

**care**  
**inspectorate**  
(Servicio de Inspección Asistencial)

# **Resultados de Igualdad 2013-2017**

## ¿Cómo hemos elaborado nuestros resultados de igualdad?

Hemos analizado toda la información que mantenemos y utilizamos relativa a la igualdad. Hemos tenido en cuenta hasta qué punto hemos cumplido nuestras responsabilidades en materia de igualdad y que más podemos hacer. Hemos publicado esta información en nuestro informe “Hacia la Igualdad” (*Towards Equality*) (2013) en el que se destacan las actividades destinadas a avanzar en el cumplimiento del deber de igualdad en el sector público durante los próximos dos años.

Con el propósito de entender mejor lo que el público necesita y espera de nosotros, hemos escuchado las opiniones de los grupos de igualdad sobre cuestiones relativas a edad, discapacidad, cambio de sexo, matrimonio y uniones de hecho, embarazo y maternidad, raza, religión o credo, sexo y orientación sexual.

Utilizaremos las medidas que se destacan en el informe “Hacia la Igualdad” (2013) para cuantificar el avance de nuestros resultados de igualdad y, por lo tanto, este documento debe considerarse como una continuación de la información evaluada en dicho informe.

Las directrices de la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos promueven que los informes sobre resultados sean ambiciosos y se vinculen con los objetivos y resultados colectivos.

Cada uno de los resultados que hemos elaborado está vinculado con al menos uno de los resultados de nuestro plan colectivo.

- Resultado 1: Está mejorando la calidad de los servicios en Escocia.
- Resultado 2: Las personas conocen la calidad que cabe esperar del servicio y tienen una sensación positiva de su experiencia con los servicios ajustados a sus necesidades, derechos y riesgos.
- Resultado 3: El *Care Inspectorate* (Servicio de Inspección Asistencial) ejerce sus funciones con eficacia y eficiencia en calidad de organismo de escrutinio independiente y colabora eficazmente con otros organismos.
- Las consultas sobre las opiniones de las personas con características protegidas se llevaron a cabo mediante investigaciones basadas en la web y contactos directos con una serie de grupos y organizaciones especializados en igualdad de Escocia. Nos hemos asegurado de que dichos grupos y organizaciones fueran representativos de la totalidad de las nueve características protegidas.

El personal del Servicio de Inspección Asistencial (*Care Inspectorate*) perteneciente a todas nuestras áreas de trabajo y proveniente de toda Escocia, ha participado en la identificación de las evidencias y lagunas de nuestro trabajo sobre igualdad.

Nos hemos comprometido con la Consejería de Servicios Sociales escocesa (*Scottish Social Services Council*) y el Organismo para la Mejora de la Asistencia Sanitaria de Escocia (*Healthcare Improvement Scotland*) a elaborar informes que sean comprensibles para sus lectores y que marquen una diferencia mayor en las vidas de las personas afectadas por la desigualdad y la discriminación.

Para realizar esta labor hemos tenido contacto directo con el Organismo de Auditorías del Sector Público de Escocia (*Audit Scotland*), el Organismo de Apoyo a la Educación (*Education Scotland*), el Organismo para la Mejora de la Asistencia Sanitaria de Escocia (*Healthcare Improvement Scotland*), el Cuerpo de Inspectores de Policía de Su

Majestad en Escocia (*Her Majesty's Inspectorate of Constabulary for Scotland*) y la Consejería de Servicios Sociales Escocesa (*Scottish Social Services Council*).

# Resultados de igualdad

1. **Adoptamos medidas eficaces para proteger y fomentar los derechos de las personas de todas las edades y sexos incluidos los transexuales, de todas las orientaciones sexuales, de personas discapacitadas, de todas las razas y de personas de cualquier fe o credo o sin ninguna fe ni credo.**

Resultado 2 del Plan Colectivo

2. **Las personas de todas las edades y sexos incluidos los transexuales, de todas las orientaciones sexuales, las personas con discapacidades, de todas las razas y las personas de cualquier fe o credo o sin ninguna fe ni credo, reciben unos servicios de asistencia y trabajo social satisfactorios y en continua mejoría.**

Resultado 1 del Plan Colectivo

Resultado 2 del Plan Colectivo

Resultado 3 del Plan Colectivo

3. **Ha aumentado el número de personas de todas las edades y sexos incluidos los transexuales, de todas las orientaciones sexuales, personas con discapacidades, de todas las razas y personas de cualquier fe o credo o sin ninguna fe ni credo, que nos expresan su opinión sobre los servicios de asistencia y trabajo social que obtienen y que desean.**

Resultado 1 del Plan Colectivo

4. **Nuestra plantilla, en todos sus niveles y funciones, es la que mejor refleja y apoya las necesidades de las personas a las que atendemos.**

