



## **INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS DE SUBVENCIONES PÚBLICAS, EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA COMPETITIVA, PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS DE INTERÉS GENERAL Y SOCIAL GENERADORES DE EMPLEO, EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO INDUSTRIAL EN ANDALUCÍA.**

### **1. FUNDAMENTACIÓN DEL INFORME.**

La evaluación del impacto de género se presenta como un instrumento útil y necesario para la integración efectiva y sistemática de la perspectiva de género en la actividad y producción normativa de la Administración, y por tanto, para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad de mujeres y hombres, redundando en una intervención pública más equitativa, eficiente y eficaz.

#### **1.1. DENOMINACIÓN Y OBJETO DE LA NORMA.**

Orden por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo, en el marco del programa de fomento del empleo industrial en Andalucía.

Medida de fomento del empleo dirigida al desarrollo de los Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo regulados en el artículo 14 de Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.

Esta medida tiene por objeto incentivar la contratación de personas desempleadas a tiempo completo, por parte de entidades sin ánimo de lucro ubicadas en Andalucía, para la realización de Proyectos de Interés General y Social que les permitan mejorar la empleabilidad mediante la adquisición de competencias profesionales.

#### **1.2. MARCO LEGISLATIVO.**

El Tratado de Amsterdam, aprobado por los Estados miembros de la Unión Europea en 1999, establece como objetivo explícito que todas las actividades de la Unión vayan encaminadas a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Haciendo especial hincapié en lo relativo a la igualdad en el ámbito laboral.

La Constitución Española en su artículo 14 establece que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, en este mismo sentido profundiza el artículo 9.2 dictando que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”*.

FIRMADO POR	RAFAEL MORENO SEGURA	12/03/2018	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	Pk2jm898PFIRMAwfJJpnMLoRbNksi+	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



El propio Estatuto de Autonomía para Andalucía, en el artículo 12.1, propugna la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, dictando la obligación de la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

No obstante, la igualdad de hecho no se logra sólo a través de la igualdad de derecho. Aunque la base jurídica es imprescindible se muestra claramente insuficiente para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres. Es por ello, que en este mismo sentido, el Gobierno Andaluz considere la necesidad de que todas las medidas legislativas y reglamentarias que apruebe tengan en consideración su repercusión en los hombres y mujeres del territorio andaluz, plasmando este compromiso tanto en la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, en cuyo artículo 193.1 se establece la obligatoriedad de incluir en la tramitación de los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno un informe de evaluación del impacto por razón de género, como en el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de género en Andalucía y el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género en Andalucía.

La Estrategia Europea 2020, establece como prioritarios la consecución del pleno empleo dentro de un marco de progreso social. El Consejo Europeo ha acordado cinco objetivos prioritarios, entre los que podemos destacar: Aumentar hasta el 75% la tasa de empleo de las mujeres y hombres de edades comprendidas entre los 20 y los 64 años, mediante una mayor participación de la juventud, las personas de mayor edad y las de menor cualificación y mejorar la integración de la migración legal.

Promover la integración social, en particular mediante la reducción de la pobreza.

Enmarcada en esta Estrategia, España establece como objetivo prioritario a alcanzar lograr una tasa de empleo del 74% y una tasa de empleo femenino del 68,5%.

El Acuerdo de 22 de julio de 2014, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Agenda por el Empleo. Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Estrategia para la competitividad, tiene como finalidad definir el planteamiento estratégico de desarrollo regional en Andalucía que permita impulsar el crecimiento económico y el empleo en el marco de la Estrategia Europa 2020(E2020). Aunque el Plan tiene un planteamiento estratégico a corto plazo, favorecer una salida rápida de la crisis, mantiene un objetivo central que es la creación de empleo.

La Estrategia Industrial de Andalucía 2020, aprobada por Acuerdo de 19 de julio de 2016, del Consejo de Gobierno, ha promovido la suscripción del Pacto Andaluz por la Industria, firmado con los agentes económicos y sociales más representativos de nuestra Comunidad Autónoma, con la firme pretensión de convertir el sector industrial en el motor de un nuevo modelo productivo regional, capaz de generar empleo estable y de calidad en nuestra región.

En este contexto, se aprueba el Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el programa

FIRMADO POR	RAFAEL MORENO SEGURA	12/03/2018	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	Pk2jm898PFIRMAwfJJpnMLoRbNks1+	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía, dirigido a impulsar y dinamizar la generación de empleo en el sector industrial andaluz, como elemento vertebrador de la economía andaluza, a través de actuaciones generadoras de oportunidades de empleo y el fomento de la inserción laboral.

El artículo 14 del citado Decreto regula los Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo, como medida de fomento del empleo, con el objeto de incentivar la contratación de personas desempleadas por parte de entidades sin ánimo de lucro, y permita mejorar la empleabilidad y favorecer la inserción laboral de personas desempleadas mediante la adquisición de competencias profesionales.

En el desarrollo de estas medidas se tendrán en cuenta criterios que favorezcan la inserción laboral de las mujeres y su integración efectiva en el tejido industrial andaluz, y se priorizarán las participación de los colectivos de actuación preferente; personas con discapacitadas y personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración, personas con discapacidad.

## **2. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL**

La tasa de empleo de las mujeres en la Unión Europea sigue estando alrededor de 13 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.

