GENERALITAT VALENCIANA
Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives

SISTEMA PÚBLIC VALENCIÀ DE SERVEIS SOCIALS

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

1) DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO O NORMA

1.1. Denominación del proyecto o norma

Decreto del Consejo para regular la Calidad del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

1.2. Órgano administrativo que la promueve

Dirección General del Instituto Valenciano de Formación, Innovación y Calidad de los Servicios Sociales (IVAFIQ).

1.3. Contexto o ámbito de actuación de la norma

El objeto de este decreto es regular los instrumentos generales que permiten la mejora de la calidad en el conjunto de centros, servicios y programas del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales (*SPVSS).

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 ofrecidos al público en general, fuera de la vida privada y familiar. Así mismo, 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 encuentran 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, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la misma legislación, los proyectos de disposiciones de carácter general que se someten a la aprobación del Consejo de Ministros tendrán que incorporar un informe sobre el impacto por razón de género.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad 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 porque la igualdad de la ciudadanía y los grupos en los cuales se integran, 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 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer, en el artículo 1 sobre el 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 el fin de implicar a toda la sociedad de la Comunidad Valenciana".

1.3.2. Objetivos generales del proyecto

Entre los objetivos del presente decreto, destacan:

- Dar cumplimiento al precepto legislativo de desarrollo de la mejora de la calidad de los Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana establecido en la Ley 3/2019, el contenido de la cual, además, se vincula conceptualmente al Decreto 41/2016, de 15 de abril, del Consell, por el cual se establece el sistema para la mejora de la calidad de los servicios públicos y la evaluación de los planes y los programas en la Administración de la Generalitat y su sector público instrumental, y que determina que el Consell tiene que establecer los estándares mínimos de calidad de los servicios públicos a fin de obtener unos niveles homogéneos de prestación de los servicios mínimos, así como la promoción de la innovación y el intercambio de las buenas prácticas en la intervención y la prestación, en nuestro caso desde las diversas instancias que conforman el SPVSS.
- Desarrollar reglamentariamente lo establecido en el artículo 115 de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunidad Valenciana que dispone que "las administraciones públicas valencianas promoverán la mejora de la calidad del Sistema Público Valenciano y especialmente, la calificación y la formación del personal empleado público y los avances sociales".

- Crear los instrumentos para la mejora continua de la calidad de los servicios sociales en la Comunidad Valenciana, con el objetivo de garantizar a las personas usuarias y profesionales la prestación de unos servicios sociales de calidad, así como el establecimiento de directrices de evaluación del cumplimiento y resultados de sus planes y programas. Los niveles de calidad serán exigibles a todas las prestaciones del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales y se podrá fijar respecto a los recursos materiales y equipaciones, recursos humanos y los procesos de gestión.
- Los criterios y estándares de calidad y los mecanismos de promoción, gestión, control y evaluación de la calidad, se establecerán e implementarán con los otros instrumentos generales del sistema para la mejora de la calidad de los servicios públicos que establezca la Generalitat. Igualmente las evaluaciones de calidad se coordinarán con la unidad administrativa con competencias en materia de gestión y mejora de la calidad de los servicios públicos.
- Para desarrollar adecuadamente el ejercicio de la competencia de la Generalitat referida al control de la calidad, hace falta también desarrollar una estructura organizativa capacitada para la vigilancia de los requisitos exigidos en materia de certificaciones de calidad de la red de centros y servicios. La creación del Institut Valencià de Formació, Investigación y Calidad permite residenciar la competencia de la calidad en esta Dirección General.

1.3.3. Objetivos para promover la igualdad entre mujeres y hombres

Establecer el marco de instrumentos y medidas necesarias porque los servicios sociales sean prestados en las mejores condiciones de igualdad, calidad, eficiencia y accesibilidad.

Se garantizará la incorporación de la perspectiva de género en la configuración de los sistemas de información y en el diseño de datos estadísticos, incluyendo indicadores que posibilitan un mejor conocimiento de situaciones, condiciones y necesidades de las personas usuarias, igualmente se incorporará esta perspectiva en la gestión, organización y prestación de servicios de manera transversal, fundamentándose la atención que se preste al tipo de necesidades que planteo la persona, así como a sus propias características y perfiles.

