

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

1) DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO O NORMA

1.1 Denominación del proyecto o norma

PROYECTO DE DECRETO DEL CONSELL, POR EL QUE SE REGULA LA TIPOLOGÍA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS, PROGRAMAS Y CENTROS DE LOS SERVICIOS SOCIALES Y ORDENACIÓN DE LA ESTRUCTURA FUNCIONAL, TERRITORIAL Y COMPETENCIAL DEL SISTEMA PÚBLICO VALENCIANO DE SERVICIOS SOCIALES

1.2. Órgano administrativo que la promueve

INSTITUTO VALENCIANO DE FORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS SOCIALES

1.3. Contexto o ámbito de actuación de la norma

1.3.1. Normativa de igualdad

El artículo 13, apartado 1, del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea prevé la adopción de normas comunitarias contra la discriminación por motivos de sexo en ámbitos diferentes del trabajo. Por esta causa, en diciembre de 2004 se adoptó la Directiva 2004/113/CE que regula el acceso a bienes y servicios ofertados al público en general, fuera de la vida privada y familiar. Asimismo, sus disposiciones son aplicables a servicios corrientes de vital importancia.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece objetivos específicos en esta materia, en su artículo 14, sobre criterios generales de actuación de los poderes públicos, apartado 6, donde se especifica que: “la consideración de las singulares dificultades en las cuales se encuentren las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres víctimas de violencia de

género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva”. En la misma línea, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la misma legislación, los proyectos de disposiciones de carácter general que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre el impacto por razón de género.

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la normativa europea y en la Constitución Española, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en los que se integren, sean reales y efectivas, así como la eliminación de obstáculos que puedan impedir o dificultar su plenitud.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dedica su Capítulo IV al Bienestar y la Familia, en concreto los artículos 25, 26 y 27 al ámbito más específico de los servicios sociales.

Así como el artículo 4 bis de la citada norma relativo a los Informes de Impacto de Género introducido por el artículo 45 de la Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat.

La Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat recoge también la normativa sobre los Informes de Impacto de Género.

La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer, en el artículo 1 acerca del objeto señala: “...la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres como a sus hijos e hijas menores..., así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana”.

1.3.2. Objetivos generales del proyecto

Son objetivos generales del proyecto de decreto, el desarrollo de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana (en adelante, Ley 3/2019) en las siguientes materias:

- La organización y ordenación de los servicios, programas y centros de servicios sociales dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales (en adelante, SPVSS).
- La tipología de los servicios, programas y centros de servicios sociales necesarios para la provisión de las prestaciones establecidas en el catálogo de prestaciones del SPVSS.
- El establecimiento de las condiciones materiales, funcionales y de personal de los servicios, programas y centros de servicios sociales requeridas para su autorización o puesta en funcionamiento y acreditación, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 59/2019, de 12 de abril, de ordenamiento del sistema público valenciano de servicios sociales (en adelante, Decreto 59/2019).

1.3.3. Objetivos para promover la igualdad entre mujeres y hombres

Uno de los tres principios generales que inspira el decreto, es la inclusividad en la ordenación del sistema público de servicios sociales, destacando entre otros, en los siguientes aspectos para lograr el objetivo de igualdad:

- Los servicios y centros que provean las prestaciones del SPVSS deberán prestar a las personas usuarias una atención personalizada e integral, orientada a salvaguardar su mayor grado de autonomía personal, preservarlas en sus contextos vitales y convivenciales, y prestarles ayuda asistencial siempre que la precisen; y guiarán sus actuaciones por los principios de no discriminación, respeto a la voluntad y las capacidades

de las personas, y a la identidad étnica, cultural, lingüística, religiosa, de género y orientación sexual. (artículo 31)

- También se indica que las comisiones que se constituyan deberán guardar las condiciones de composición de paridad y equilibrio de ambos sexos, esta obligación también se aplicará a las personas profesionales que trabajen para el SPVSS, logrando así la presencia equilibrada de mujeres y hombres, en aplicación de lo proveniente en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, y en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Las unidades de igualdad, en el ámbito de la atención primaria constituyen un servicio estructural de carácter transversal integrado en la Red Valenciana de Igualdad. Tiene por objeto garantizar la incorporación de la perspectiva de género, y que a su vez realizarán actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, así como el desarrollo de intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2) ANÁLISIS DE LA PERTENENCIA DEL INFORME DE GÉNERO

Es pertinente el análisis de impacto de género en el presente decreto dada su transversalidad y la aplicación en todos los efectos relacionados con los recursos humanos de las administraciones públicas, las personas profesionales de servicios sociales y de la atención a las personas usuarias del SPVSS.

3) ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Según la memoria estatal del Sistema de Información de Usuarios y Usuarias de Servicios Sociales (S.I.U.S.S.), a fecha de 2019¹, a nivel estatal las mujeres representaron el 58,85% de usuarias y los hombres un 41,15% como usuarios.

¹ <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/servicios-sociales/siuss/docs/Memoria-siuss-2019.pdf>

Según este mismo informe, un total de 261.545 personas, de las cuales 158.123 fueron mujeres (60,46%) y 103.422 hombres (39,54%) hicieron uso del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana.

Aproximadamente un 67% de las personas titulares de la renta valenciana de inclusión son mujeres. Las atenciones realizadas a las mujeres en la Red de Centros Dona en 2021 en la Comunidad Valenciana fueron de más de 8.000 (casi 3.300 en primera atención y de 4.752 de seguimiento).

A falta de datos estadísticos desagregados por sexo de la composición de la plantilla de profesionales en los diferentes niveles de atención, programas y centros de servicios sociales del SPVSS, al respecto de la ocupación en el sector sociosanitario. Según el informe “Cuentas claras para acabar con la Brecha Salarial”², de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad CCOO, febrero 2021, el ámbito de los servicios sociales ocupa tradicionalmente a más mujeres que hombres, un 79% de profesionales del sector sanitario y socio sanitario están ocupadas por mujeres, demostrando como las tareas–relacionadas con los cuidados siguen muy vinculados a las mujeres. No obstante, la brecha de género sigue estando presente, con discriminación en las condiciones laborales entre ambos sexos. Estos estudios indican que los hombres que trabajan en este sector cobran un 39% más que las mujeres desarrollando tareas similares.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) la rama de “actividades sanitarias y de servicios sociales”, en el 4T/2021 estaba compuesta por 1.485mil mujeres (79%) frente a 410mil hombres (21%)³. A nivel de la Comunidad Valenciana, estaba compuesta por 110mil mujeres (71%) y 43mil Hombres (28%) para el 4T/2020⁴. Esto es una muestra de cómo la distribución del trabajo continúa relacionada con los roles y estereotipos de género.

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

³ <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128>

⁴ https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287

Otra medida que establece el decreto es el deber de la composición paritaria y equilibrada que detentan las comisiones que se formen para el buen funcionamiento de los centros, y contar con personas capacitadas para definir los factores claves de manera inclusiva sin dejar a nadie atrás. Favoreciendo la representación de las mujeres en ámbitos decisorios de los servicios sociales y ayudando a combatir el denominado techo de cristal⁵. Requisitos que también se debe cumplir entre la plantilla que atiendan a las personas usuarias y contando con personas formadas en perspectiva de género.

Sin embargo, se observa un aumento de mujeres en los cargos de representación en la administración de la Generalitat y de las Entidades Locales, en el ámbito de los servicios sociales

4) PREVISIÓN DE RESULTADOS

La aprobación del decreto ordenará los servicios, programas y centros de servicios sociales dentro de una estructura funcional, territorial y competencial prestándose con mayores niveles de calidad, sistematizándolos. Así mismo también supondrá el establecimiento de las condiciones materiales, funcionales y de personal de los servicios, programas y centros de servicios sociales requeridas para su autorización o puesta en funcionamiento y acreditación.

Siendo el sector de los Servicios Sociales un sector altamente feminizado en el mercado de trabajo, la incidencia de la regulación de este decreto, que incluye un aumento de las ratios en muchas categorías profesionales, incidirá tanto en una mejor atención a las personas usuarias, como en una mayor empleabilidad a las mujeres que se ocupan en estos sectores.

⁵ Techo de cristal: las barreras invisibles a través de las cuales las mujeres tienen más obstáculos que los hombres para acceder a los puestos de mayor responsabilidad en las organizaciones.

Para lograr los objetivos que promueven la igualdad, destacamos positivamente la aplicación de medidas para reducir la brecha salarial de género. En este sentido el artículo 85 establece:

(...) *“Ajustar los salarios y las condiciones laborales del personal de los centros, servicios y programas a los Convenios Colectivos aplicables a cada ámbito de actuación”. Y en “la fijación de las ratios mínimas de presencialidad del personal de atención directa nocturna”.* Dado que de forma generalizada los puestos no diurnos reciben un plus económico por nocturnidad, siendo los hombres los que se muestran más disponibles a realizarlos ya que las mujeres siguen asumiendo más que ellos el rol de cuidadoras.

