

## OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL BORRADOR DEL “III PLAN DE ACCIÓN INTEGRAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA”

### 1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

**1.1 Contexto Legislativo.** De acuerdo con lo establecido en el *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género*, es responsabilidad del centro directivo o entidad instrumental emisora de la norma o Plan, la elaboración de un informe que dé cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género. Por otra parte, según estipula dicho Decreto y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del *Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía*, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los citados informes, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

**1.2 Objeto del presente Informe.** Al amparo, pues, de esta atribución de funciones, la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería emite el presente **Informe de Observaciones y recomendaciones** al Informe de Evaluación emitido por la Dirección General de Discapacidad e Inclusión al borrador del *“III Plan de Acción Integral para la Personas con Discapacidad en Andalucía”* (en adelante, PAIPDA), con la finalidad de que incorpore las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo -si fuera el caso- antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la norma en la igualdad de género.

### 2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

Analizado el contenido del borrador del PAIPDA, éste tiene como objeto ser un instrumento de Administración de la Junta de Andalucía para coordinar las políticas y medidas recogidas en la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, a excepción de las relativas a la materia de empleo, que se regularán por el Plan de empleo correspondiente.

Avenida de Hytasa, 14. 41071 Sevilla.



<b>Código:</b>	Ry71i7826S5BQ0IDHLihWCowR2L5i	<b>Fecha</b>	12/02/2021
<b>Firmado Por</b>	MARÍA CONCEPCION CAMPOS FERNANDEZ MARIA LUISA GOMEZ HERRERA		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	<b>Página</b>	1/5



Esta Unidad de Igualdad de Género está de acuerdo con el órgano emisor del Informe, en que la norma **es pertinente** al género, ya que las ayudas que regula van a incidir tanto en el acceso a los recursos (en las oportunidades de uso de los recursos), como en la modificación de roles y estereotipos de género al incidir, con especial atención en mujeres y menores, como argumenta el Informe de Impacto de Género de la Dirección General de Discapacidad e Inclusión.

Cuando una norma se define como pertinente al género se debe llevar a cabo sobre la misma un análisis de género. Procediendo a analizar el impacto de género de la norma y, teniendo en cuenta la normativa de aplicación en relación con la igualdad de género, se realizan las siguientes observaciones.

### **3. OBSERVACIONES SOBRE DESIGUALDADES DETECTADAS.**

La norma trae causa en la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, que adapta la normativa andaluza a la Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad y prevé varios instrumentos de planificación, entre ellos, el PAIPDA al que se refiere este informe.

La *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en su artículo 6.3, obliga a la incorporación de indicadores de género en los informes de evaluación, ya que esta información va a permitir valorar el impacto de género que la norma pueda causar.

En su Informe, el órgano directivo aporta datos cuantitativos que ponen de manifiesto las desigualdades existentes respecto a mujeres y hombres, niñas y niños.

Partiendo del número de personas reconocidas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, a 30 de noviembre de 2020, (586.510 personas), el porcentaje de ambos sexos casi alcanza el 50% en cuanto al reconocimiento de la discapacidad. Sin embargo, por lo que se refiere al grado de discapacidad alcanzado, el número de mujeres con un grado de discapacidad igual o superior al 65% es más alto que el de hombres, mientras que en el rango del 33% al 64%, la mayoría corresponde a los hombres. Por lo que respecta a la edad, se configura una mayoría de hombres con discapacidad reconocida desde los 0 a los 64 años, mientras que el número de mujeres con discapacidad reconocida aumenta respecto del



<b>Código:</b>	Ry71i7826S5BQ0IDHlhwCowor2L5i	<b>Fecha</b>	12/02/2021
<b>Firmado Por</b>	MARÍA CONCEPCION CAMPOS FERNANDEZ MARIA LUISA GOMEZ HERRERA		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	<b>Página</b>	2/5



número de hombre a partir de los 65 años.

En materia de atención social y socio-sanitaria, destacar que el porcentaje de niñas que acuden a los centros de atención infantil temprana se sitúa en el 30%, frente al 70% de niños. En el caso de los trastornos generalizados del desarrollo (en concreto, autismo, Síndrome de Rett y Síndrome de Asperger), el número de niños con una discapacidad reconocida igual o superior al 33% asciende a 10.450 frente a 2.457 mujeres.

El cuidado y la asistencial personal a personas con discapacidad se encuentra altamente feminizado, es decir, la presencia de mujeres cuidadoras es muy superior a la de los hombres: el 79,1% del total de personas cuidadoras son mujeres.

En todas las etapas educativas el número de alumnos con discapacidad dobla al de alumnas con discapacidad. La mujer con discapacidad presenta mayor dificultad a la hora de acceder a la formación frente a los hombres con discapacidad y respecto de la población en general. Y La contratación de mujeres con discapacidad (35,45%) es inferior a la de hombres con discapacidad (64,55%).