2) ANÁLISIS DE LA PERTENENCIA DE GÉNERO

Es pertinente el análisis de impacto de género en el presente decreto, por su transversalidad y aplicabilidad a todos los aspectos humanos de las Administraciones Públicas y, en especial, en el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

Desde la gestión hasta la organización y planificación de los recursos como la atención directa, esta propuesta puede afectar de manera positiva a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres pues se garantiza que la evaluación de la calidad en la prestación de los servicios sociales tendrá en cuenta como principio rector la igualdad de género y se garantizará la universalidad y la participación de todas las persones agentes que reciben, prestan o apoyan las prestaciones.

Por, finalmente, apuntar los aspectos más destacados de los resultados de este decreto, así como formular algunas recomendaciones, hay que analizar la situación de partida en esta materia en concreto.

3) ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La aprobación de la Ley 3/2019, de 18 de febrero de servicios sociales inclusivos tuvo por objeto blindar los servicios sociales considerándolos como un servicio público esencial, considerándolo como un derecho subjetivo, recuperando la centralidad de la persona en todo el sistema garantizando sus derechos, ofreciendo una atención continuada a lo largo de su ciclo vital y fundamentándose entre otros, en los principios de la calidad y el de la perspectiva de género.

En la actualidad se da una segmentación por razón de género en el mercado de trabajo, como la segregación horizontal y la segregación vertical en la ocupación de las mujeres. La segregación horizontal consiste en una mayor concentración de mujeres, en comparación con los hombres, en determinados sectores y puestos de trabajo, especialmente en el sector servicios, en las ocupaciones relacionadas con la atención, la cura de personas, la educación y la organización. En cuanto a la segregación vertical consiste en la menor presencia de las mujeres en la parte superior de la jerarquía de las organizaciones.

En la Comunidad Valenciana, el 85,6% de las mujeres ocupadas se encuentran en el sector servicios, un sector altamente feminizado también a nivel nacional (88,5% de mujeres). Y una mínima presencia en sector de la industria (11,1% de mujeres), construcción (2% de mujeres) y agricultura (1,3 de mujeres). Mientras que los hombres se encuentran más repartidos en el mercado laboral, 63,5% de hombre en el sector servicios, tendencia similar a nivel nacional (65,2%). Y el resto de hombre se encuentras en uno: 21,6% en industria, 10,7% en la construcción y un 4,3% en la agricultura (2T/2022, EPA).

A nivel estatal, la rama que más mujeres ocupa es la actividad “Actividades sanitarias y de servicios sociales”, el 15,6% del total de mujeres ocupadas. Cifra que se reduce al 3,6% del total de los hombres ocupados. Quienes se encuentran más en “Industria manufacturera”, 16.3% del total de hombres ocupados. Todo esto es una muestra de cómo la distribución del trabajo continúa relacionada con los roles y estereotipos de género (2T/2022, EPA).

Según los últimos datos disponibles (a fecha de 2019) en la memoria estatal del Sistema de Información de Usuarios y Usuarias de Servicios Sociales (S.I.O.S.S. [1]), que muestra el perfil de las personas usuarias de servicios sociales generales, a nivel estatal las mujeres representaron el 58,85% de usuarias y los hombres un 41,15% como usuarios de los servicios sociales.

De los datos S.I.O.S.S. registradas en la Comunidad Valenciana, que refleja el perfil de las personas usuarias del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales de la Comunidad (pero únicamente de datos de usuarias de aquellas entidades que utilizaron esta base de datos), 158.123 fueron mujeres (60,46%) y 103.422 hombres (39,54%). Los datos relacionan de manera importante a las mujeres y los trabajos de atención y cura de personas.

