



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO REALIZADO POR EL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER DEL “DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA VALIDACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS ASÍ COMO LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO “MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD”.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, en la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y en el Decreto 17/2012 de 7 de febrero por el que se regula la elaboración del informe de evaluación del impacto de género, se emite el presente INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO REALIZADO POR EL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA VALIDACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS ASÍ COMO LA CONCESIÓN Y UTILIZACIÓN DEL RECONOCIMIENTO “MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD”, emitido por el Instituto Andaluz de la Mujer, organismo autónomo adscrito a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras su aprobación.

1. FUNDAMENTACIÓN

En virtud del artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, de reforma del estatuto de Autonomía para Andalucía (BOE de 20 de marzo de 2007), así como del artículo 6.2 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, todas las Consejerías y centros directivos de la Junta de Andalucía, en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de ley, las disposiciones reglamentarias y los planes que apruebe el Consejo de Gobierno, deberán incluir el objetivo de igualdad de género e ir acompañadas de un informe de evaluación de impacto de género emitido por quien reglamentariamente corresponda, y en el que se recojan indicadores que muestren la realidad de mujeres y hombres, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres.

El Decreto 17/2012 de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de impacto de género

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	1/15



desarrolla el artículo anteriormente citado, estableciendo el carácter y el contenido del informe, así como el procedimiento de tramitación y el tipo de normas que deben ir acompañadas por el mismo, determinando que corresponde su emisión al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que en su artículo 35, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, recoge la creación de una “Marca de Excelencia en Igualdad”. Se busca con esta Marca distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

Por otra parte, la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre regula en su artículo 27.1, el papel de la Junta de Andalucía en relación a los Planes de igualdad de las empresas, especificando que “fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Asimismo, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incorpora el apartado 27.5 en el que se especifica que la Junta de Andalucía “creará un Registro de Planes de Igualdad en las Empresas, dependiente de la Consejería con competencia en materia laboral, que regulará reglamentariamente su constitución, sus características y sus condiciones para la inscripción y acceso”.

Por ello, y en desarrollo de estos mandatos, se emite el presente informe de evaluación de impacto de género realizado por el Instituto Andaluz de la Mujer del proyecto de Decreto por el que se regula la validación de los planes de igualdad de las empresas así como la concesión y utilización del reconocimiento “Marca de Excelencia en Igualdad”

Código:4cXPs686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8.

Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXPs686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	2/15



2. PERTINENCIA DE GÉNERO

Para la elaboración de informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas y de la legislación citada, toda norma o intervención que incida directa e indirectamente sobre las personas, tenga incidencia sobre el acceso a recursos y pueda influir en la ruptura de los estereotipos de género, tendrá un impacto potencial sobre la igualdad y en consecuencia resulta pertinente al género.

El proyecto de Decreto tiene como objetivo aprobar el procedimiento que regula la validación de los Planes de Igualdad en las Empresas así como la concesión y utilización del reconocimiento "Marca de Excelencia en Igualdad".

El proyecto de Decreto tiene una incidencia directa sobre las personas, siendo relevante para lograr la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La participación en el mercado de trabajo, en unas condiciones laborales igualitarias, constituye uno de los principales mecanismos de inclusión social ya que el empleo proporciona autosuficiencia económica, facilita el acceso a bienes y servicios (alimento, vivienda, educación...), fomenta una red de relaciones y tiene un papel social reconocido y constituye un medio a través del cual la persona contribuye con sus capacidades y experiencia en el desarrollo de la sociedad, sintiéndose así parte integrante de la misma. La introducción de la perspectiva de género en los procesos de gestión de los recursos humanos va a posibilitar a las empresas y a las organizaciones desarrollar las potencialidades profesionales de mujeres y hombres que redundará en beneficio de la actividad de la empresa y contribuirá al destierro de los estereotipos de género.

El contenido de la norma informada incide de manera directa en el acceso a diversos recursos, ya que, por un lado, se va a regular el procedimiento para validar los planes de igualdad, de forma que aquellos planes que obtengan la validación del Instituto Andaluz de la Mujer ostentarán una calidad en su diseño metodológico que nos garantizará su contribución a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Con ello, se mejorará la calidad en el empleo de las mujeres que repercutirá en su autosuficiencia económica, en el acceso a bienes y servicios y en definitiva, en su contribución y su papel en la sociedad. En el mismo sentido, la obtención de la Marca de

Código:4cXP5686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8.

Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP5686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	3/15



Excelencia nos garantizará la contribución de las medidas puestas en marcha por las empresas en la mejora de las condiciones del empleo de las mujeres.

