GENERALITAT VALENCIANA
Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives

Ciudad Administrativa 9 de octubre
C/
de la Democracia, 77
Torre 3- 4.ª planta
46018 València

Dirección General de Igualdad en la Diversidad.

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY VALENCIANA DE DIVERSIDAD FAMILIAR Y APOYO A LAS FAMILIAS

1) DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO O NORMA.

1.1 Denominación del proyecto o norma.

Anteproyecto de Ley valenciana de diversidad familiar y apoyo a las familias.

1.2. Órgano administrativo que la promueve

Dirección General de Igualdad en la Diversidad.

1.3. Contexto o ámbito de actuación de la norma

1.3.1 Normativa de igualdad

La Ley 9/2003 de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, compilación en su artículo 4 bis la obligación de incorporar un informe de impacto por razón de género en el proyecto normativo que se refuerza con la recomendación hecha por el Consell Jurídico Consultivo de la Comunidad Valenciana, en su memoria de la a *ny2010, de acompañar un informe sobre impacto de género en la elaboración de proyectos normativos del Consell.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, incorpora al ordenamiento jurídico español las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE en relación con la aplicación, en varios ámbitos, del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, como se señala a la Disposición Final Cuarta. Concretamente, el artículo 19 establece que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se someten a la aprobación del Consejo de Ministros tendrán que incorporar un informe sobre su impacto por razón de género, y este precepto, según la Disposición Final Primera de la ley, constituye la regulación de las condiciones básicas que garantizarán la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.ª de la Constitución.

CSV: EMJ29DD9: BUPRVSYQ: MKJGIAPY URL de validación: https://www.tramita.gva.es/csv-

1.3.2. Objetivos generales del anteproyecto de ley.

Esta normativa tiene por objeto establecer el marco legal para el reconocimiento de la diversidad familiar y la aplicación de políticas públicas de apoyo a las familias, como medio de garantía de su inclusión, calidad de vida y acceso a los recursos y servicios públicos existentes.

1.3.3. Objetivos para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

- Incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas para las familias,tanto en su reconocimiento como en las medidas de apoyo.
- Visibilizar la realidad de las familias encabezadas por mujeres y dotarlas de unreconocimiento de rango de ley.

- Proteger de manera especial las familias con mujeres víctimas de violencia de género y tráfico con fines de explotación sexual.

2) ANÁLISIS DE LA PERTENENCIA DE GÉNERO.

Las políticas públicas de igualdad de género tienen como finalidad transformar las condiciones que hacen que todavía continúan las desigualdades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida personal, social, política, económica y cultural. La pertenencia de género se transforma en un conjunto de intenciones, decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos para conseguir la igualdad de género en la Comunidad Valenciana.

En el ámbito de las familias la desigualdad entre mujeres y hombres forma parte de uno de los pilares fundamentales del patriarcado: la consideración de que la familia es prácticamente espacio exclusivo de responsabilidad de las mujeres y, por lo tanto, de menor importancia en la hora de plantear políticas públicas de apoyo. A pesar de los avances conseguidos en las últimas décadas, esta situación continúa existiendo y aunque la mayoría de las mujeres se han incorporado en los espacios públicos (como el laboral o de representación) la responsabilidad familiar en la dedicación de horas a criar, curar y cuidar, según todos los indicadores y estudios, continúa siendo muy mayor que la de los hombres.

3) ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

La desigualdad entre mujeres y hombres en las familias es un hecho incontestable. Cualquier análisis o informe al respeto llega a la misma conclusión. Así lo refleja, por ejemplo, el informe de ONU Mujeres "El progreso de mujeres en el mundo 2019-2020: familias en un mundo cambiante".
También los datos a nivel europeo, como las del Instituto Europeo de Igualdad de Género, que revelan que el 78% de las mujeres de la Unión Europea cocinan y/o hacen el hogar todos los días, enfrente al 32% de los hombres[1].