España presenta una tendencia creciente de envejecimiento de la población en las últimas décadas. Uno de los posibles efectos de este envejecimiento es el aumento de las personas con discapacidad, puesto que la edad es un factor determinante en la aparición de este fenómeno. Según los datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a fecha de 30 de junio de 2022, el total de las resoluciones de grados de discapacidad corresponde al 63% de mujeres y a 37% de hombres[2]. Esto se debe al hecho que las mujeres presentan más esperanza de vida, las mujeres con discapacidad viven más que los hombres con discapacidad. Esto se observa en los datos desagregados por sexo y franja de edad. Así, hay 240.375 mujeres con discapacidad entre 65 a 79 años frente a 137.895 hombres. Y, 698.430 mujeres de 80 y más años frente a 251.016 hombres. Las mujeres viven con discapacidades durante más tiempo debido a su mayor esperanza de vida que los hombres.

De acuerdo con el INE, el aumento de la longevidad ha coincidido con importantes cambios sociales el que ha conducido al hecho que instituciones sociales y políticas tengan que ajustar sus objetivos a la nueva realidad, demandante más protección social y un mayor apoyo a las personas que se encuentran en situación de dependencia.

Resulta importante analizar la analizar el perfil de las personas cuidadoras desde la perspectiva de género. Donde encontramos que en España lo personal cuidador no profesional de personas en situación de dependencia está compuesto por un total de 88,7% mujeres, de las cuales el 37,8% son mujeres menores de 50 años (30 de junio de 2020, IMSERSO). Se hace evidente de nuevo que son las mujeres las que hacen los trabajos de cura, el rol de cuidadora continúa ligado a los estereotipos de género. De las mujeres se espera que realicen actividades relacionadas al reproductivo, como cuidar personas dependientes.

Según el INE[3], el perfil de la persona que presta curas personales a personas con discapacidad es una mujer de entre 45 y 65 años, que reside en el mismo hogar que la persona a la cual cuida. Tres

[1] https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/servicios-sociales/siuss/docs/memoria-siuss-2019.pdf
[2]Datos desagregados por sexo y franja de edad: de menores de 3 años hasta 80 años y más.
[3]https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926668516&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888

de cada cuatro cuidadores de las personas con discapacidad son mujeres. Algunas personas que prestan curas sufren dificultades para hacer estas tareas. Además, se ven afectadas en su salud y vida personal, en cuanto a las consecuencias para su salud la mayoría se siente cansada y una parte importante sufre deterioros de salud.

Con todo esto y teniendo la perspectiva de género en el sistema laboral actual y las implicaciones que de él se extraen, decisiones de la unidad familiar como tener un hijo o hija o contingencias como la enfermedad o situación de dependencia de un ser próximo tiene un impacto más negativo en ellas que en ellos. Sobre todo, en la trayectoria profesional, donde las mujeres son más penalizadas que los hombres. De hecho, los datos ofrecidos por el Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana revelaban que del total de excedencias por cura de familiares que se pidieron en el 2020, un 81% correspondió a mujeres y del total de excedencias para la cura de hijas e hijos un 90% correspondió a mujeres para la Comunidad Valenciana.

La situación descrita muestra la necesidad de introducir evidencias mediante datos para descubrir la realidad de los trabajos productivos y reproductivos realizados principalmente por mujeres y si estos proporcionan una mejora de las condiciones de vida para las personas que hacen uso las cuales, de manera mayoritaria, suelen ser también mujeres. Por todo esto, este decreto puede ser un instrumento potente para conocer la situación, en concreto, de las mujeres que son personas profesionales que prestan el servicio o programa o que trabajan en cualquier centro de servicios sociales en la Comunidad Valenciana y de las mujeres que son personas usuarias y familiares que reciben todas las prestaciones del sistema en relación con la calidad de estos.

4) PREVISIÓN DE RESULTADO Y RECOMENDACIONES

La aprobación del decreto incidirá en el desarrollo de la mejora de la calidad de los Servicios Sociales Inclusivos, establecerá los estándares mínimos de calidad, incorporará calificación y avances sociales, así como la mejora continua de los servicios sociales para las personas usuarias y profesionales. Para conseguir todos estos objetivos se tiene que contemplar la perspectiva de género. Destacamos la previsión de resultados de algunos apartados del proyecto de decreto que más explícitamente tienen incidencia de género, al mismo tiempo, se incorporan algunas recomendaciones a tener en cuenta porque su puesta en marcha contemplo debidamente la perspectiva de género.