Frente a estos datos, el órgano directivo emisor del Informe evidencia que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples factores de discriminación, la propia de ser mujer y la de tener alguna discapacidad, además de poder estar en riesgo de pobreza o exclusión social, estar en desempleo, tener cargas familiares, ser víctima de violencia de género, etc. Por tanto, es necesaria la intervención de la Administración Pública para intentar solventar estas desigualdades a través de sus políticas públicas, mediante instrumentos como este PAIPDA que nos ocupa, unido a otros tantos contemplados en las normas y mencionados en el Informe del órgano directivo (empleo, mujeres con discapacidad).

Esta Unidad reconoce el esfuerzo de los datos aportados por el órgano directivo para prever los efectos de la norma sobre la igualdad de género, y dado que toda esta información es relevante, permite hacer un análisis de género completo de la situación de partida.

## **4. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN OBJETO**

**4.1. Justificación Normativa:** el artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, prescribe que *“Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al*



<b>Código:</b>	Ry71i7826S5BQ0IDHLihWCowR2L5i	<b>Fecha</b>	12/02/2021
<b>Firmado Por</b>	MARÍA CONCEPCION CAMPOS FERNANDEZ MARIA LUISA GOMEZ HERRERA		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	<b>Página</b>	3/5



*objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”*

**4.2.** En el marco jurídico del PAIPDA (apartado 4) se menciona toda la normativa que afecta a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como a las personas con discapacidad, por tanto se entiende que en el mismo queda integrada la perspectiva de género.

## **5. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS COMPENSATORIAS Y QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD**

**5.1. Justificación Normativa:** de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, el informe de evaluación del impacto de género *“irá acompañado de indicadores pertinentes al género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos”*.

**5.2** A lo largo del PAIPDA se incorporan muchas medidas que pretenden compensar las desigualdades detectadas. Entre las medidas adoptadas, se encuentra la incorporación de medidas en los distintos programas para poder contar con datos estadísticos en aquellos casos en que no se existen o bien éstos no están desagregados.

También se abordan medidas referidas a la accesibilidad universal en sus diversas acepciones (accesibilidad física o arquitectónica, sensorial, cognitiva); medidas transversales que se encuadran en las acciones formativas, mejoras en los sistemas de información que se destinan a la atención de las personas con discapacidad, mejoras en las bases reguladoras de subvenciones en materia de discapacidad, medidas para la actuación por parte de profesionales en los Centros de Valoración y Orientación ante casos de violencia de género así como medidas preventivas y formativas en general en esta materia y medidas en materia de educación.

Por último destacar, que se prevé la composición paritaria en todas las Comisiones que se formen en el seno del PAIPDA.

## **6. REVISIÓN DEL LENGUAJE**

**6.1. Justificación normativa:** De acuerdo con el artículo 4 y el artículo 9 sobre lenguaje no sexista e



<b>Código:</b>	Ry71i7826S5BQ0IDHLihWCowR2L5i	<b>Fecha</b>	12/02/2021
<b>Firmado Por</b>	MARÍA CONCEPCION CAMPOS FERNANDEZ MARIA LUISA GOMEZ HERRERA		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	<b>Página</b>	4/5



imagen pública de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, y de acuerdo con la *Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros (y Viceconsejeras)*, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

**6.2.** Se valora el esfuerzo realizado por el centro directivo en la redacción del PAIPDA, ya que a lo largo del texto se puede observar un lenguaje inclusivo y no sexista, tratándose de un aspecto esencial del proceso de integración de la perspectiva de género.

No obstante, se propone la sustitución de las siguientes expresiones:

- "ciudadanos" por "ciudadanía".
- "los profesionales/otros profesionales" por "los y las profesionales/otros y otras profesionales o demás profesionales".
- "los menores" por "los y las menores, personas menores o menores (eliminando el determinante)."
- "los niños/niños" por "los y las niños".
- "trabajadores" por "personas trabajadoras".
- "usuarios/los usuarios" por "personas usuarias".
- "un individuo/individuo", por "persona".
- "los cuerpos de funcionarios de los empleados públicos" por "las personas empleadas públicas".
- "cuidador/sus cuidadores" por "persona cuidadora".
- "alumnos" por "alumnado".
- "deportistas paralímpicos" por "personas deportistas paralímpicas".
- "universitarios" por "población universitaria/colectivo universitario".
- "claustro de profesores" por "claustro de profesores y profesoras".
- "estudiantes" por "personas estudiantes".
- "adultos" por "personas adultas".

LA ASESORA TÉCNICA

LA JEFA DE SERVICIO DE LEGISLACIÓN



<b>Código:</b>	Ry71i7826S5BQ0IDHLhWCowR2L5i	<b>Fecha</b>	12/02/2021
<b>Firmado Por</b>	MARÍA CONCEPCION CAMPOS FERNANDEZ MARIA LUISA GOMEZ HERRERA		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	<b>Página</b>	5/5