Si nos fijamos en España, las mujeres dedican 20 horas semanales a cocinar y/o hacer tareas de la casa, mientras que los hombres 11 horas. También, las mujeres dedican 92 horas semanales a la cura y la educación de sus familiares ascendentes y descendentes, o personas con diversidad funcional/intelectual, mientras que los hombres se ocupan 67 horas[2]. A demás, 307.700 mujeres trabajan a tiempo parcial por la razón principal de cuidar a niños/as, personas enfermas, mayores o con discapacidad, frente a 19.800 hombres. Hay que destacar que, 56.6000 mujeres dejaron su trabajo de cuidar a niños/as, personas enfermas, mayores o con discapacidad, frente a 8.100 hombres[3].

Estos datos dejan claro que son las mujeres las que más horas dedican al desarrollo de las familias, tanto en la cura otras personas (hijas, hijos, mayores o personas dependientes) como en las tareas domésticas. Esta situación comporta después un desarrollo personal y profesional desigual. Por eso, son fundamentales las políticas que abordan el apoyo a las familias con una perspectiva de género.

En ese mismo marco es fundamental incluir de manera específica las familias monoparentales encabezadas por mujeres que, según todos los indicadores, como refleja el estudio "Las familias monoparentales en España" (2021), del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, la tasa de riesgo de pobreza de estas familias es superior al 50%, que es más del doble que las familias monoparentales encabezadas por hombres.

CSV: EMJ29DD9: BUPRVSYQ: MKJGIAPY URL de validación: https://www.tramita.gva.es/csv-

Así, todos los indicadores en los diferentes aspectos sobre las políticas familiares vinculadas a la realidad de la desigualdad de las mujeres muestran la necesidad en primer lugar de abordar el apoyo a las familias desde una perspectiva global, pero también con una necesaria perspectiva de género para que las políticas familiares contribuyan también a la igualdad entre mujeres y hombres.

4) PREVISIÓN DE RESULTADOS.

En la Comunidad Valenciana las familias monomarentales forman parte de unos de los segmentos de población con alto riesgo de vulnerabilidad; en 2020 hablamos de un total de 177.400 familias monomarentales (de un total de 212.500 familias monoparentales), el que representa un 80,3%. Este hecho viene dado a causa de su menor nivel de renta relativa y mayor tasa de pobreza relativa, puesto que las familias monomarentales tienen menor acceso a ciertos guardo*is, así como más probabilidad de tener retrasos en pagos de suministros o alquiler de vivienda, entre otros.

La crisis económica provocada por la COVID-19 ha afectado en la conciliación de la vida laboral y profesional. La emergencia sanitaria ha visibilidad las dificultades que afrontan los hogares sustentados por una sola persona.

Según la Encuesta Continua de Hogares[4] (2020) realizada por el INE, determina un 10% del total de hogares en España son hogares monoparentales, de las cuales un 83% está encabezado por una mujer.

Estos datos corroboran que la mayoría de las mujeres que lideran familias monomarentales (80%) han visto empeorar su situación laboral y económica con la pandemia. Más concretamente, un 25% estaba trabajando en la economía sumergida y perdió su trabajo sin derecho a prestación; el 14% se vio afectada por un ERTE; el 10% tuvo que reducir la jornada, agotar vacaciones o pedirse excedencia forzada, con la consiguiente reducción de ingresos; un 2% era autónoma y/o se vio obligada a abandonar voluntariamente su puesto de trabajo, ante la imposibilidad de compatibilizar con la crianza, y un 29% se encontraba en buscando activamente trabajo.

CSV: EMJ29DD9: BUPRVSYQ: MKJGIAPY URL de validación: https://www.tramita.gva.es/csv-

Este impacto en la esfera laboral repercute directamente en su calidad de vida, exponiendo a las familias a la privación material, el desencadenante directo del cual es la pobreza. Hoy en día la conciliación de la vida laboral y profesional es uno de los grandes retos al que tienen que hacer frente las familias monomarentales.

En los últimos cuatro años, el título reconocido de las familias monomarentales se ha multiplicado por 11. A finales de 2020 estaban registradas en la Consellería de Igualdad 16.899 títulos de familias monomarentales, cuando en 2015 eran 1.515 títulos.