Según los últimos datos recogidos por la EPA, en España la tasa de empleo entre las mujeres es del 18,35% frente al 14,97% de la de los hombres. Según estos mismos datos las mujeres son 126.000 paradas más pese a haber 1,54 millones de mujeres menos en la población activa.

Centrando nuestro análisis en Andalucía, podemos observar que de los 457.334 contratos realizados en nuestra comunidad en enero de este año, en 282.970 de ellos los contratados han sido firmados por hombres frente a 174.364 que fueron realizados a mujeres, pese a que en este mismo periodo estaban inscritas como demandantes de empleo no ocupadas 485.568 mujeres frente a 350.926 hombres.

De los datos del segundo trimestre de la EPA se traduce que casi el 50% de la población entre 16 y 64 años en Andalucía son mujeres, el 49,8%, pero sólo el 45% de las personas activas son mujeres.

Las mujeres son mayoría entre las personas no activas, el 61,4% de las personas que no están insertas en el mercado laboral andaluz son mujeres.

Según los datos de la última Encuesta de Población Activa, observamos que del total de mujeres ocupadas, el segundo porcentaje de participación, con un 14%, corresponde a ocupaciones relacionadas con actividades sanitarias y de servicios sociales. El 90,3 % de las mujeres ocupadas lo hacen en el sector servicios frente al 7,6% que lo hacen en el industrial. Observándose altamente subrepresentadas las mujeres en este sector.

Atendiendo a los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), para el año 2017, la población empleada en nuestra comunidad crece interanualmente, tanto entre las mujeres (4,7%) como

FIRMADO POR	RAFAEL MORENO SEGURA	12/03/2018	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN	Pk2jm898PFIRMAwfJJpnMLoRbNksi+	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



entre los hombres (4,1%).

Atendiendo a los niveles de educación, la tasa de paro en España, nos muestra que, pese a que la brecha de género disminuye a medida que se incrementan los niveles de formación, sigue existiendo una diferencia de 3,2 puntos porcentuales en la tasa de paro entre las personas con estudios superiores y doctorados.

### **3. PERTINENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ORDEN**

A pesar del esfuerzo realizado por la Administraciones públicas, observamos que aún existen graves desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a su integración y acceso al mercado laboral, por lo que resulta imprescindible prestar especial atención a la contratación de mujeres de cara a la consecución de la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El ya mencionado Tratado de Amsterdam en su artículo 141, apartado 4, autoriza explícitamente la acción positiva en el ámbito de las relaciones laborales, contemplando la posibilidad de *“adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales”*. En este mismo sentido, nuestra Carta Magna dicta la obligatoriedad de los poderes públicos de remover los obstáculos que impidan o dificulten la libertad y la igualdad del individuo, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Corregir las desigualdades y rigideces del sistema laboral es el único vehículo posible a día de hoy para equilibrar las diferencias existentes en el mercado laboral entre mujeres y hombres.

Las acciones positivas surgen para dar solución a estos desequilibrios, como estrategia temporal destinada a remover los obstáculos que impidan que las mujeres puedan alcanzar una igualdad real de oportunidades en el terreno laboral.

Esta Orden establece dos acciones positivas que pueden contribuir a restablecer los desequilibrios en el mercado laboral entre hombres y mujeres descritos con anterioridad.

De una parte se observa una acción positiva general, que promueve el acceso de las mujeres al mercado laboral mediante un incentivo a la contratación femenina, otorgando la máxima puntuación en los proyectos a evaluar a la contratación de mujeres.

En el artículo 12, se establecen como el primer criterio de valoración, con la máxima ponderación en la puntuación, la contratación de mujeres del siguiente modo;

- a) Más del 75% de contratos realizados con mujeres: 10 puntos
- b) Más del 50% de contratos realizados con mujeres: 5 puntos.

FIRMADO POR	RAFAEL MORENO SEGURA	12/03/2018	PÁGINA 4/5
VERIFICACIÓN	Pk2jm898PFIRMAwfJJpnMLoRbNks1+	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Siendo la ponderación establecida para este epígrafe del 30%.

Este mismo artículo, en su punto b) establece la priorización, en caso de empate, a los proyectos que contraten un mayor número de mujeres.

Además, entre los criterios de valoración también se tendrá en cuenta la existencia previa de planes de igualdad en la entidad beneficiaria y/o la elaboración por parte de ésta de un informe de evaluación del impacto de género del proyecto por el que se solicita la ayuda.

Por otro lado, observamos una acción positiva orientada a dar ocupación a las mujeres, y en especial, en un sector en el están ampliamente infrarepresentadas, como es el sector industrial.

#### **4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA PRESENTE ORDEN**

La previsión sobre los efectos que puede tener la presente Orden en la consecución de la igualdad real en nuestra Comunidad se muestra claramente positiva. Es posible argumentar que la medida tendrá un impacto de género positivo al aumentar previsiblemente la participación y contratación de mujeres, logrando una mayor igualdad de la distribución del empleo, a la vez que promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en un ámbito laboral masculinizado como es el sector industrial. Contribuyendo de este modo, a modificar las conductas estereotipadas en nuestra Comunidad.

Es cuanto procede informar, desde esta Dirección General, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de evaluación del Impacto de Género.

EL DIRECTOR GENERAL DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

FIRMADO POR	RAFAEL MORENO SEGURA	12/03/2018	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	Pk2jm898PFIRMAwfJJpnMLoRbNksi+	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	