Resultado 1 del Plan Colectivo

Resultado 2 del Plan Colectivo

Resultado 3 del Plan Colectivo

# Resultados hacia la igualdad: plan de actuación

Deber general	Resultado de igualdad	Desigualdad	Medidas
<p>Eliminar la discriminación, el acoso y la victimización</p>	<p>Adoptamos medidas eficaces para proteger y fomentar los derechos de las personas de todas las edades y sexos incluidos los transexuales, de todas las orientaciones sexuales, de personas discapacitadas, de todas las razas y de personas de cualquier fe o credo o sin ninguna fe ni credo.</p>	<p>Grupos tales como la Alianza de Transexuales Escocesa y el Colectivo de Jóvenes Lesbianas, Homosexuales, Bisexuales y Transexuales de Escocia, destacan los efectos devastadores de la discriminación, victimización y acoso en las vidas de las personas, incluso en las de los jóvenes, que conducen a mudanzas de domicilio, falta de vivienda, violencia doméstica, tratos vejatorios por parte de desconocidos y agresiones físicas y sexuales.</p> <p>Estos grupos también hacen campaña a favor de la igualdad de derechos entre el matrimonio y las uniones de hecho, así como a favor de la erradicación de la discriminación y el acoso en el entorno educativo, formativo y laboral.</p>	<p>Recopilaremos, evaluaremos y utilizaremos la información sobre igualdad pertinente en el registro, inspección, denuncias, aplicación e incidentes graves en 2013/15.</p> <p>Supervisaremos de qué modo nuestras guías prácticas tienen en cuenta las igualdades y la diferencia que suponen a la hora de abordar las desigualdades. 2013/15.</p> <p>Publicaremos información sobre la medida en la que los colaboradores de planificación comunitaria superan con éxito las desigualdades y reduciendo las disparidades de resultados mediante la prevención eficaz y la intervención temprana.</p> <p>Nos centraremos en conseguir resultados tangibles a la hora de mejorar las oportunidades de vida de niños y jóvenes vulnerables.</p> <p>Supervisaremos los registros de incidentes cometidos contra el personal formado por personas con características protegidas y utilizaremos esta información para reducir la discriminación, victimización, acoso o cualquier otra conducta prohibida por la Ley de Igualdad de 2010 contra nuestro personal.</p> <p>Fomentaremos el conocimiento de nuestro informe sobre denuncia de irregularidades entre nuestro personal, de modo que la discriminación, la victimización y el acoso sufridos en el entorno laboral puedan ser descubiertos y abordados con rapidez. 2013-15</p> <p>Para avanzar en el deber de igualdad planeamos recabar, evaluar y utilizar información sobre igualdad con respecto a las quejas e incidentes disciplinarios, así como a la denuncia de irregularidades en 2013/15.</p>

Deber general	Resultado de igualdad	Desigualdad	Medidas
Potenciar la igualdad de oportunidades	Las personas de todas las edades y sexos incluidos los transexuales, de todas las orientaciones sexuales, las personas con discapacidades o pertenecientes a grupos raciales minoritarios y las personas de cualquier fe o credo o sin ninguna fe ni credo, reciben unos servicios de asistencia y trabajo social satisfactorios y en continua mejoría.	<p>El consorcio de organizaciones de discapacitados <i>Inclusion Scotland</i> destaca las conexiones entre la discapacidad y las dificultades de aprendizaje con la baja alfabetización, los niveles de renta, el empleo, la pobreza y el uso de Internet.</p> <p>El acceso a los servicios y a los servicios en línea es un problema frecuente para las personas con discapacidad que sufren la desigualdad porque se espera de ellos que utilicen sistemas que, o bien no han sido diseñados para satisfacer sus necesidades, o bien no poseen.</p> <p><i>Close the Gap</i> es un grupo de igualdad de género que trabaja para abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres. Ellos recalcan que esto contribuye a aumentar las tasas de pobreza en mujeres y niños, así como la pobreza de las mujeres pensionistas.</p>	<p>Mejoraremos aún más la accesibilidad a la información de nuestro sitio y micrositos web. A petición de los usuarios, publicaremos en nuestro sitio web todos los documentos traducidos. 2013-15</p> <p>Revisaremos el modo en que llevamos a cabo las evaluaciones del impacto de la igualdad (EII) de manera que se tenga en cuenta a un mayor número de personas con características protegidas que pudieran verse afectadas negativamente por la elaboración o implementación de nuestra política. 2013-15</p> <p>Nos cercioraremos de que la contratación y ascensos del personal sigan realizándose de manera equitativa. Recabaremos más información y realizaremos un análisis más detallado de nuestros datos de empleo en lo referente a los grupos de características protegidas. Utilizaremos esta información para servir de apoyo a nuestra estrategia de recursos humanos.</p> <p>Observaremos la diversidad étnica de nuestro personal en comparación con la de otras organizaciones, para estudiar en qué medida estamos consiguiendo una plantilla que represente lo mejor posible los intereses de igualdad de todos los habitantes de Escocia. 2013 - 15</p>

