

De conformidad con lo establecido en la Ley Foral 14/2004 y en el ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011 se emite el presente **INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY FORAL DE CONCIERTOS SOCIALES EN LOS ÁMBITOS DE LA SALUD Y LOS SERVICIOS SOCIALES.**

Para la realización del mismo, se han seguido las instrucciones contenidas en el citado Acuerdo y en la Guía metodológica para elaborar informes de impacto de género del Gobierno de Navarra, y en consecuencia, el Informe de Impacto por razón de sexo se estructura en los siguientes apartados:

1. *Fundamentación del informe*: Marco normativo en el que se inscribe el presente informe.
2. *Pertinencia de género*: resultados de la valoración de la oportunidad y necesidad del texto que se pretende aprobar, justificando la conclusión a que se llega.
3. *Marco normativo e información contextual*: Mandato normativo al que el Anteproyecto de Ley debe dar respuesta en materia de concertación y datos estadísticos generales sobre la situación de hombres y mujeres relacionados con los ámbitos de actuación sobre los que incide el Anteproyecto de Ley, analizados desde la perspectiva de género.
4. *Impacto previsible de la norma sobre la igualdad*: previsión del efecto del Anteproyecto de Ley en virtud del análisis de los datos estadísticos que se presentan y del mandato normativo derivado de la legislación vigente en la materia. Constituye una valoración del impacto previsible de la norma sobre la igualdad y sobre el acceso igualitario tanto a una garantía de ingresos como al derecho a procesos de inclusión social.
5. *Lenguaje de la norma*: resultados de la revisión del Anteproyecto de Ley desde los criterios del lenguaje no sexista.
6. *Conclusiones y verificación*: conclusiones a que se llega tras el análisis de la norma desde la perspectiva de género, con relación a su

impacto previsible sobre la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de aplicación. Resultados del proceso de verificación utilizando la herramienta de comprobación (Lista de verificación) que se adjunta como Anexo final del presente informe.

## **1. FUNDAMENTACIÓN**

La citada Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre (Boletín Oficial de Navarra nº. 150, de 15 de diciembre de 2004), del Gobierno de Navarra y de su Presidente, en su art. 52 y 53 regula que en el proceso de elaboración de leyes y decretos forales se emitirá por el órgano emisor de la norma un informe sobre el impacto por razón de sexo de las medidas que se establezcan en la misma. La misma ley, en su art. 62, obliga a que este informe acompañe a los proyectos de disposiciones reglamentarias.

Así mismo el citado ACUERDO del Gobierno de Navarra, de 16 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones para elaborar los informes de impacto por razón de sexo, establece tanto el tipo de normas que deben acompañarse del informe de evaluación de impacto como el contenido del mismo.

Por ello, y en desarrollo de estos mandatos, se emite el presente informe de evaluación de impacto por razón de sexo del Anteproyecto de Ley Foral reguladora de los conciertos sociales en los ámbitos de salud y servicios sociales.

## **2. PERTINENCIA DE GÉNERO**

Toda norma o intervención que afecte directa o indirectamente a personas (y por lo tanto, sobre mujeres y hombres), tenga incidencia sobre el acceso a recursos y pueda influir en la ruptura de los estereotipos de género, tendrá un impacto sobre la igualdad y en consecuencia resulta **pertinente al género**.

El Anteproyecto de Ley objeto de informe, regula una materia que tiene un efecto directo sobre una multiplicidad de personas motivo por el cual cumple uno de los primeros requisitos de la pertinencia al género<sup>1</sup>.

Por otro lado, el contenido de la norma informada incide de manera directa en el acceso a diversos recursos por parte de la ciudadanía (tiene por objeto regular la gestión indirecta para la prestación de servicios sociales, sanitarios y socio-sanitarios) y, por ello cumple también el segundo requisito para ser considerada como pertinente al género.

