

## **INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE**

### **1) DESCRIPCIÓ GENERAL DEL PROJECTE O NORMA**

#### **1.1 Denominació del projecte o norma**

PROJECTE DE DECRET DEL CONSELL, PEL QUAL ES REGULA LA TIPOLOGIA I FUNCIONAMENT DELS SERVEIS, PROGRAMES I CENTRES DELS SERVEIS SOCIALS I ORDENACIÓ DE L'ESTRUCTURA FUNCIONAL, TERRITORIAL I COMPETENCIAL DEL SISTEMA PÚBLIC VALENCIÀ DE SERVEIS SOCIALS

#### **1.2. Òrgan administratiu que la promou**

INSTITUT VALENCIÀ DE FORMACIÓ, INVESTIGACIÓ I QUALITAT DELS SERVEIS SOCIALS

#### **1.3. Context o àmbit d'actuació de la norma**

##### **1.3.1. Normativa d'igualtat.**

**L'article 13, apartat 1, del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea** preveu l'adopció de normes comunitàries contra la discriminació per motius de sexe en àmbits diferents del treball. Per aquesta causa, el desembre de 2004 es va adoptar la Directiva 2004/113/CE que regula l'accés a béns i serveis oferits al públic en general, fora de la vida privada i familiar. Així mateix, les seues disposicions són aplicables a serveis corrents de vital importància.

**La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones**, estableix objectius específics en aquesta matèria, en el seu article 14, sobre criteris generals d'actuació dels poders públics, apartat 6, on s'especifica que: "la consideració de les singulars dificultats en les quals es troben les dones de col·lectius d'especial vulnerabilitat com són les que pertanyen a minories, les dones emigrants, les xiquetes, les dones amb discapacitat, les dones víctimes de violència de gènere, per a les quals els poders públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva". En la

mateixa línia, de conformitat amb el que es disposa en l'article 19 de la mateixa legislació, els projectes de disposicions de caràcter general que se sotmeten a l'aprovació del Consell de Ministres hauran d'incorporar un informe sobre l'impacte per raó de gènere.

**L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, en clara consonància amb el que s'estableix en la normativa europea i en la Constitució Espanyola, determina en el seu article 2 que correspon a la Generalitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències, promoure les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups en els quals s'integren, siguen reals i efectives, així com l'eliminació d'obstacles que puguen impedir o dificultar la seua plenitud.

**La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes**, dedica el seu Capítol IV al Benestar i la Família, en concret els articles 25, 26 i 27 a l'àmbit més específic dels serveis socials.

Així com l'article 4 bis de la citada norma relatiu als Informes d'Impacte de Gènere introduït per l'article 45 de la Llei 13/2016, de 29 de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització de la Generalitat.

**La Llei 13/2016, de 29 de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització de la Generalitat** recull també la normativa sobre els Informes d'Impacte de Gènere.

**La Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona**, en l'article 1 sobre l'objecte assenyala: "...l'adopció de mesures integrals per a l'erradicació de la violència sobre la dona, en l'àmbit competencial de la Generalitat, oferint protecció i assistència tant a les dones com als seus fills i filles menors..., així com les mesures de prevenció, sensibilització i formació amb la finalitat d'implicar a tota la societat de la Comunitat Valenciana".

### **1.3.2. Objectius generals del projecte**

Són objectius generals del projecte de decret, el desenvolupament de la Llei 3/2019, de 18 de febrer, de la Generalitat, de Serveis Socials Inclusius de la Comunitat Valenciana (d'ara en avant , Llei 3/2019) en les següents matèries:

- L'organització i ordenació dels serveis, programes i centres de serveis socials dins de l'estructura funcional, territorial i competencial del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials (d'ara en avant , SPVSS).
- La tipologia dels serveis, programes i centres de serveis socials necessaris per a la provisió de les prestacions establides en el catàleg de prestacions del SPVSS.
- L'establiment de les condicions materials, funcionals i de personal dels serveis, programes i centres de serveis socials requerides per a la seua autorització o posada en funcionament i acreditació, d'acord amb el que s'estableix en el Decret 59/2019, de 12 d'abril, d'ordenament del sistema públic valencià de serveis socials (d'ara en avant , Decret 59/2019).

