapacitat i violència de gènere» realitzat per FMP, ambdós promoguts i finançats per la Delegació de Govern contra la Violència de Gènere.

Els resultats dels estudis corroboren de forma qualitativa els de la Macroenquesta de Violència contra la Dona 2019, el 40,4% de les dones amb discapacitat han sofert algun tipus de violència de parella en un 33%, front al 31,9% de eles dones sense discapacitat; a més han sofert violència sexual fora de la parella (10,3%) en major proporció que les dones sense discapacitat (6,2%), així com major el percentatge a la infància (6,3% front al 3,3%); el 20,7% de les dones amb discapacitat acreditada que han sofert violència per part d'una parella afirma que la seva discapacitat es conseqüència d'aquesta violència.

A més es registren altres formes de violència contra les dones amb discapacitat: de naturalesa física, psicològica, sexual o financera e inclouen l'abandonament, l'aïllament social, confinament, humiliació, denegació de cures sanitàries, esterilització i tractament psiquiàtric forçós; un 65,2% ha sofert alguna forma de violència i abús.

En ambdós estudis es revela que les dones amb discapacitat intel·lectual han de superar altres barrers addicionals, ja que ni la policia ni el poder judicial tenen

formació en matèria de discapacitat i gènere. A això se suma la poca credibilitat que s'atorga en molts de casos a testimonis de les persones amb discapacitat, una dificultat que augmenta quan estan privades de capacitat legal.

S'ha de facilitar l'accés als recursos disponibles a les dones amb discapacitat, així com forma al personal tècnic i garantir la plena accessibilitat a l'estructura.

En la redacció de la norma, es recull com a mesura positiva de cara a l'assoliment de les polítiques d'igualtat la paritat de tots els òrgans col·legiats recollits en la mateixa.

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.

En l'article 4, recull que:

- 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%.

En l'article 7, respecte a estadístiques i estudis, diu que:

«Amb l'objectiu de complir les disposicions d'aquesta llei i d'integrar de manera efectiva la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària de les administracions públiques de les Illes Balears, en l'elaboració d'estudis i estadístiques s'han d'observar aquests principis:

- 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.»

La valoració de l'informe d'impacte de gènere és negatiu; s'ha de tenir en compte la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'accessibilitat; una vegada analitzada la norma, es realitzen les següents conclusions

3. Conclusions

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

- a) Cal tenir en compte les recomanacions de l'apartat 1 d'aquest informe pel que fa al llenguatge emprat en la proposta normativa.
- b) S'ha d'incloure la perspectiva de gènere, com un principi dins l'àmbit de l'accessibilitat, així com de forma transversal dins el text de la norma, d'acord el principi de transversalitat recollit tant en la Llei d'igualtat estatal com autonòmica.
- c) S'ha d'incloure la perspectiva de gènere, en els dispositius i procediment per suport a la salut reproductiva i sexual: lliteres d'exploració ginecològica, aparells de diagnòstic....)
- d) S'ha d'incloure dins les funcions de l'òrgan/òrgans per l'accessibilitat la promoció de la perspectiva de gènere, per tal de d'aconseguir aquesta transversalitat.
- f) S'hauria de tenir en compte la perspectiva de gènere també en l'accessibilitat als serveis públics, així com la vulnerabilitat de les dones discapacitades a sofrir violència en general, i violència de gènere específicament; Dins els criteris i condicions bàsiques d'accessibilitat universal en els serveis públics, s'ha d'incloure el facilitar l'accés als recursos disponibles a les dones amb discapacitat i garantir la formació del personal.
- e) S'ha de realitzar una desagregació en la recollida de dades en l'àmbit de l'accessibilitat, així com la creació d'estudis i nous indicadors estadístics que permetin conèixer millor la situació i les dificultats de les dones amb discapacitat, ja que és un àmbit molt neutre al gènere, d'acord el que estableix l'article 7 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol.

4. Sol·licitud informació

D'acord el que estableix l'article 5.4 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes: «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.»

D'acord el que estableix l'article 10.1 «el Govern de les Illes Balears, l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i l'Institut Balear de la Dona han de vetllar per garantir la coordinació i la integració adequades de les accions en matèria d'igualtat de dones i homes, i han d'adoptar les mesures necessàries respecte d'això.»

Es sol·licita que se'ns remeti una còpia de la redacció definitiva de la norma, per comprovar la inclusió de mesures i accions que contribueixin a la consecució de la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

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

Palma, 8 de febrer de 2021
La tècnica