Por último, entre sus principios se incluyen dos que tienen una clara repercusión en la mejora de la igualdad, como son el de solidaridad, potenciando la consecución de fines sociales, y el de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Por lo tanto estamos ante un Anteproyecto de Ley en el que resulta necesario hacer un análisis y valoración de su contenido para identificar su potencial impacto sobre la igualdad efectiva de las mujeres.

### **3. MARCO NORMATIVO E INFORMACIÓN CONTEXTUAL PREVIA**

Para prever el efecto sobre la igualdad del Anteproyecto de Ley resulta necesario comparar el objeto y contenido del mismo con los mandatos normativos existentes en relación con ese objeto, además de realizar un acercamiento en cifras, desde el punto de vista que nos afecta, a la realidad de la prestación de servicios sociales y sanitarios, así como de las entidades del tercer sector.

#### **3.1. El marco normativo.**

El derecho  **europeo**  prevé la posibilidad de reservar la prestación de los servicios de interés general de atención directa a las personas a entidades sin ánimo de lucro.

En el  **ámbito estatal**  las normas a destacar son la  *Constitución española*  de 1978, que garantiza el principio de seguridad jurídica y que la normativa sobre procedimiento administrativo común impone para el ejercicio de la iniciativa legislativa.

---

<sup>1</sup> Guía metodológica para elaborar informes de impacto de género del Gobierno de Navarra

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra dicho principio; se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa o la sanitaria.

En el ámbito de la **normativa foral**, Navarra cuenta con competencias, conforme a la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, para regular tanto los contratos administrativos, como los distintos ámbitos sectoriales que se corresponden con los servicios de interés general, como en materia de Administración Local (conforme al art. 46).

La Ley Foral 33/2002, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tiene como objetivo la incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones de la Administración.

Del análisis del conjunto de la normativa enumerada y de la memoria justificativa de la norma analizada, se desprenden diversos mandatos a los que el Anteproyecto de Ley debe dar respuesta para garantizar un efecto positivo sobre la igualdad:

- Perspectiva de género en el articulado de la norma.
- Garantizar el acceso igualitario a hombres y mujeres a los derechos que la norma regula.
- Establecimiento de medidas para la evaluación y la supervisión efectiva de su cumplimiento.
- Establecimiento de cláusulas de género en los criterios de valoración y adjudicación.
- El objetivo de garantizar mejora de las condiciones laborales y salariales del personal de las entidades, altamente feminizado.
- Previsión de la creación de una Comisión paritaria de seguimiento del concierto que, además, tendrá presencia equilibrada de mujeres y hombres.

### **3.2. Información contextual previa.**

Se pretende realizar una aproximación elemental a la realidad, con datos desagregados por sexo, de la materia objeto de la norma que se está evaluando. Asimismo, se intentará exponer someramente la situación del tercer sector en cuanto a la posición de mujeres y hombres en el mismo.

Las fuentes de información utilizadas provienen del Instituto Navarro de Estadística, el Servicio Navarro de Salud, el Departamento de Derechos Sociales e informes que muestran la desigual situación de mujeres y hombres en aspectos centrales como la salud, el acceso a los recursos, etc.

No se pretende evaluar la realidad social ni sanitaria de la Comunidad Foral, sino extraer algunos datos que pueden ser relevantes para aplicar la perspectiva de género a la evaluación de esta norma.

El Anteproyecto de Ley de Conciertos Sociales contiene entre sus principios el de solidaridad (consecución de fines sociales) y el de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (citado explícitamente).

Contempla además la minoración de las diferencias retributivas y de jornada entre el personal de las entidades (altamente feminizado y precarizado) y el de la Administración.

A través de algunas pinceladas de datos en clave de género se intenta prever el impacto que estos aspectos de la norma puede tener sobre la realidad de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

#### **- Ámbito social**

El ámbito sobre el que la norma analizada va a tener incidencia, el social y socio-sanitario, presenta indicadores de desigualdad entre mujeres y hombres, como se va a poner de relieve en los datos que se presentan a continuación. Incidir sobre la igualdad en los aspectos que regula la norma tendrá una repercusión directa en la minoración de las inequidades de género.

