

## INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE

### I. Antecedents

1.- El Departament d'Afers i Relacions Institucionals, Exteriors i Transparència ha fet arribar a aquest Institut (data d'entrada 10-04-2017) l'Avantprojecte de llei de contractes de serveis a les persones.

2.- L'article 36.3.b de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, estableix que els avantprojectes de llei han d'anar acompanyats, entre d'altres, d'una documentació preceptiva, d'un informe d'impacte de gènere.

3.- 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 d'altres, l'article 36.3.b de la Llei 13/2008, precitada, tràmit intern que es dona per complert amb aquest document.

### II. Plantejament general

#### a) Anàlisi terminològica del text articulat.

Des d'una vessant formal, el principi Setè 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.

Complementàriament, també 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).

Tot i la bona redacció general de la proposta, s'utilitzen diferents termes androcèntrics que caldria modificar. En aquest sentit, ens remetem a les directrius de la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, eina que ofereix estratègies i recursos lingüístics amb aquesta finalitat tals com, entre d'altres, els mots col·lectius, les formes genèriques, les expressions despersonalitzades, i l'ús de les paraules persona i part, buscant l'equilibri entre genuïnitat, respecte i claredat en la comunicació.

b) Anàlisi del contingut del text articulat.

Des d'un punt de vista material, s'observa que el projecte inclou dues clàusules de gènere relatives als requisits de solvència (article 5.3.a), i a les condicions especials d'execució (article 21.2.6), prescripcions que es valoren positivament. Dit això, des d'aquest informe es considera convenient complementar-les en els termes que s'indiquen a continuació.

La legislació internacional, europea i nacional recull en nombroses normatives el principi d'igualtat de dones i homes per eliminar les discriminacions per raó de sexe que es produeixen a l'actualitat.

Dins del panorama de la intervenció social des dels serveis d'atenció a les persones, hi ha una connexió evident amb el gènere ja que es persegueixen les mateixes finalitats: la transformació social i la eliminació de les desigualtats.

Per a assolir l'equitat de gènere, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, adopta l'estratègia d'actuació consistent en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les actuacions, a totes els nivell i a totes les etapes (Primer principi de l'article 3).

La perspectiva de gènere i de les dones necessita que els processos es basin en les necessitats i expectatives de homes i dones, i que es dissenyin per a satisfer-les. A més, introdueix el requisit que l'organització ha d'aprendre dels resultats diferencials que obté en homes i dones; ha d'avaluar els impactes de gènere en la societat i millorar de forma continua els resultats obtinguts, tenint en compte les aportacions que es facin per millorar la situació tant de dones com d'homes.

D'aquesta manera, els principis de qualitat i d'igualtat es necessiten i reforcen mútuament. Els principis que estan en la base de la qualitat i els sistemes de gestió que s'utilitzen per a la seva implantació conflueixen amb els d'igualtat de gènere i poden facilitar enormement la seva aplicació pràctica. En qualsevol cas, és una reflexió necessària atenent el compromís de la nostra administració amb ambdues.

Considerar la igualtat de dones i homes com un criteri de qualitat suposa una novetat, no perquè sigui quelcom innovador per la seva originalitat, sinó perquè és ara quan s'estan integrant ambdós sistemes. Ho estan fent les organitzacions més compromeses amb la sostenibilitat social, que seran les més preparades per a crear riquesa i mantenir-se en el futur. Les administracions públiques han de donar exemple i servir de referent.

### III. Fonaments jurídics

1. 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 Estat membres de la UE, i es formalitza el compromís de fomentar la igualtat entre dones i homes.
2. 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 entre homes i dones, i promoure la seva igualtat.
3. Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019, actual full de ruta de la Comissió Europea per avançar en l'assoliment de l'equitat de gènere.
4. 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 entre les dones i els homes, i la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones.
5. 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.

#### IV. Conclusions

D'acord amb tot el que s'ha dit, l'aportació d'aquest Institut pel que fa a la proposta de normativa presentada a informe es concreta en les recomanacions següents:

- Redacció alternativa de la lletra a) de l'article 4.2 Principis, en els termes orientatius següents:

"a) Qualitat: El grau en què s'acompleixen les exigències del servei i dels usuaris. **Aquest principi situa les persones en el centre i requereix analitzar la situació diferencial de dones i homes**".

- Afegir un nou apartat, el 3, a l'article 16 Criteris de valoració de les proposicions, en els termes orientatius següents:

" **16.3 Per garantir el principi de qualitat en la prestació objecte del contracte i als efectes de valorar la satisfacció de les necessitats públiques, les propostes de les empreses licitadores han d'identificar les possibles desigualtats prèvies que puguin existir entre dones i homes en l'àmbit d'intervenció, i en funció d'això, formular les mesures correctores per assolir la igualtat de gènere**".

- Afegir un nou contingut a l'article 20.2 Responsable del contracte, en els termes orientatius següents:

" – **Establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectes de les mesures d'igualtat de gènere valorades en l'oferta de contractació**".

- Afegir una nova lletra, la d, a l'article 28.1.2 Requisits de solvència tècnica o professional (serveis sanitaris):

**"d) La disposició de professionals de la salut que garanteixi que la pràctica clínica doni resposta a les necessitats i les expectatives en salut pel que fa al sexe i al gènere".**

- Afegir un nou contingut a l'article 33.2 Condicions d'execució i criteris de valoració en relació a la qualitat dels serveis (serveis socials i comunitaris):

**"33.2 (...). En qualsevol cas, s'ha de valorar la formació i/o experiència professional en la incorporació de la perspectiva de gènere en la intervenció social".**

Barcelona, 2 de maig de 2017

La presidenta

CPISR-1 C TERESA  
 PITARCH I ALBÓS

Signat digitalment per CPISR-1 C  
 TERESA PITARCH I ALBÓS  
 Data: 2017.05.12 09:42:45 +02'00'

Teresa M. Pitarch i Albós