En el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se garantiza la transversalidad del principio de igualdad y de la perspectiva de género, el conjunto de la norma, y de manera explícita en:

- Los programas y actuaciones realizadas por las entidades locales para la habilitación de servicios de cura profesional para niñas, niños y adolescentes, así como los centros cívicos sociocomunitarios (artículo 23)

- Las actuaciones de educación en valores (artículo 25)

- El impulso de las actividades de ocio educativo para la juventud (artículo 29)

En relación a la protección de las víctimas de violencia de género y víctimas de tráfico con fines de explotación sexual, en el marco de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra

la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, se incluye de manera explícita de la siguiente manera:

- Se considera familia de especial protección aquellas que tienen entre las personas que forman parte de ella a mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de tráfico con fines de explotación sexual (artículo 9)

- Se reconoce como familia monoparental aquella formada para una mujer que ha sufrido violencia de género y su descendencia (artículo 44)

- Se reconoce como familia monoparental de categoría especial aquella que cuenta con alguna mujer en ella víctima de violencia de género o de tráfico con fines de explotación sexual (artículo 46).

Por otro lado, en el marco de las actuaciones vinculadas a la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de promoción de la corresponsabilidad, como se indica en los artículos 7, 15, 17 y 20 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

- Se incluyen beneficios fiscales en el marco de la conciliación y la protección de la maternidady paternidad (artículo 10)

- Establece el impulso de medidas que fomentan la conciliación en el marco de los administraciones públicas y las empresas privadas (artículos 20, 21 y 22).

- Garantiza políticas en el ámbito educativo que facilitan la conciliación (artículo 25)

También se reconoce la protección a las familias monomarentales, que según varios informes sociales son las que están en una mayor situación de vulnerabilidad, elevando su reconocimiento del Decreto 19/2018 a rango de ley, e incluyéndolas como familias de especial protección.

Por último, se señala que a la perspectiva de género que impregna el contenido normativo del anteproyecto de ley se suma la inclusión de la perspectiva otras vulnerabilidades, con una visión *interseccional, especialmente la económica, que genera más desigualdad y que necesita por lo tanto de políticas específicas que abordo estas situaciones de manera conjunta.

5) VALORACIÓ DEL IMPACTO DE GÉNERO.

El impacto de género que tendrá esta política pública compuerta una valoración **positiva** en todos sus aspectos, puesto que incorpora la perspectiva de género a las políticas de reconocimiento de la diversidad familiar y apoyo a las familias, así como actuaciones específicas de protección de las familias encabezadas por mujeres.

La norma establece y regula medidas en los ámbitos tanto públicos como privados, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, sobre las cuales el Consejo tiene competencias.

6) CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

En conclusión, con todo el anteriormente expuesto y atendiendo al contenido del anteproyecto de ley, objeto del presente informe, puede inferirse que la regulación que en él se contiene podrá coadyuvar a avanzar a la igualdad entre mujeres y hombres desde la perspectiva de la igualdad de género y las políticas de apoyo a las familias. Además, la norma utiliza en todo momento un lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista.

Sin embargo, recordamos que el masculino como forma genérica es sexista, el lenguaje en masculino no es neutro, es masculino. La igualdad de género tiene que 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 mujeres del 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 libro de estereotipos sexistas. El fin tiene que poner de manifiesto la presencia de la mujer en el lenguaje administrativo. A continuación, se expone una mesa con las puntuaciones a modificar en los documentos analizados:

Informe de Impacto de género.	**Termas recomendables**
Los españoles	Los españoles y españolas.
Monoparentales encabezadas por mujeres	Monomarental

Avantprojecte.	**Termas recomendables**
Los valencianos	Los valencianos y las valencianas
Miembros	Integrantes
Aquellos que	Las personas que

EL DIRECTOR GENERAL De IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD

Visado/Asesorado por UNIDAD De IGUALDAD

CSV: EMJ29DD9: BUPRVSYQ: MKJGIAPY **URL de validación:** https://www.tramita.gva.es/csv-