Según datos de la Estadística de la Renta de la Población Navarra 2014 realizada por el Instituto Navarro de Estadística, la tasa de riesgo de pobreza en las mujeres es mayor en todas las franjas de edad, con una

diferencia de siete puntos entre la población mayor de 65 años, como se muestra en el cuadro siguiente.

**Tasa de riesgo de pobreza por edad y sexo (2014)**

	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Total</b>	<b>24,2</b>	<b>23,2</b>	<b>25,2</b>
Menores de 16 años	32,0	31,9	32,1
De 16 a 29 años	30,9	29,7	32,1
De 30 a 44 años	24,3	23,5	25,0
De 45 a 64 años	19,2	18,8	19,6
De 65 y más años	19,2	15,0	22,4

Fuente: Estadística de la renta de la población navarra

El número de personas en riesgo de **pobreza severa**, es decir, por debajo del umbral del 30% de la mediana de la renta, también es mayor en mujeres de todas las franjas de edad (excepto en menores de 16 años), con especial diferencia en las personas mayores de 65 años.

**Número de personas en riesgo de pobreza severa según edad y sexo (2014)**

	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Total	44.276	21.396	22.881
Menores de 16 años	11.779	6.004	5.775
De 16 a 29 años	9.543	4.666	4.877
De 30 a 44 años	11.225	5.571	5.653
De 45 a 64 años	8.865	4.282	4.582
De 65 y más años	2.865	871	1.994

Otro dato que confirma la feminización de la pobreza es el de las personas perceptoras de Pensiones No Contributivas de Jubilación, de cuantía que está en proceso de asimilación al Salario Mínimo Interprofesional, y cuyas beneficiarias son mujeres, en un porcentaje de 80,28% frente a un 19,72% en el caso de los hombres durante el año 2015, según datos del Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo.

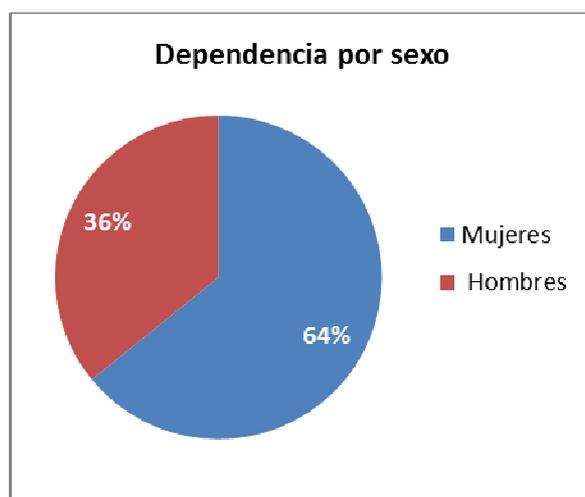
- **Ámbito sanitario y socio-sanitario**

No se pretende aquí hacer un análisis de la situación de salud y acceso a recursos sanitarios de la población en profundidad (ver Encuesta Europea

de Salud en España, del año 2014, con datos desagregados por sexo, edad y comunidad autónoma), sino exponer algunos aspectos sanitarios y/o socio-sanitarios que puedan ser relevantes para el objeto de la norma (prestación de servicios de carácter sanitario y socio-sanitario) desde el punto de vista de la igualdad de género.

- *Atención a la dependencia.*

Según los datos demográficos publicados por la Administración de la Comunidad Foral, a fecha 2 de mayo de 2017, de las 14.927 personas valoradas con algún grado de dependencia, dos de cada tres son mujeres.



- *Discapacidad.*

En el ámbito de la discapacidad, se da una mayor prevalencia de la discapacidad en mujeres, casi ocho puntos mayor que en el caso de los hombres, según el Instituto de Estadística de Navarra.

Además de esta realidad cuantitativa, diversos estudios evidencian que las mujeres con discapacidad presentan una doble o incluso múltiple discriminación, no sólo por su condición de discapacidad, sino por sus condicionantes de género (mayores tasas de desempleo, salarios inferiores, menor acceso a los servicios de salud, mayores carencias educativas, mayor riesgo de padecer situaciones de violencia y abusos, etc.)

