

INFORME RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY DEL SISTEMA VASCO DE GARANTIA DE INGRESOS Y PARA LA INCLUSIÓN

Se emite el presente informe a solicitud del Departamento de Trabajo y Empleo, y en el ejercicio de la competencia atribuida a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por el artículo 21 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El informe tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en las Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, y realizar propuestas de mejora en tal sentido.

El anteproyecto de ley sobre el que se solicita el informe tiene por objeto regular el Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, que se dirige a prevenir el riesgo de exclusión de las personas, a paliar situaciones de exclusión personal, social y laboral, a garantizar el desarrollo de una vida digna y a promover la plena inclusión en la sociedad de quienes carezcan de suficientes recursos personales, laborales, sociales o económicos.

Se trata, por tanto, de una disposición normativa de carácter general que debe ser evaluada sobre su impacto en función del género, de conformidad con lo establecido en el apartado 2.1 de la directriz primera. A tal fin, el órgano promotor de la norma ha emitido el correspondiente Informe de Impacto en Función del Género, en los términos previstos en el anexo 1, y de acuerdo con lo previsto por los apartados 3 y 4 de la directriz primera.

En el **Informe de Impacto** remitido se da una descripción general del anteproyecto de ley y, señala que habida cuenta de la realidad de la feminización de la pobreza, se hace evidente que la norma tiene *per se al objetivo de promoción de la igualdad*. Igualmente señala que teniendo en cuenta los datos recogidos a lo largo del año 2020, alrededor del 60% de las personas que ostentan la titularidad de la prestación de la RGI son mujeres, a las cuales se

ha de sumar las mujeres que se encuentran en concepto de beneficiarias dentro de una unidad de convivencia, independientemente de quien ostente la titularidad.

Respecto a la Evaluación Previa del Impacto en Función del Género, indicar que se valora de modo positivo la valoración realizada acerca del previsible impacto de género que la norma tendrá sobre la situación de mujeres y hombres, llevado a cabo mediante el análisis, por separado, de cada uno de los apartados propuestos en el anexo 1. El informe de impacto señala que teniendo en cuenta el objetivo de la norma, se espera que los beneficios o resultados derivados del anteproyecto de ley contribuyan a la disminución de las desigualdades en la sociedad. Para ello la norma articula un conjunto de acciones de diferente naturaleza, susceptibles de aplicarse de forma combinada y que acompañarán a las personas interesadas a lo largo de itinerarios acordados con los agentes sociales. Entre estas acciones se menciona:

- El reconocimiento del doble derecho: el derecho subjetivo a las prestaciones públicas de naturaleza económica y a los servicios dirigidos a garantizar apoyo personalizado en orden a la integración e inclusión laboral y social.
- La eliminación de su renovación periódica, considerándose la prestación de naturaleza indefinida.
- Los servicios orientados a la inclusión laboral y social como: a) Herramientas de valoración de situación y necesidades; b) el Plan Integrado y Personal de Inclusión; c) Los Servicios de apoyo y mejora de la inclusión social..

Como se ha señalado arriba, el Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión viene acompañado de políticas activas, de orientación y formación, con el objetivo de que quienes la reciban puedan emanciparse e integrarse plenamente en el mercado laboral. Teniendo en cuenta que el mismo lleva desarrollándose más de treinta años, se echa en falta un diagnóstico del impacto de esta política inclusiva. Hubiera sido interesante que en el informe se hubiera realizado un análisis de las personas titulares o beneficiarias, qué tipo de activación o estímulos al empleo tienen, el acceso al empleo de las mismas, (...).