### **1.3.3. Objectius per a promoure la igualtat entre dones i homes**

Un dels tres principis generals que inspira el decret, és la inclusivitat en l'ordenació del sistema públic de serveis socials, destacant entre altres, en els següents aspectes per a aconseguir l'objectiu d'igualtat:

- Els serveis i centres que proveïsquen les prestacions del SPVSS hauran de prestar a les persones usuàries una atenció personalitzada i integral, orientada a salvaguardar el seu major grau d'autonomia personal, preservar-les en els seus contextos vitals i convivencials, i prestar-los ajuda assistencial sempre que la precisen; i guiaran les seues actuacions pels principis de no discriminació, respecte a la voluntat i les capacitats de les persones, i a la identitat ètnica, cultural, lingüística, religiosa, de gènere i orientació sexual. (article 31)
- També s'indica que les comissions que es constituïsquen hauran de

guardar les condicions de composició de paritat i equilibri de tots dos sexes, aquesta obligació també s'aplicarà a les persones professionals que treballen per al SPVSS, aconseguint així la presència equilibrada de dones i homes, en aplicació del provingut en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes, i en la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

- Les unitats d'igualtat, en l'àmbit de l'atenció primària constitueixen un servei estructural de caràcter transversal integrat en la Xarxa Valenciana d'Igualtat. Té per objecte garantir la incorporació de la perspectiva de gènere, i que al seu torn realitzaran actuacions de prevenció de la violència de gènere i masclista, així com el desenvolupament d'intervencions relacionades amb la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

## **2) ANÀLISI DE LA PERTINÈNCIA DE L'INFORME DE GÈNERE**

És pertinent l'anàlisi d'impacte de gènere en el present decret donada la seua transversalitat i l'aplicació en tots els efectes relacionats amb els recursos humans de les administracions públiques, les persones professionals de serveis socials i de l'atenció a les persones usuàries del SPVSS.

## **3) ANÀLISI DE LA SITUACIÓ**

Segons la memòria estatal del Sistema d'Informació d'Usuaris i Usuàries de Serveis Socials (S.I.O.S.S.), a data de 2019<sup>1</sup>, a nivell estatal les dones van representar el 58,85% d'usuàries i els homes un 41,15% com a usuaris.

---

<sup>1</sup> [https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/servicios-sociales/\\*siuss/\\*docs/Memòria-\\*siuss-2019.pdf](https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/servicios-sociales/*siuss/*docs/Memòria-*siuss-2019.pdf)

Segons aquest mateix informe, un total de 261.545 persones, de les quals 158.123 van ser dones (60,46%) i 103.422 homes (39,54%) van fer ús del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials de la Comunitat Valenciana .

Aproximadament un 67% de les persones titulars de la renda valenciana d'inclusió són dones. Les atencions realitzades a les dones en la Xarxa de Centres Dona en 2021 a la Comunitat Valenciana van ser de més de 8.000 (quasi 3.300 en primera atenció i de 4.752 de seguiment).

Mancant dades estadístiques desagregades per sexe de la composició de la plantilla de professionals en els diferents nivells d'atenció, programes i centres de serveis socials del SPVSS, referent a l'ocupació en el sector sociosanitari. Segons l'informe “Comptes clars per a acabar amb la Bretxa Salarial”<sup>2</sup>, de la Secretaria Confederal de Dones i Igualtat CCOO, febrer 2021, l'àmbit dels serveis socials ocupa tradicionalment a més dones que homes, un 79% de professionals del sector sanitari i soci sanitari estan ocupades per dones, demostrant com les tasques relacionades amb les eures segueixen molt vinculats a les dones. No obstant això, l'esclatxa de gènere continua estant present, amb discriminació en les condicions laborals entre tots dos sexes. Aquests estudis indiquen que els homes que treballen en aquest sector cobren un 39% més que les dones desenvolupant tasques similars.

Segons l'Institut Nacional d'Estadística (INE) la branca “d'activitats sanitàries i de serveis socials”, en el 4T/2021 estava composta per 1.485 mil dones (79%) enfront de 410 mil homes (21%)<sup>3</sup>. A nivell de la Comunitat Valenciana, estava composta per 110 mil dones (71%) i 43 mil Homes (28%) per al 4T/2020<sup>4</sup>. Això és una mostra de com la distribució del treball continua relacionada amb els rols i estereotips de gènere.