De igual modo, las mujeres con discapacidad soportan la persistencia de prejuicios, estereotipos e ideas recibidas, generalizados en todos los

ámbitos, que distorsionan la imagen social y la percepción normalizada de este grupo humano.

- *Los cuidados.*

La atención a las personas dependientes, con discapacidad o mayores, recae mayoritariamente sobre las mujeres, tanto en el sistema informal en el entorno familiar, como en el formal, a través de servicios profesionales. En este último, las condiciones económicas y laborales de las trabajadoras son precarias e inestables.

Personas acogidas al convenio especial de "cuidadores no profesionales".

<b>SEXO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>1.031</b>
	<b>MUJERES</b>	<b>8.359</b>

\*Fuente. Informe IMSERSO. Datos a 31 de marzo de 2017.

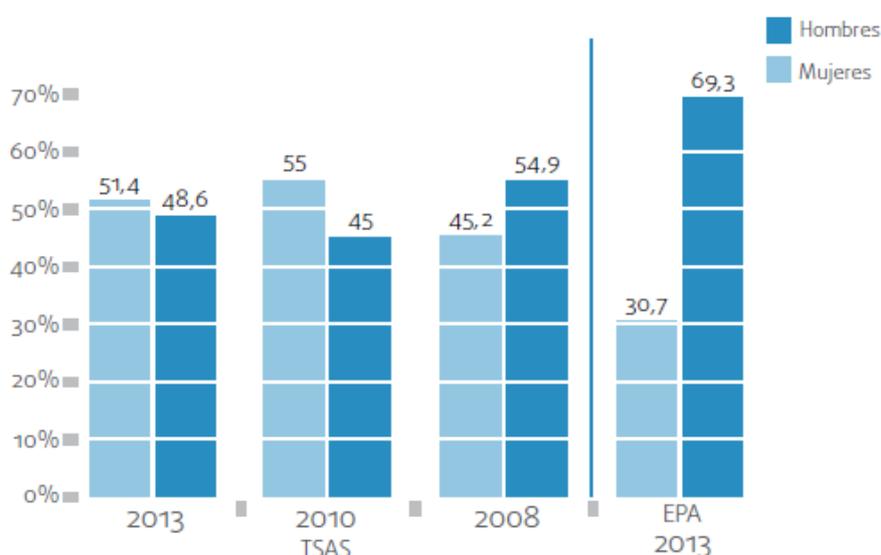
Desde el enfoque de género, tiene interés tanto la baja valoración del cuidado como el desempeño de roles tradicionales, y la posición que ocupan las mujeres tanto económica como socialmente en el ámbito de los cuidados. (Ver informes IMSERSO y el estudio "Cuidadoras informales", Revista Enfermería 2016).

- **El tercer sector:**

El Anteproyecto de Ley analizado regula la prestación de servicios sociales y sanitarios a las personas, a través de conciertos con entidades sin ánimo de lucro.

El "Estudio del Tercer Sector de Acción Social en 2015", publicado por la Plataforma de ONG de Acción Social, arroja unos datos positivos en cuanto a la presencia arraigada de mujeres en los órganos de gobierno, aunque no generalizada.

Si se compara esta participación con la que existe en cargos similares entre el conjunto de las personas ocupadas de España, las diferencias son bastante significativas; los datos de la EPA para el conjunto de este tipo de cargos arrojan una muy mayoritaria presencia de hombres en cargos de dirección, concretamente el 69,3%, una diferencia de 20,7 puntos porcentuales respecto al 48,6% del TSAS (Tercer Sector de Acción Social).



Distribución porcentual por sexo de las personas que integran los Órganos de Gobierno de las organizaciones del TSAS en 2013, 2010 y 2008, y de la población ocupada (directivos y directivas) de España en 2013.

Como se observa en el gráfico, la presencia de mujeres en cargos directivos en este sector es paritaria. Sin embargo, no es proporcional a la distribución por sexos entre el personal del sector (en el que un 78,4% son mujeres).