Respecto a las medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, se afirma que en el texto del proyecto se han incluido:

- a) Medidas para promover la incorporación de la perspectiva de género:
- Mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en el artículo 126.
 - Incorporando la igualdad de mujeres y hombres entre los principios del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, en su artículo 3.
 - Promoviendo el uso no sexista del lenguaje a lo largo de todo el articulado. El mismo ha sido revisado por la técnica de igualdad del Departamento de Trabajo y Empleo.
 - Promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género, mediante el apoyo de la Unidad Administrativa para la Igualdad del Departamento de Trabajo y Empleo.
- b) Medidas de acción positiva para las mujeres:
- Incluyendo en el artículo 26 como Unidades de convivencia excepcionales a las víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual, a las víctimas de violencia de género y violencia doméstica....
 - Incluyendo el artículo 17, denominado requisitos de las personas refugiadas, víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual y de violencia de género y doméstica.
 - Aplicando complementos individuales y complementos vinculados a las características de la unidad de convivencia monoparentales, constituidas por una persona víctima de violencia de género, por pensionistas (...)
 - Reconociendo una serie de derechos de las personas titulares y beneficiarias de las prestaciones, ayudas y servicios del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión entre los cuales se encuentra la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - Diseñando estímulos al empleo.
 - Adoptando medidas orientadas a favorecer y facilitar la incorporación al mercado laboral

- Impulsando la supresión de las brechas digitales en cualquiera de sus manifestaciones, salvaguardando el derecho a la no exclusión digital.
- c) Medidas aparentemente neutras, pero con un previsible impacto de género positivo.
- Teniendo en cuenta unidades de convivencia excepcionales, como las pensionistas, personas en trámite de separación o divorcio.
- Aplicando a las unidades de convivencia monoparentales los complementos vinculados a las características de la unidad de convivencia.
- Eliminando el requisito de exigibilidad del ejercicio previo de derechos vinculados exclusivamente a pensiones y prestaciones públicas.

Por último, el informe señala que más allá del contenido de la norma se prevé la adopción de actuaciones de seguimiento y evaluación, y que están dirigidas a complementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad, y que están reguladas en el Título IX dedicado a la evaluación del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y a la Agencia Vasca de Evaluación, Investigación e Innovación en materia de Inclusión.

En definitiva, respecto a la valoración general del impacto debemos señalar que será de esperar una incidencia positiva de las medidas incorporadas en el anteproyecto de ley en relación a las personas, mayoritariamente mujeres, que son beneficiarias de prestaciones de vejez, invalidez o viudedad, que encabezan una familia monoparental y que han sido víctimas de maltrato doméstico. No obstante, y para reforzar dicho impacto positivo sería importante considerar prioritaria su inclusión laboral y social.

En cuanto al contenido del anteproyecto de ley, se realizan las siguientes propuestas de mejora:

- Realizar un más exhaustivo estudio y análisis de los colectivos necesitados. Así, se recomienda añadir a los colectivos identificados como necesitados de protección prioritaria a las “Personas que trabajan en el Servicio del Hogar Familiar” regulado por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula esta

relación de carácter especial (BOE de 17 de noviembre de 2011), en tanto en cuanto este colectivo no tenga acceso a las prestaciones de desempleo.

Como es sabido, el trabajo en el servicio del hogar familiar está considerado como una relación laboral de carácter especial, regulado en primer lugar por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre y con carácter supletorio, le será de aplicación la normativa laboral común (Estatuto de los Trabajadores), tal y como reza el artículo 3 del citado RD 1620/2011. Asimismo, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (BOE nº 184 de 2 de agosto de 2011), en su Disposición Adicional Trigésimo Novena en el punto 3 f) establece lo siguiente:” La acción protectora del sistema especial para Empleados de Hogar, no comprenderá la correspondiente al desempleo”. Por lo tanto, nos encontramos que las personas que trabajen en este sector, en caso de despido, no podrán cobrar la prestación de desempleo, como lo hace cualquiera otra persona trabajadora de otro ámbito laboral.