Al mismo Preámbulo se establece que:

- La distribución equitativa de los recursos y que se asegure el principio de igualdad y proximidad en la provisión y acceso a toda la población, para conseguir la igualdad en el acceso.

- Entre los objetivos de la evaluación de los servicios sociales a partir del análisis comparativo de los servicios sociales respecto a estructuras, procesos y resultados, el conocimiento de las expectativas y necesidades de la ciudadanía y el cumplimiento de unos estándares mínimos de calidad para cada tipo de centro, servicio o programa; esto implicará la comprobación de la representatividad en los estudios de opinión, teniendo en cuenta, entre otras variables, el sexo dada la composición de las poblaciones de personas usuarias y familiares y personas profesionales.

- Hay, pero, una cuestión a corregir en materia de lenguaje inclusivo cuando se habla del Plan de Mejora Asistencial con 33 indicadores agrupados en cuatro dimensiones. **Su modificación constará como recomendación en su punto 6.**

En el artículo 4 relativo a los "Principios" encontramos que:

- El apartado 2 menciona como principio la perspectiva de género de la siguiente manera: "Se garantizará la incorporación de la perspectiva de género en la configuración de los sistemas de información y en el diseño de datos estadísticos, incluyendo indicadores que posibilitan un mejor conocimiento de situaciones, condiciones y necesidades de las personas usuarias. Igualmente se incorporará esta perspectiva en la gestión, organización y prestación de servicios de manera transversal, fundamentándose la atención que se preste al tipo de necesidades que planteo la persona, así como a sus propias características y perfiles."

  Como el análisis de la situación de partida (punto 3) ya ha descrito, hay un uso mayoritario por parte de las mujeres del todo el gordo de centros, servicios y programas, así como también son ellas mayoritarias dentro de las personas profesionales de la atención directa y de la gestión y organización del sector sòcio-sanitario, así como de la atención de las curas al ámbito doméstico o no profesionalizado. Es por eso que es importante destacar la relevancia de la perspectiva de género como principio rector de este Decreto.

  En este sentido, hará falta tener en cuenta que las experiencias y expectativas (y, por lo tanto, la opinión) entre las mujeres y los hombres son diferentes en ocasiones porque se encuentran moduladas por su socialización de género. Es decir, el sexo y género, más allá otras manifestaciones de identidad sometidas a reglas biológicas y culturales, con que viven las personas condicionan su proyección de ideas y actuaciones y será necesario que el sistema de evaluación de calidad sea sensible en esto.

  También hay que comentar que, en otras ocasiones, las enfermedades y patologías que en cierto se prestaciones tienen que atender las personas profesionales no siempre se manifiestan o tienen síntomas iguales entre mujeres y hombres. Normalmente, se ha tomado como medida universal de todas las circunstancias médicas, en este caso, a los hombres

cayendo en una referencia androcéntrica. Por lo tanto, se requieren actuaciones y curas que podrían ser diferenciadas, si se da el caso, y el sistema de indicador tendrá que contemplar, siempre que sea posible, estas situaciones.

- El apartado 5 relativo a la "cualidad y profesionalidad en la provisión de los servicios" comenta la necesaria formación del personal profesional para prestar las prestaciones con la mejor calidad posible. Se tiene que comentar aquí que dentro de esta formación tiene que estar incluida aquella vinculada a la igualdad de género y, como se ha comentado antes, en las diferencias que pueden existir entre mujeres y hombres en aquello en lo referente a las experiencias, expectativas y opiniones según la socialización de género distinta, así como que las necesidades o las manifestaciones de enfermedades se presentan también de diferentes maneras. **Esta es una de las recomendaciones que se hará constar al final del informe.**

- El espíritu universalista de la Ley 3/2019 y del Decreto en cuestión que desarrollan el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales se remarca también al apartado 8 sobre la "Universalidad".