En resumen, la norma analizada tiene capacidad para influir en la ruptura de los estereotipos de género, y se identifica su potencial impacto sobre el avance en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la erradicación de la discriminación de mujeres, de manera concreta, en el ámbito del mercado laboral, pero que, ineludiblemente, tendrá un impacto en otros ámbitos de participación.

3. MARCO NORMATIVO E IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES DE GÉNERO

En este apartado evaluamos el mandato normativo al que el Decreto debe dar respuesta en materia de igualdad de mujeres y hombres y los datos estadísticos generales relacionados con los ámbitos de actuación sobre los que incide la misma, analizados desde la perspectiva de género.

3.1 Marco Normativo

Ámbito internacional y europeo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por diversos tratados internacionales, siendo, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

En el marco de la Organización de las Naciones Unidas muchos han sido los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres, destacando, de manera especial la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mismas en la vida política, social, económica y cultural.

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8.

Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	4/15



En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en el marco de las Naciones Unidas –México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995–, contribuyeron a situar la igualdad de género en primera línea del debate. En este sentido, la IV Conferencia celebrada en Beijing, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Desde entonces, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, se han convertido en referencias clave en el avance de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades.

Ámbito nacional

Por su parte, la Constitución Española, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato a nivel estatal, e incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. Entre otras actuaciones, esta Ley obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un Plan de igualdad. Concretamente en el artículo 45 sobre elaboración y aplicación y los planes de igualdad (modificado por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo). establece un plazo de tres años para que las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores, negocien el diagnóstico previo, e implanten un plan de Igualdad, dos años para las de 100 a 150 y un año para las de 150 a 250.

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8.

Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	5/15



Ámbito autonómico

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, establece:

- Artículo 10.2 que “La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”.
- Artículo 10.3.1º que “la Comunidad Autónoma, en defensa del interés general, ejercerá sus poderes con una serie de objetivos básicos entre los que se encuentra la consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres y las jóvenes generaciones de andaluces”.
- Artículo 15 de Igualdad de Género se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.
- Artículo 73 de Políticas de género que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.ª de la Constitución, incluye, en todo caso la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos.
- Artículo 167 de Igualdad de la mujer en el empleo que los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que en su artículo 35, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, recoge que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8.

Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	6/15



promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará:

- a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.
- b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
- e) La publicidad no sexista.
- f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.
- g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

Por otra parte, la citada Ley 12/2007, de 26 de noviembre regula en su artículo 27.1, el papel de la Junta de Andalucía en relación a los Planes de igualdad de las empresas, especificando que “fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Asimismo, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incorpora el apartado 27.5 en el que se especifica que la Junta de Andalucía “creará un Registro de Planes de Igualdad en las Empresas, dependiente de la Consejería con competencia en materia laboral, que regulará reglamentariamente su constitución, sus características y sus condiciones para la inscripción y acceso”.

3.2. Identificación de desigualdades de género

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, dispone en el artículo 5.b). del contenido mínimo del informe de impacto de género “Identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres en relación con la disposición de que se trate, con inclusión de indicadores de género que permitan medir si la igualdad de oportunidades entre

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8.

Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	7/15



ambos sexos será alcanzada a través de las medidas que se pretenden regular en aquella, e incorporando datos desagregados por sexos recogidos preferentemente de estadísticas oficiales y acotados al objeto de la norma”.

Las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo siguen presentes. Así, en España la tasa de desempleo femenina está por encima de la masculina, siendo en Andalucía especialmente significativa donde esta diferencia entre mujeres y hombres alcanza casi 8 puntos porcentuales.

Tasa de desempleo de la población de 16 y más años por sexo. España y Andalucía. 2019 T1

	ESPAÑA	ANDALUCÍA
MUJERES	16,74%	25,37%
HOMBRES	12,90%	17,49%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Población Activa

La participación de las mujeres en el mercado laboral presenta una serie de características entre las que destacan, la segregación vertical (techo de cristal), la segregación horizontal, y la brecha salarial. A continuación las analizamos en relación al mercado laboral de Andalucía:

A. Segregación vertical: Concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad. La promoción de las mujeres es más lenta y laboriosa que la de los hombres. Puede decirse que la jerarquía profesional sigue estando dominada por los hombres. La segregación ocupacional vertical alude al hecho de que las mujeres ocupen los tramos más bajos de la escala jerárquica de las organizaciones, encontrando mayores barreras que los hombres en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones (“techo de cristal”), así como en la promoción de la carrera profesional.