El colectivo de trabajadoras y trabajadores del servicio del hogar familiar está altamente feminizado. Según las últimas estadísticas más de un 98% de este tipo de trabajo está realizado exclusivamente por mujeres. Además, son mujeres en las que se cruzan otra serie de variables que las hacen más vulnerables: se encuentran en situación de pobreza, generalmente son extranjeras con problemas de permisos de trabajo y residencia, pertenecen a etnias estigmatizadas, forman parte de familias monoparentales en las que su aportación económica es la única que entra en el hogar además de los problemas añadidos de cuidado y crianza de sus hijos e hijas. En definitiva, son mayoritariamente las mujeres, las que en caso de despido en el servicio del hogar familiar se encuentran sin derecho “a cobrar el paro”, lo que las pone aún en mayor riesgo de vulnerabilidad y exclusión social.

Por todo ello, consideramos conveniente ejercer sobre este colectivo y a su favor, una discriminación positiva, reconociéndolas como colectivo necesitado de protección prioritaria, y facilitándoles un acceso lo más inmediato posible como

titulares de la renta de garantía de ingresos, no quedando eximidas de la obligación de aportar la documentación legalmente exigida.

- Respecto de la Sección 5º Suspensión y extinción del derecho.

La reducción de jornada está regulada en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, y se considera una medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral regulada por la Ley 39/1999 reguladora de la conciliación. El Estatuto de los Trabajadores concibe la reducción de jornada sólo para cuidados de menores de 12 años a cargo, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, así como de familiares hasta el 2º de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismo y que no desempeñen una actividad retribuida. Todo ello con una disminución proporcional del salario.

Así pues, entendemos que no debería suspenderse el cobro de la RGI por acogerse a una reducción de jornada, debido a que dicha reducción tiene como fin el cuidado de personas vulnerables y de acuerdo a las medidas de conciliación contempladas por el Estatuto de los Trabajadores y no únicamente por razones de evitar el trabajo y las obligaciones laborales derivadas de un puesto de trabajo.

- Respecto de los derechos de las personas titulares y beneficiarias de las prestaciones regulados en el artículo 9, queremos señalar que el cuidado, no solo se refiere al cuidado de menores, también está el cuidado de las personas dependientes y las personas mayores. En este sentido, entendemos que en el apartado de conciliación de la vida laboral y familiar se ha de garantizar no sólo la cobertura de los servicios sociocomunitarios de atención a la infancia, sino que también a las personas mayores y a las personas en situación de dependencia.
- Se valora el esfuerzo realizado para hacer un uso no sexista del lenguaje, no obstante, es necesario revisar y adecuar en el texto del anteproyecto de ley el término “violencia de género o doméstica”. La violencia de género y la violencia doméstica se refieren a cosas bien distintas. No es lo mismo hablar de violencia de género y de violencia doméstica porque una apunta a la mujer y la otra a la familia como sujetos

de referencia. Es por ello que consideramos conveniente sustituir lo redactado en la norma por “violencia de género y violencia doméstica”. Asimismo, en el art. 126 d) sería conveniente que se sustituyera “normativa de igualdad de hombres y mujeres” por “normativa para la igualdad de mujeres y hombres” en consonancia con la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.

- Respecto de la Comisión Interinstitucional para la Inclusión y del Consejo Vasco para la Inclusión, debemos señalar que el art 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dispone entre sus principios generales, que la perspectiva de género debe estar integrada en todas las políticas y acciones y el art. 23, en concordancia con el 17, exige que las personas nombradas para la composición de sus órganos directivos y colegiados cuenten con capacitación, competencia y preparación adecuada, lo que incluye formación en materia de igualdad de mujeres y hombres que garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.
- Para finalizar, se recuerda que según lo señalado en el artículo 2.3 de la Ley 4/2005, los artículos 3,16,18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos y a las entidades privadas con las que los poderes públicos suscriban contratos, convenios o concedan ayudas, por lo que deben disponer de datos desagregados por sexo, hacer un uso no sexista del lenguaje, promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y en sus órganos de dirección y respetar los principios generales que en materia de igualdad de mujeres y hombres establece el artículo 3 de la Ley 4/2005. En este sentido, se sugiere incluir expresamente todas estas obligaciones en los contratos y ayudas que se realicen al amparo de esta Ley.

En Vitoria-Gasteiz, a 14 de junio de 2021