- El apartado 11 sobre "Participación democrática" es destacable también porque invita el Decreto a participar a todas las personas, y en especial a las usuarias, familiares y trabajadoras, en la hora de reflexionar sobre la calidad que están recibiendo o proporcionando dentro de los servicios sociales. Es una herramienta importante no solo para tener la garantía del cumplimiento de calidad dentro del sistema, sino también para el seguimiento, evaluación, el análisis comparativo y la mejora continua de este.

- El apartado 12 habla sobre "Colaboración, coordinación y cooperación con otros sistemas y servicios públicos". Aquí hay que apuntar que, a pesar de que el ámbito es de la misma Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas, podría ser necesario considerar que se ponga en el articulado de manera explícita la referencia a la materia "igualdad de género". **Esta es una de las recomendaciones del punto 6 del informe.**

- Pero, el contenido del apartado 1 contiene una referencia susceptible de ser modificada dado que puede atentar al uso de un lenguaje inclusivo. **Se remarca como propuesta de mejora.**

En el artículo 5 se pueden encontrar las características de los sistemas de calidad. Hay que comentar cuatro de estas, en concreto:

- 3. Formación continua. Cómo se ha comentado antes, la formación tiene que incluir la perspectiva de género en el mundo sòcio-sanitario.

- 4. Satisfacción de las personas usuarias y de las personas profesionales. Cómo se comenta, esta tiene que mesurarse y evaluarse mediante la voz de todas las personas implicadas.

- 5. Integración. Hay que destacar el articulado por la mención exprés que se hace dentro: "Tendrá que basarse en el diseño de procesos integrales de atención fundamentados en las normas, valores y calificaciones existentes que se hará desde una perspectiva social considerando en ese diseño la accesibilidad universal y la perspectiva de género e igualdad.".

- 7. Orientación a la persona usuaria. Se tendrá que prestar atención, como se ha dicho antes, a las diferencias que pueden existir por razón de sexo.

En el artículo 7 relativo al sistema de indicadores de calidad al SPVSS encontramos el siguiente:

- Se tiene que recuperar de nuevo la importancia de la perspectiva de género como unos de los principios rectores del Decreto y del sistema de indicadores. Este es un elemento básico dado que la estadística, a pesar de su apariencia "neutral" está elaborada por una sociedad patriarcal que puede abocar sus prejuicios en la hora de crear indicadores y datos numéricos.

En el artículo 8 sobre la estructura de estos indicadores hay que decir que:

- En el apartado 3 se hace constancia de la existencia de las desagregaciones de los indicadores por características sòcio-demográficas más pertinentes, una de ellas tendrá que ser el sexo.

Hay que apuntar que en los artículos 17 y 19 relativos a la Unidad Técnica Administrativa y al personal auditor, respectivamente hay que apuntar el mismo:

- Podría existir la posibilidad que la referencia en la dotación de personal para el ejercicio de las funciones haga algún comentario a la paridad de sexo dentro del servicio. **Esta será otra recomendación.**

La Disposición Adicional Segunda sobre "Incorporación del personal auditor" contempla un articulado que podría ser susceptible de lenguaje sexista. **A las recomendaciones se incorpora la alternativa.**

En el anexo I donde se encuentra el listado de dimensiones e indicadores sobre aspectos organizativos y sistémicos se tiene que apuntar que:

- Hace falta poner en valor la sensibilidad en materia de género en algunos indicadores establecidos como "Estructura sociodemográfica del conjunto de la población", "Estructura sociodemográfica de la población diana u objeto del centro, servicio, programa o prestación" o

"Número de mujeres víctimas de violencia" o "salario mediano bruto por categoría de las personas profesionales" y que estos indicadores tendrán sus desagregaciones por sexo como se indica en el arte. 7.3

Por último, al anexo II relativo al "Listado de dimensiones e indicadores sobre percepción de la calidad y buenas prácticas" también se tiene que poner en valor que:

- Se han incorporado algunos indicadores tanto de la dimensión de personas usuarias y familiares como de la de personas profesionales con sensibilidad sobre la igualdad de género relativos a l "tratamiento con dignidad, respeto y no discriminaciones por el personal profesional" (el mismo por personas usuarias y/o familiares), "existencia de situaciones de cualquier tipo de violencia ejercida por el personal profesional" (el mismo por personas usuarias y/o familiares) o la "implementación de las medidas y planes de igualdad", el que permitirá considerar a sus opiniones cuestiones muy relevantes desde la perspectiva de género.