La segregación ocupacional vertical en el mercado de trabajo en Andalucía, se manifiesta es la desigual presencia de mujeres y hombres en la dirección y gerencia de empresas con un índice de feminización de 43%, es decir por cada 100 hombres que ocupan puestos de dirección o gerencia hay 43 mujeres.

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	8/15



La segregación vertical también se refleja en la desigual participación de mujeres y hombres como empleadores/as que, si bien entre el empresariado sin personal asalariado el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres, este se acusa aún más cuando se trata de empresariado con personal asalariado llegando a cerca de un 72% en el caso de los hombres.

Población ocupada por sexo y Situación profesional. Andalucía. (miles de personas)

	Total	Trabajador por cuenta propia	Empleador	Empresario sin asalariados o trabajador independiente
	2019T1	2019T1	2019T1	2019T1
Hombres	1.770,4	354,7	120,8	225,6
Mujeres	1.335,8	176,4	47,1	124,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Población Activa (1T 2019)

B. Segregación laboral horizontal: Situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos, servicios o industrias de menor desarrollo, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Población ocupada por sexo y sector de actividad en Andalucía (miles de personas)

	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS
MUJERES	82,1	53,8	10,6	1.189,3
HOMBRES	208,9	234,0	194,4	1.133,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Población Activa (1 Trimestre 2019)

Población ocupada por sexo y rama de actividad en Andalucía (miles de personas)

	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	Información y comunicaciones	Actividades financieras y de seguros	Actividades inmobiliarias	Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios
Hombres	524,9	52,9	23,0	8,9	148,3	308,3	66,6
Mujeres	419,0	11,9	26,9	13,8	140,8	418,3	158,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Población Activa (1 Trimestre 2019)



Los datos sobre las características de la población ocupada muestran la existencia de una clara segregación ocupacional horizontal del mercado laboral en función del sexo, tanto en sectores como en ramas de actividad. Las mujeres se sitúan preferentemente en aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente "femeninas" (esto es que guardan correspondencia con el rol de género: educación, servicios sociales sanidad administración, etc.) siendo únicamente su presencia mayoritaria, en el sector servicios.

Si analizamos la distribución de la ocupación por sexo en las ramas de actividad que componen el sector servicios sí encontramos una fuerte segregación horizontal en Información y Comunicaciones con una representación masculina de más del 81%. En contra las mujeres ocupan con cerca de un 58% la Administración Pública y Defensa, Seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, con un índice de feminización¹ de 135%, es decir de cada 100 hombres ocupados en estas ramas de actividad hay 135 mujeres. La mayor segregación horizontal se muestra en Actividades artísticas recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extra-territoriales; otros servicios; las mujeres representan más del 70% (Índice de feminización² del 238%, es decir de cada 100 hombres ocupados en otros servicios nos encontramos con 238 mujeres).

El resto de sectores, Agricultura, Industria y Construcción presentan una clara masculinización, destacando el de la construcción con un índice de feminización³ de un 5%, es decir de cada 100 hombres ocupados en la construcción hay 5 mujeres.

- C. **Brecha salarial:** Diferencia entre la ganancia media anual de las mujeres y la de los hombres, engloba todas las retribuciones, es decir, no se refiere únicamente a la diferencia de salario base sino

¹ Índice de feminización de la población ocupada en Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales/ Número de mujeres ocupadas en Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales / Número de hombres ocupados en Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales x 100

² Índice de feminización de la población ocupada en el sector de otros Servicios: Número de mujeres ocupadas en Otros Servicios / Número de hombres ocupados en Otros Servicios x 100

³ Índice de feminización de la población ocupada en el sector de la construcción: Número de mujeres ocupadas en la construcción / Número de hombres ocupados

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	10/15



que se tienen en cuenta toda la remuneración adicional al salario base: complementos, horas extras, prestaciones sociales, etc, pues es ahí donde encuentran las mayores diferencias.

Según la Encuesta de Estructura salarial 2018 (datos relativos a 2016) en Andalucía, los datos son similares, la ganancia media anual por persona trabajadora fue de 21.268,41 euros en 2016. El salario medio anual de las mujeres fue de 18.177,37 euros, mientras que el de los hombres fue de 24.026,82 euros. La brecha salarial andaluza se sitúa ligeramente más alta que la nacional, en 5.849,45 euros, lo que supone que las andaluzas ocupadas perciben de media más de 24 puntos porcentuales menos de salario que los andaluces ocupados.