Además, el Anteproyecto de Ley pretende dotar de estabilidad y garantías a la relación con las entidades, frente al sistema de subvenciones, así como acercar las condiciones laborales de las personas que trabajan en dichas entidades a las del empleo público.

Este aspecto es especialmente relevante desde el punto de vista del impacto de género, por los datos que se exponen a continuación.

Al contrario de lo que sucede en el conjunto de la economía en España, la mayoría de las personas asalariadas en el TSAS (el 78,4%) son mujeres; dicho de otro modo: por cada hombre que trabaja de modo remunerado en el sector, hay casi cuatro mujeres asalariadas. Esta cifra se ha incrementado en los últimos tres años. Sin embargo, este dato que a priori es positivo, cuando se realiza un acercamiento cualitativo a las condiciones de estos empleos, presenta claramente datos negativos.

La Revista Española del Tercer Sector, en su artículo *"Sobre el por qué de la feminización del tercer sector. Lo que el género desvela"*, concluye que persiste la desvalorización productiva de la mujer ante su rol reproductivo. Desvalorización que permitiría justificar bajos salarios, jornadas parciales y flexibles ("contratos de género") que se dan frecuentemente en las entidades sin ánimo de lucro.

Se considera que la feminización del Tercer Sector es un indicador del desequilibrio y la discriminación que afecta a las mujeres en el mundo laboral. Se produce una falta de reconocimiento social y una alta precariedad que no favorece la profesionalización del Sector.

Por su parte, la plataforma de ONG de acción social, en su estudio *"Aproximación con perspectiva de género a la situación de mujeres y hombres en el Tercer Sector"*, señala que La feminización del Tercer Sector no sólo es en número de trabajadoras sino en la polivalencia del trabajo que desarrollan dentro de sus organizaciones. Las desventajas vienen de la baja remuneración, el volumen ingente de trabajo con largas jornadas horarias y la falta de formación, unida a la escasa promoción.

#### **4. IMPACTO PREVISIBLE DE LA NORMA SOBRE LA IGUALDAD**

La presente norma tiene por objeto regular la gestión indirecta de servicios sociales, sanitarios y socio-sanitarios a través de conciertos con entidades sin ánimo de lucro.

De su análisis y de los datos ya comentados, pueden extraerse algunos aspectos por los que se prevé un **impacto positivo en la igualdad de género**, entre los que destacan los siguientes:

- Entre sus principios, recoge explícitamente: promover la consecución de fines sociales y la solidaridad, así como promocionar la igualdad entre mujeres y hombres estableciendo dicho objetivo de manera expresa en los conciertos.
- Pretende, entre otros fines, dotar de estabilidad contractual a la relación con dichas entidades, así como mejorar la calidad del empleo de sus trabajadoras (mayoritarias).
- Entre los criterios de adjudicación contempla la mejora de los mínimos en materia de igualdad y conciliación (nombrando específicamente la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), y las buenas prácticas sociales (incluyendo una proporción significativa de mujeres cualificadas y/o en puestos de dirección).
- Incluye un artículo sobre cláusulas sociales que recoge específicamente en las condiciones de ejecución, los relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Para la evaluación de los conciertos que el Anteproyecto regula, se contempla una comisión paritaria entre la Administración y las entidades sin ánimo de lucro, con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En conclusión, no sólo se prevé un impacto positivo en la igualdad, sino que la perspectiva de género está presente e impregna el contenido y la forma de la norma. Como se ha observado en el capítulo anterior, existen desigualdades e inequidades de género en el ámbito socio-sanitario y en el sector, encargado en muchas ocasiones de su atención. Esta norma incidirá de manera directa e indirecta sobre tales desigualdades, al tener enfoque de género en la misma.

## **5. LENGUAJE**

Revisado el Anteproyecto de Ley desde los criterios del lenguaje no sexista, no se han encontrado apenas términos que deban ser modificados, sino que además utiliza un lenguaje inclusivo, por lo que se concluye que este proyecto de norma cumple con la normativa vigente a este respecto (Art. 14.11 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres). Los únicos términos susceptibles de modificación se han propuesto al órgano emisor de la norma para su modificación en texto anexo al presente informe.