---

<sup>2</sup> <https://www.pv.ccoo.es/b8795af5004604e474be602bd1f52914000053.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.ine.es/jaxit3/tabla.htm?t=4128>

<sup>4</sup> [https://www.ine.es/ss/satellite?l=es\\_es&c=\\*INESeccion\\_C&\\*cid=1259925408327&p=1254735110672&\\*pagename=\\*ProductosYServicios%\\*2FPYSLayou&\\*param3=1259926137287](https://www.ine.es/ss/satellite?l=es_es&c=*INESeccion_C&*cid=1259925408327&p=1254735110672&*pagename=*ProductosYServicios%*2FPYSLayou&*param3=1259926137287)

Una altra mesura que estableix el decret és el deure de la composició paritària i equilibrada que posseeixen les comissions que es formen per al bon funcionament dels centres, i comptar amb persones capacitades per a definir els factors claus de manera inclusiva sense deixar a ningú arrere. Afavorint la representació de les dones en àmbits decisoris dels serveis socials i ajudant a combatre el denominat sostre de cristall<sup>5</sup>. Requisits que també s'ha de complir entre la plantilla) que atenguen les persones usuàries i comptant amb persones formades en perspectiva de gènere.

No obstant això, s'observa un augment de dones en els càrrecs de representació en l'administració de la Generalitat i de les Entitats Locals, en l'àmbit dels serveis socials

#### **4) PREVISIÓ DE RESULTATS**

L'aprovació del decret ordenarà els serveis, programes i centres de serveis socials dins d'una estructura funcional, territorial i competencial prestant-se amb majors nivells de qualitat, sistematitzant-los. Així mateix també suposarà l'establiment de les condicions materials, funcionals i de personal dels serveis, programes i centres de serveis socials requerides per a la seua autorització o posada en funcionament i acreditació.

Sent el sector dels Serveis Socials un sector altament feminitzat en el mercat de treball, la incidència de la regulació d'aquest decret, que inclou un augment de les ràtios en moltes categories professionals, incidirà tant en una millor atenció a les persones usuàries, com en una major ocupabilitat a les dones que s'ocupen en aquests sectors.

---

<sup>5</sup> Sostre de cristall: les barreres invisibles a través de les quals les dones tenen més obstacles que els homes per a accedir als llocs de major responsabilitat en les organitzacions.

Per a aconseguir els objectius que promouen la igualtat, destaquem positivament l'aplicació de mesures per a reduir la bretxa salarial de gènere. En aquest sentit l'article 85 estableix:

(...) *“Ajustar els salaris i les condicions laborals del personal dels centres, serveis i programes als Convenis Col·lectius aplicables a cada àmbit d'actuació”. I en “la fixació de les ràtios mínimes de presencialitat del personal d'atenció directa nocturna”. Atés que de forma generalitzada els llocs no diürns reben un plus econòmic per nocturnitat, sent els homes els que es mostren més disponibles a realitzar-los ja que les dones continuen assumint més que ells el rol de cuidadores.*

Al mateix temps, *“organitzar un pla de formació continuada”* per a les plantilles redueix la bretxa salarial de gènere, ja que tant elles i ells rebran la formació necessària per a millorar la qualitat de l'acompliment de les seues tasques, no deixant arrere a les dones, els qui de forma generalitzada no solen acudir a formacions externes als seus llocs de treball per falta de corresponsabilitat, assumint elles les cures.

*f) Organitzar un pla de formació contínua per a tots els seus treballadors i treballadores, de caràcter biennal que contemple com a mínim 60 hores de formació per persona treballadora. La formació serà congruent amb l'objecte, objectius i metodologia de treball del centre, servei o programa, així com amb els llocs de treball concrets que s'exercisquen..*

*h) Ajustar els salaris i les condicions laborals del personal dels centres, serveis i programes als Convenis Col·lectius aplicables a cada àmbit d'actuació..*

Aquest decret estableix en una única norma la regulació de tots els tipus de recursos existents en el SPVSS, incloent els seus diferents característiques, condicions funcionals i estructurals, materials i personals, així com els requisits necessaris per a la seua posada en marxa i funcionament tot això com

part d'un sistema organitzat i articulat. Un dels resultats serà prestar un millor servei a les persones usuàries amb independència del seu gènere.