Al mismo tiempo, *“organizar un plan de formación continuada”* para las plantillas reduce la brecha salarial de género, ya que tanto ellas y ellos recibirán la formación necesaria para mejorar la calidad del desempeño de sus tareas, no dejando atrás a las mujeres, quienes de forma generalizada no suelen acudir a formaciones externas a sus puestos de trabajo por falta de corresponsabilidad, asumiendo ellas los cuidados.

f) Organizar un plan de formación continua para todos sus trabajadores y trabajadoras, de carácter bienal que contemple como mínimo 60 horas de formación por persona trabajadora. La formación será congruente con el objeto, objetivos y metodología de trabajo del centro, servicio o programa, así como con los puestos de trabajo concretos que se desempeñen.

h) Ajustar los salarios y las condiciones laborales del personal de los centros, servicios y programas a los Convenios Colectivos aplicables a cada ámbito de actuación.

Este decreto establece en una única norma la regulación de todos los tipos de recursos existentes en el SPVSS, incluyendo sus diferentes características, condiciones funcionales y estructurales, materiales y personales, así como los requisitos necesarios para su puesta en marcha y funcionamiento todo ello como

parte de un sistema organizado y articulado. Uno de los resultados será prestar un mejor servicio a las personas usuarias con independencia de su género.

Sin embargo, el género no se puede obviar, es una categoría de análisis que permite descubrir las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres. Por ello, es muy importante introducir la perspectiva de género como herramienta de análisis que permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para promover situaciones de equidad cuyo objetivo es lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre los géneros. La perspectiva de género no es un fin en sí mismo, el fin sigue siendo conseguir la equidad.

La regulación de los recursos dirigidos a estas personas tendrá un efecto positivo en su atención, al disponer de unos mayores recursos y más ordenados. Sobre todo a las mujeres en situación de violencias, como otros colectivos de personas usuarias de los servicios sociales que de forma mayoritaria son mujeres.

La mayor formación a las personas profesionales de los servicios sociales que se sistematiza tendrá un resultado positivo al aplicarse de forma transversal y a su vez la incorporación de perfiles profesionales con estudios en materia de igualdad e igualdad de género (dentro de la red de igualdad) en el ámbito de la atención primaria resulta imprescindible para incorporar la perspectiva de género al ámbito de los servicios sociales.

Se destaca positivamente de este decreto la atención multidisciplinar, adaptada a las circunstancias y la situación personal de las mujeres, que incluirán: la información, asesoramiento jurídico, atención psicológica, apoyo social, seguimiento de las reclamaciones de derechos, apoyo educativo a la unidad familiar, formación preventiva en los valores de igualdad, dirigida a su desarrollo personal y la adquisición de habilidades y apoyo a la formación e inserción laboral para fomentar su autonomía personal, paralelamente a la protección de su vida y la vida de las y los menores, como su recuperación.

Resaltamos que en el anexo relativo de la documentación exigible a los programas y centro de servicios sociales, sobre todo a los centros de atención

destinados al acogimiento residencial y hogares de emancipación de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, se regule la realización de programas educativos, entre ellos destaca la atención a adolescentes embarazadas, atención a niños, niñas y adolescentes con necesidades de salud mental o con problemas graves de conductas, programas en educación en la diversidad sexual, de género y familiar, prevención del bullying y acoso, entre otros.

Estos programas coeducan, es decir, educan en igualdad, socializan y resocializan en una cultura igualitaria, en igualdad de género, respeto, conocimiento y respeto a las diversidades. Una educación crítica y reflexiva con los condicionantes de género que surgen de la socialización diferencial. Reconocer las desigualdades y discriminaciones de género que existen en la sociedad. No continuar con esta socialización diferenciada. Educando en otras formas de ser y de estar en nuestro día a día, aplicando la perspectiva de género a nuestra realidad, aprendiendo y desaprendiendo, enseñando conjuntamente. Educando en valores de respeto, diversidad, cooperación, creatividad, imaginación. Fomentando expresar emociones y relaciones sanas. De este modo conseguiremos una sociedad más justa e igualitaria.

Además se incluye en este decreto de manera expresa la regulación de los centros residenciales con carácter convivencial: la vivienda tutelada de intervención para mujeres víctimas de violencia de género o machista, la vivienda tutelada para mujeres víctimas de trata y prostitución, la vivienda tutelada para mujeres víctimas de especial vulnerabilidad; la residencia de recuperación integral para mujeres víctimas de violencia de género y machista y los centros residenciales de carácter singular denominado centro de emergencias para mujeres víctimas de violencia de género y machista, de manera que en todos los centros las personas (las mujeres, solas o acompañas de hijas o hijos menores de edad) puedan recibir la atención necesaria a sus circunstancias con independencia de donde se ubiquen. Ofreciendo así un trato digno, no discriminatorio, logrando la igualdad de género a través de la mejora de planificación, ordenación y atención del SPVSS destinada a las mujeres víctimas de las violencias de género y machistas.

5) VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

El impacto de esta norma en relación con la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres y cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad es positivo.