## **6. CONCLUSIONES Y VERIFICACIÓN**

En definitiva, se puede afirmar que, siguiendo la legislación vigente, nos encontramos con una norma que constituye una **acción dirigida a regular y mejorar la gestión indirecta de servicios sociales, sanitarios y socio-sanitarios**, ámbito sobre el que persisten desigualdades de género.

La norma tiene un potencial impacto positivo sobre la igualdad que puede verificarse a través de la herramienta de comprobación, cuya utilización para analizar la presente norma, ha puesto de manifiesto que:

- 1º. Se recogen los mandatos normativos relacionados con el objeto de la norma.
- 2º. En la parte dispositiva y a lo largo de todo el articulado el principio de igualdad es un elemento informador de la norma.

- 3º. El propio Anteproyecto de Ley resulta ser una medida para influir sobre la prestación de servicios a la ciudadanía, mayoritariamente mujeres tanto en su condición de beneficiarias como de prestadoras de tales servicios.
- 4º. El Anteproyecto de Ley contiene un mandato de evaluación que posibilita conocer el impacto de la ley y de la aplicación de las medidas que la norma contempla, también en materia de igualdad.
- 5º. Contiene cláusulas de género, tanto en los requisitos exigidos a las entidades prestadoras de servicios, en la valoración de sus proyectos y en la ejecución de los mismos.
- 6º. El texto utiliza un lenguaje no sexista en su totalidad, salvo las correcciones propuestas.
- 7º. Por todo ello, se concluye que el impacto de la norma en la igualdad será **positivo**.

En Pamplona-Iruña a 18 de mayo de 2017



Fdo: Agustín Otazu Elcano



Fdo.: Natalia Zarranz Oreste

**Unidad de Igualdad de Género**  
**Departamento de Derechos Sociales**

## ANEXO

Nº	Contenido a analizar en normas, planes y programas	Si	No
1	Las memorias, estudios e informes que les acompañan aportan datos desagregados por sexo		✓
2	En las memorias, estudios e informes que les acompañan se identifican las brechas de género y las desigualdades entre hombres y mujeres		✓
3	En las memorias, estudios e informes que les acompañan se enumeran los factores de desigualdad que originan las desigualdades de género identificadas		✓
4	En la justificación de motivos o introducción de la norma, o en el diagnóstico del plan o programa, se recogen los principales desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres relacionados con el contenido que se regula o planifica.		✓
5	En la justificación de motivos o introducción de la norma, o en el diagnóstico del plan o programa, se citan las normas básicas relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres que les afectan		✓
6	En la parte dispositiva, articulado, objetivos o acciones programadas, se menciona explícitamente y se integra el principio de igualdad	✓	
7	Se recogen acciones correctoras de las desigualdades identificadas	✓	
8	Se incluye la representación equilibrada (40-60) en la composición de órganos colegiados o de toma de decisiones, si fuera el caso.	✓	
9	Se utiliza la igualdad como criterio de baremación para el acceso a los recursos, líneas de subvenciones, participación en programas, etc. regulados o previstos	✓	
10	En la regulación del contenido de los registros públicos se recoge la variable sexo (tal como se suele hacer con otro tipo de información como el nombre, apellidos, D.N.I., etc.)	No procede	
11	En el caso de incluir mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación, se contempla también el seguimiento y control del logro de la igualdad efectiva	✓	
12	El texto utiliza un lenguaje no sexista en su totalidad	✓	
13	El texto obliga a las entidades ejecutoras a utilizar un lenguaje no sexista		✓
14	El texto obliga, en caso de que sea pertinente, a cuidar el uso de imágenes para que no tengan sesgos sexistas	No procede	
<b>CONCLUSIONES</b>			
15	El impacto de la norma, plan o programa en la igualdad será <b>positivo</b>	✓	