No obstant això, el gènere no es pot obviar, és una categoria d'anàlisi que permet descobrir les diferències construïdes socialment entre homes i dones. Per això, és molt important introduir la perspectiva de gènere com a eina d'anàlisi que permet identificar les diferències entre homes i dones per a promoure situacions d'equitat l'objectiu de la qual és aconseguir la igualtat de drets i oportunitats entre els gèneres. La perspectiva de gènere no és una fi en si mateix, la fi continua sent aconseguir l'equitat..

La regulació dels recursos dirigits a aquestes persones tindrà un efecte positiu en la seua atenció, en disposar d'uns majors recursos i més ordenats. Sobretot a les dones en situació de violències, com altres col·lectius de persones usuàries dels serveis socials que de manera majoritària són dones.

La major formació a les persones professionals dels serveis socials que se sistematitza tindrà un resultat positiu en aplicar-se de manera transversal i al seu torn la incorporació de perfils professionals amb estudis en matèria d'igualtat i igualtat de gènere (dins de la xarxa d'igualtat) en l'àmbit de l'atenció primària resulta imprescindible per a incorporar la perspectiva de gènere a l'àmbit dels serveis socials.

Es destaca positivament d'aquest decret l'atenció multidisciplinària, adaptada a les circumstàncies i la situació personal de les dones, que inclouran: la informació, assessorament jurídic, atenció psicològica, suport social, seguiment de les reclamacions de drets, suport educatiu a la unitat familiar, formació preventiva en els valors d'igualtat, dirigida al seu desenvolupament personal i l'adquisició d'habilitats i suport a la formació i inserció laboral per a fomentar la seua autonomia personal, paral·lelament a la protecció de la seua vida i la vida de les i els menors, com la seua recuperació.

Ressaltem que en l'annex relatiu de la documentació exigible als programes i centre de serveis socials, sobretot als centres d'atenció.



destinats a l'acolliment residencial i llars d'emancipació de xiquets, xiquetes, adolescents i joves, es regule la realització de programes educatius, entre ells destaca l'atenció a adolescents embarassades, atenció a xiquets, xiquetes i adolescents amb necessitats de salut mental o amb problemes greus de conductes, programes en educació en la diversitat sexual, de gènere i familiar, prevenció del *bullying* i assetjament, entre altres.

Aquests programes coeduquen, és a dir, eduquen en igualtat, socialitzen i resocialitzen en una cultura igualitària, en igualtat de gènere, respecte, coneixement i respecte a les diversitats. Una educació crítica i reflexiva amb els condicionants de gènere que sorgeixen de la socialització diferencial. Reconèixer les desigualtats i discriminacions de gènere que existeixen en la societat. No continuar amb aquesta socialització diferenciada. Educant en altres maneres de ser i d'estar en el nostre dia a dia, aplicant la perspectiva de gènere a la nostra realitat, aprenent i desaprenent, ensenyant conjuntament. Educant en valors de respecte, diversitat, cooperació, creativitat, imaginació. Fomentant expressar emocions i relacions sanes. D'aquesta manera aconseguirem una societat més justa i igualitària.

A més s'inclou en aquest decret de manera expressa la regulació dels centres residencials amb caràcter convivencial: l'habitatge tutelat d'intervenció per a dones víctimes de violència de gènere o masclista, l'habitatge tutelat per a dones víctimes de tràfic i prostitució, l'habitatge tutelat per a dones víctimes d'especial vulnerabilitat; la residència de recuperació integral per a dones víctimes de violència de gènere i masclista i els centres residencials de caràcter singular denominat centre d'emergències per a dones víctimes de violència de gènere i masclista, de manera que en tots els centres les persones (les dones, soles o acompanyes de filles o fills menors d'edat) puguin rebre l'atenció necessària a les seues circumstàncies amb independència d'on se situen. Oferint així un tracte digne, no discriminatori, aconseguint la igualtat de gènere a través de la millora de planificació, ordenació i atenció del SPVSS destinada a les dones víctimes de les violències de gènere i masclistes.

## **5) VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE**

L'impacte d'aquesta norma en relació amb l'eliminació de desigualtats entre dones i homes i compliment d'objectius de les polítiques d'igualtat és positiu.

L'enfocament de gènere és present en el desenvolupament d'aquesta norma, incloent la perspectiva de gènere com a eix transversal del \*SPVSS i la seua aplicació en tots els aspectes humans. De manera general aquesta proposta afecta de manera positiva a la igualtat efectiva entre homes i dones.