En Andalucía, la ganancia media de las mujeres con relación a los hombres es inferior en todos los tramos de edad considerados, aunque la brecha salarial se incrementa a medida que aumenta la edad como se muestra en la siguiente tabla:

2016	Mujeres	Hombres	Diferencia €
Andalucía			
De 25 a 34 años	14.025,59	17.555,24	-3.529,65
de 35 a 44 años	18.000,85	22.986,90	-4.986,05
de 45 a 54 años	19.806,96	27.278,07	-7.471,11
55 y más años	22.412,66	29.262,80	-6.850,14

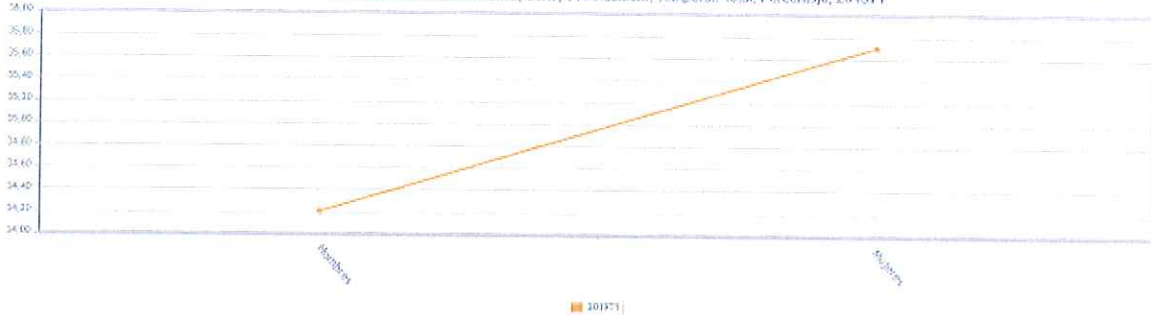
El mercado laboral en Andalucía se configura como un mercado segregado por sexo, o lo que es igual, un mercado laboral para las mujeres y otro para los hombres; el primero se caracteriza por ofrecer un abanico muy restringido de opciones profesionales, que son además la de menor prestigio social y mayor saturación en el mercado, lo que lleva asociado menores probabilidades de empleo, peores condiciones laborales y retribuciones muy bajas; en el segundo el abanico posible de profesiones es mucho más amplia, hay mayores probabilidades de empleo en general, así como de ascenso y promoción profesional y de obtener mejores condiciones laborales y mayores salarios. Profundizando en el análisis de unas y otros, vemos cómo se reafirman estas desigualdades. Así se observa que la incidencia de la contratación temporal es más alta en las mujeres que en los hombres, aunque las diferencias en este sentido son, según los datos disponibles, muy pequeñas. Hay que señalar también que los datos sobre la temporalidad en la contratación se ven muy afectados por el peso que tiene el empleo público sobre el total del empleo femenino.

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	11/15

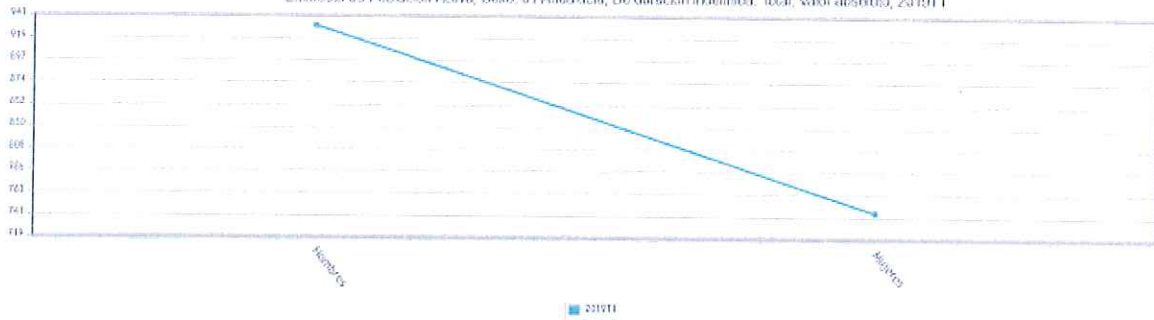


Instituto Andaluz de la Mujer
**CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES
 Y CONCILIACIÓN**

Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad autónoma.
 Encuesta de Población Activa, Sexo, 01 Andalucía, Temporal: Total, Porcentaje, 2019T1