- De nuevo, hay que hacer una modificación respecto al lenguaje no inclusivo que aparece a un indicador de la dimensión "Valoración por parte de las personas profesionales" a la temática "Relación con el resto de las personas profesionales y gerentes". **Consta como propuesta de mejora la modificación de la redacción del indicador que se señalará.**

5) VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERE

El Decreto de Calidad del Consejo tendrá un impacto positivo de género al incorporar esta perspectiva en la gestión, organización y prestación de servicios de manera transversal, fundamentándose la atención que se preste al tipo de necesidades que planteo la persona, así como a sus propias características y perfiles.

6) CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Con el proyecto de este decreto se tratará de posibilitar y garantizar el correcto desarrollo de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana, que supone un cambio en el modelo de organización y gestión del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales que ha hecho necesario desarrollar la normativa porque, de forma planificada, se propicie y garantice una distribución equitativa de los recursos y se asegure el principio de igualdad y acceso a los mismos para toda la ciudadanía.

Entre las recomendaciones y propuestas de mejora que se pueden realizar, destacan cuatro:

1. Necesidad de formación específica en igualdad de género para el personal profesional de los servicios sociales (artículos 4.5 y 17.2).

2. Hacer explícita como materia la "igualdad de género" dentro de los sectores o ámbitos con los cuales se pretende colaborar (artículo 4.12).

3. Hacer explícita la mención, siempre que sea posible, a la paridad en la selección u ocupación de los lugares de trabajos vinculados a la Unidad Técnica Administrativa y al personal auditor (artículos 17 y 19).

4. Al respecto del lenguaje inclusivo, se ha revisado el texto del proyecto, y se hace las siguientes sugerencias para modificar la redacción de:

   Preámbulo:

   > En lugar de: "el Plan de Mejora Asistencial en centros residenciales de personas mayores, desarrollado para la evaluación de 33 indicadores agrupados en cuatro dimensiones (atención a la persona, relaciones y derechos de los residentes, entorno y servicios hoteleros, y organización;".
   >
   > Utilizar: "el Plan de Mejora Asistencial en centros residenciales de personas mayores, desarrollado para la evaluación de 33 indicadores agrupados en cuatro dimensiones (atención a la persona, relaciones y derechos de las personas residentes, entorno y servicios hoteleros, y organización;".

   Artículo 4. Principios:

   > En lugar de: "1. La atención centrada en la persona. Se debe garantizar la calidad en la atención social personalizada, integral y continua, bajo un enfoque ético y con participación de las personas usuarias en la toma de decisiones con el objeto de conseguir el desarrollo pleno de los individuos, grupos y comunidades potenciando las vías de participación, provisión y evaluación de los servicios sociales."
   >
   > Utilizar: "1. La atención centrada en la persona. Se debe garantizar la calidad en la atención social personalizada, integral y continua, bajo un enfoque ético y con participación de las personas usuarias en la toma de decisiones con el objeto de conseguir el desarrollo pleno de las personas, grupos y comunidades potenciando las vías de participación, provisión y evaluación de los servicios sociales."

   Disposición Adicional Segunda:

En lugar de: “Ello conllevará la dotación a mitad de periodo de 14 profesionales auditores llegando a un total de 28 tras los citados 4 años.”

Utilizar: “Ello conllevará la dotación a mitad de periodo de 14 profesionales auditores llegando a un total de 28 tras los citados 4 años.”

ANEXO II. Listado de dimensiones e indicadores sobre percepción de la calidad y buenas prácticas:

En lugar de: “Valoración y mismo reconocimiento de las funciones y puestos de trabajo de los diferentes miembros del personal profesional”.

Utilizar: “Valoración y mismo reconocimiento de las funciones y puestos de trabajo de las diferentes personas profesionales”.

Órgano proponente | Asesorado/Visado

Dirección General del IVAFIQ | Unidad de Igualdad VICIP