## **6) CONCLUSIONS, RECOMANACIONS I PROPOSTES DE MILLORA**

Aquest decret regula i ordena l'enfocament dels serveis socials com un sistema estructurat en dos nivells d'atenció mútuament complementaris i de caràcter continu, on les persones siguen ateses de manera integral al llarg de la seua vida i en funció de les demandes concretes que a cada moment plantege; en aquest sentit la perspectiva de gènere és important que siga present en totes els àmbits, tant a nivell de formació transversal, com a l'hora de dissenyar els diferents recursos i programes.

Una proposta de millora que suggerim que tots els espais, especialment on hi ha menors i dones, siguen espais coeducatius i amb dissenys (urbanisme, arquitectura etc.) que tinguen en compte la perspectiva de gènere.

Per a complementar l'aportació en la perspectiva de gènere, a més de comptar amb les persones professionals de la xarxa d'igualtat, específicament formades en la matèria, hauria de contemplar-se aquesta formació per a aquelles persones professionals que serveixen de primera referència per a la ciutadania, que regula el decret, i que són les persones professionals de referència.

El canvi del nom de les tipologies de centres, serveis i programes del nou decret dignifica a les persones que utilitzen aquests serveis socials. En incorporar el llenguatge inclusiu i no discriminatori. No ocultant a les dones

usuàries d'aquests serveis, i visibilitzant que encara no s'han erradicat les violències de gènere i masclistes.

Recordem que el masculí com a forma genèrica és sexista, el llenguatge en masculí no és neutre, és masculí. La igualtat de gènere ha de reflectir-se també en l'ús del llenguatge. El llenguatge crea imaginariis socials, transmet valors, imatges i estereotips que invisibilitzen a les dones, les discrimina, i masculinitza el pensament. Recomanem la incorporació del llenguatge inclusiu i no discriminatori dones del punt de vista de gènere. És necessari evitar la utilització sistemàtica del masculí, en singular o plural, per a referir-se als dos sexes, ja que no sempre s'aconsegueix representar-los, es creen ambigüitats i confusions en els missatges i s'oculta a la dona. El llenguatge ha de ser igualitari i lliure d'estereotips sexistes. La fi ha de posar demanifest la presència de la dona en el llenguatge administratiu. A continuació ,s'exposa una taula amb les puntuacions a modificar en la norma analitzada:

Els professionals	Grup professional – Equip professional
Psicòleg	Personal de psicologia
Tècnic	Personal tècnic
Educadors	Equip educatiu – Educadors/as
Usuaris	Les persones usuàries
Cuidador	La persona que cuida
Treballador	El personal laboral – Treballador/a
Treballadors	La plantilla – el personal – l'equip.
Orientador	El personal d'orientació.
Ciudadans	La ciutadania – les persones ciutadanes – la població

Atesos	Atesos/as
Monitors/as	Els/as monitors/as
Instructors	Les persones instructores
Residents	Els qui resideixen
Contractats	Personal contractat – plantilla contractada
Representants	Els/as representants
Receptor	Receptor/a
Sanitaris	Personal sanitari
Menors	Els/as menors
Majors	Els/as majors
Xiquets	Xiquets i xiquetes
Membres	Les persones membres
Metge	Metge/a
Fisioterapeuta	El/la fisioterapeuta
Malalts	Les persones malaltes
Especialista	Equip especialista
Director/és	La direcció – personal directiu – equip directiu
Responsable	L'equip/personal responsable
President	President/a

Supervisor	Equipe supervisor
Coordinador	Equip coordinador
Diferents agents	Els/as diferents/as
Els Adolescents	La joventut – Adolescents
(joves) Estrangers	La joventut estrangera
Contractats	Personal contractat
Els Integrants	Els/as integrants
Els Promotors	Els/les – Equip promotor
Els Agents	Els/les
LGTBI	LGBTTIQA+ // LGBTIQ+

Font: elaboració pròpia a partir del programa Themis i revisat el seu context.

A València a 26.de abril de 2022

Òrgan Proponent

Assessorat/Visat

Direcció General.IVAFIQ

Unitat d'Igualtat VICIPI

(DG l'Institut Valencià de Formació, Investigació i Qualitat  
dels Serveis Socials)