Deber general	Resultado de igualdad	Desigualdad	Medidas
<p>Fomentar las buenas relaciones entre quienes comparten una característica protegida y quienes no</p>	<p>Ha aumentado el número de personas de todas las edades y sexos incluidos los transexuales, de todas las orientaciones sexuales, personas con discapacidades o pertenecientes a grupos raciales minoritarios y personas de cualquier fe o credo o sin ninguna fe ni credo, que nos expresan su opinión sobre los servicios de asistencia y trabajo social que obtienen y que desean.</p>	<p>La fundación para las minorías étnicas <i>Ethnic Minority Foundation</i> actualiza anualmente la realidad sobre el número de organizaciones de personas de color y minorías étnicas, así como sobre las tendencias de financiación, que indican niveles de apoyo muy bajos. Otros estudios señalan las considerables desventajas de los miembros de las comunidades de color y de minorías étnicas a la hora de acceder a los servicios de asistencia general y para personas dependientes.</p> <p>De las 170 Personas Participantes que nos ofrecen apoyo en nuestro trabajo, hay una escasa representación de jóvenes, personas con demencia, personas de grupos raciales minoritarios y lesbianas, homosexuales, bisexuales o transexuales.</p>	<p>Elaboraremos y aplicaremos estrategias específicas para cada grupo de usuarios, estableciendo procedimientos para involucrar a más jóvenes, a grupos de personas más difíciles de alcanzar (aquellos que han experimentado falta de vivienda, violencia doméstica, adicciones a drogas y alcohol, condenas de la justicia penal) y personas pertenecientes a minorías étnicas.</p> <p>Recabaremos información sobre igualdad de todas las personas participantes y la utilizaremos para asegurarnos de que existe una representación plena de individuos pertenecientes a todos los grupos de características protegidas. 2013-15</p> <p>Trabajaremos activamente para compartir las conclusiones de las buenas prácticas con los grupos de igualdad. Animaremos a los grupos de igualdad a que pongan de manifiesto ejemplos de buenas prácticas de modo que los podamos tener en cuenta en todas las áreas de nuestro trabajo 2013-15</p> <p>Compartiremos nuestros recursos y experiencia de investigación en el desarrollo de prácticas innovadoras en el sector de la asistencia y el trabajo social. 2013-15</p>

Deber general	Resultado de igualdad	Desigualdad	Medidas
<p>La totalidad de las tres partes de deber general definidas anteriormente</p>	<p>Nuestra plantilla, en todos sus niveles y funciones, es la que mejor refleja y apoya las necesidades de las personas con características protegidas a las que atendemos.</p>	<p>Las personas pertenecientes a grupos de minorías étnicas, personas con discapacidad, personas lesbianas, homosexuales, bisexuales o transexuales, mujeres, padres primerizos y jóvenes se ven afectados de forma desproporcionada por unos niveles de renta y empleo más bajos y por la pobreza.</p>	<p>Nuestro plan de desarrollo para empleados incluye la capacitación obligatoria en materia de igualdad y diversidad para todo el personal nuevo. Nuestro equipo de desarrollo de empleados ha elaborado una propuesta formativa para todo el personal que será aplicada en 2013-15.</p> <p>Revisaremos nuestra Intranet para empleados de modo que el personal pueda buscar y referenciar más fácilmente la información correspondiente a todos los grupos de características protegidas. Nos aseguraremos de que se incluyen muchos más enlaces a los grupos de igualdad en nuestros documentos y publicaciones con el fin de favorecer el contacto directo entre las personas que no comparten características protegidas con las que sí lo hacen. 2013-15</p>



## **Medición de los avances**

Consideramos este plan de actuación como un documento dinámico que modificaremos a medida que avanzamos. Mediremos nuestro progreso en el cumplimiento del deber de igualdad en el sector público a medida que se vayan consiguiendo los objetivos de actuación identificados en este plan. Seguiremos trabajando en el plan de actuación para vincular las medidas con los indicadores clave de rendimiento y de calidad existentes.

El plan de actuación y los informes de resultados podrán ser revisados en función de las nuevas evidencias en materia de cuestiones de igualdad. De este modo nuestro trabajo se verá impulsado por la información más reciente sobre igualdad y se centrará en dar respuesta a la misma.

## **Fecha de revisión**

Informaremos sobre los avances a más tardar el 30 de abril de 2015.

Revisaremos los informes de resultados a más tardar el 30 de abril de 2017.

**Sede central**

Care Inspectorate

Compass House

11 Riverside Drive

Dundee

DD1 4NY

Tel: 01382 207100

Fax: 01382 207289

Tenemos oficinas por toda Escocia. Para localizar su oficina más cercana, visite nuestro sitio web o llame al teléfono de información del Care Inspectorate.

**Sitio web: [www.careinspectorate.com](http://www.careinspectorate.com)**

**Correo electrónico: [enquiries@careinspectorate.com](mailto:enquiries@careinspectorate.com)**

**Información de Care Inspectorate: 0845 600 9527**

Esta publicación está disponible en otros formatos y otros idiomas a petición del interesado.

© Care Inspectorate 2013

Publicado por: Communications