El enfoque de género está presente en el desarrollo de esta norma, incluyendo la perspectiva de género como eje transversal del SPVSS y su aplicación en todos los aspectos humanos. De forma general esta propuesta afecta de forma positiva a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

6) CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Este decreto regula y ordena el enfoque de los servicios sociales como un sistema estructurado en dos niveles de atención mutuamente complementarios y de carácter continuo, donde las personas sean atendidas de forma integral a lo largo de su vida y en función de las demandas concretas que en cada momento plantee; en este sentido la perspectiva de género es importante que esté presente en todas los ámbitos, tanto a nivel de formación transversal, como a la hora de diseñar los diferentes recursos y programas.

Una propuesta de mejora que sugerimos que todos los espacios, especialmente donde hay menores y mujeres, sean espacios coeducativos y con diseños (urbanismo, arquitectura etc.) que tengan en cuenta la perspectiva de género.

Para complementar la aportación en la perspectiva de género, además de contar con las personas profesionales de la red de igualdad, específicamente formadas en la materia, debería contemplarse esta formación para aquellas personas profesionales que sirven de primera referencia para la ciudadanía, que regula el decreto, y que son las personas profesionales de referencia.

El cambio del nombre de las tipologías de centros, servicios y programas del nuevo decreto dignifica a las personas que utilizan estos servicios sociales. Al incorporar el lenguaje inclusivo y no discriminatorio. No ocultando a las mujeres

usuarias de estos servicios, y visibilizando que todavía no se han erradicado las violencias de género y machistas.

Recordamos que el masculino como forma genérica es sexista, el lenguaje en masculino no es neutro, es masculino. La igualdad de género debe reflejarse también en el uso del lenguaje. El lenguaje crea imaginarios sociales, transmite valores, imágenes y estereotipos que invisibilizan a las mujeres, las discrimina, y masculiniza el pensamiento. Recomendamos la incorporación del lenguaje inclusivo y no discriminatorio desde el punto de vista de género. Es necesario evitar la utilización sistemática del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos sexos, puesto que no siempre se consigue representarlos, se crean ambigüedades y confusiones en los mensajes y se oculta a la mujer. El lenguaje tiene que ser igualitario y libre de estereotipos sexistas. El fin tiene que poner de manifiesto la presencia de la mujer en el lenguaje administrativo. A continuación, se expone una tabla con las puntuaciones a modificar en la norma analizada:

Los profesionales	Grupo profesional – Equipo profesional
Psicólogo	Personal de psicología
Técnico	Personal técnico
Educadores	Equipo educativo – Educadores/as
Usuarios	Las personas usuarias
Cuidador	La persona que cuida
Trabajador	El personal laboral – Trabajador/a
Trabajadores	La plantilla – el personal – el equipo
Orientador	El personal de orientación
Ciudadanos	La ciudadanía – las personas ciudadanas – la población

Atendidos	Atendidos/as
Monitores/as	Los/as monitores/as
Instructores	Las personas instructoras
Residentes	Quienes residen
Contratados	Personal contratado – plantilla contratada
Representantes	Los/as representantes
Receptor	Receptor/a
Sanitarios	Personal sanitario
Menores	Los/as menores
Mayores	Los/as mayores
Niños	Niños y niñas
Miembros	Las personas miembros
Médico	Médico/a
Fisioterapeuta	El/la fisioterapeuta
Enfermos	Las personas enfermas
Especialista	Equipo especialista
Director/es	La dirección – personal directivo – equipo directivo
Responsable	El equipo/personal responsable
Presidente	Presidente/a

Supervisor	Equipo supervisor
Coordinador	Equipo coordinador
Distintos agentes	Los/as distintos/as
Los Adolescentes	La juventud – Adolescentes
(jóvenes) Extranjeros	La juventud extranjera
Contratados	Personal contratado
Los Integrantes	Los/as integrantes
Los Promotores	Los/las – Equipo promotor
Los Agentes	Los/las
LGTBI	LGBTTIQA+ // LGBTIQ+

Fuente: elaboración propia a partir del programa Themis y revisado su contexto.

En Valencia a 26.de abril de 2022

Órgano Proponente

Asesorado/Visado

Dirección General.IVAFIQ

Unitat d'Igualtat VICIPI

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

MARIA
JESUS|SOLER|
SANCHIS

Firmado digitalmente por MARIA
JESUS|SOLER|SANCHIS
Nombre de reconocimiento (DN):
cn=MARIA.JESUS|SOLER|SANCHIS,
serialNumber=52717307L,
givenName=MARIA.JESUS,
sn=SOLER.SANCHIS,
ou=CIUDADANOS, o=ACCV, c=ES
Fecha: 2022.04.26 10:27:22 +02'00'