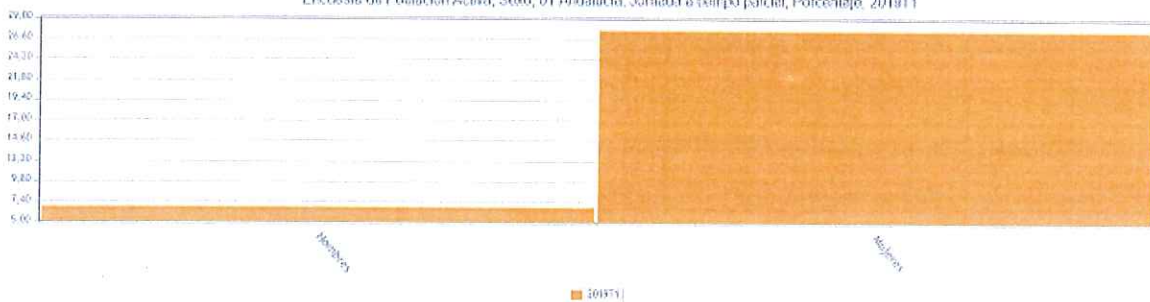


Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad autónoma.
 Encuesta de Población Activa, Sexo, 01 Andalucía, De duración indefinida: Total, Valor absoluto, 2019T1



Aunque el porcentaje global de la modalidad de jornada a tiempo parcial en el mercado laboral andaluz sigue siendo muy pequeña lo que sí se observa con claridad es que es mayoritariamente femenina. Mientras para los andaluces la jornada a tiempo parcial representa apenas un 7%, para las mujeres constituye cerca de un 28%.

Ocupados por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad autónoma.
 Encuesta de Población Activa, Sexo, 01 Andalucía, Jornada a tiempo parcial, Porcentaje, 2019T1



Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	12/15



Ante esta situación de desigualdad, desde el Instituto Andaluz de la Mujer, se desarrollan actuaciones con el objetivo de promover la igualdad en el empleo de las mujeres y conseguir su empleabilidad, removiendo los obstáculos que la limitan o impiden, a través de políticas para el fomento del empleo, la conciliación y los planes de igualdad en las empresas, que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

El diseño de una metodología para la validación de los Planes de Igualdad y la regulación de un procedimiento para la concesión y utilización de una Marca de Excelencia en Igualdad a empresas que destaquen por su compromiso con la igualdad de género, responden a una estrategia de acción positiva, entendida como medida temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad y oportunidades. Nos encontramos ante una medida correctora aplicada que pretende obtener un efecto beneficioso sobre la condición y posición de las mujeres tanto en la sociedad, como en el mercado laboral en general, y en las empresas en particular, con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El objeto del decreto es regular dos procesos:

- La validación de los Planes de igualdad cuyo objetivo es apoyar el esfuerzo de aquellas empresas que desarrollan políticas de igualdad de género y que llevan a cabo una labor específica en pro de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres.
- La concesión y utilización de la "Marca de Excelencia en Igualdad" cuyo objetivo es distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

Ambos procesos nos asegurará la calidad del proceso metodológico de elaboración de los Planes de Igualdad en aspectos fundamentales tales como, la realización del diagnóstico de situación, la participación de la

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	13/15



representación del personal y de comunicación con la plantilla y la adopción de medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Se analizará la estrategia de igualdad de las empresas en cuanto a la claridad, rigor, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad para hacer frente a las desigualdades detectadas en el diagnóstico. Se valorará el compromiso de la dirección con la consecución de la igualdad real y efectiva y el proceso de seguimiento y evaluación diseñado.

Se estudiarán los aspectos relativos al acceso al empleo y al equilibrio de la participación de mujeres y hombres en las condiciones laborales y en la gestión de los recursos humanos y los aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas y de productos de servicios.

4. IMPACTO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES.

Con este decreto se contribuirá al avance la igualdad entre mujeres y hombres a nivel empresarial y organizacional que repercutirá en dos ámbitos interrelacionados:

- Ámbito laboral: Incorporar la igualdad entre mujeres y hombres supone cambios importantes en las tasas de actividad mejorando, no sólo el derecho fundamental al empleo de las mujeres, sino el funcionamiento del mercado laboral y del sistema productivo. Con el acceso de las mujeres y de los hombres por igual a todos los sectores de actividad, se incrementan las posibilidades de elección de carrera profesional, reduciéndose, de este modo, la segregación ocupacional y mejorándose las posibilidades competitivas del mercado laboral. La igualdad entre mujeres y hombres hace que se incremente el personal disponible, que mejoren las condiciones de desarrollo, tanto para las mujeres como para los hombres y que se refuerce un empleo de calidad. Estos beneficios se traducen en un impacto positivo en la productividad de las empresas y en los indicadores económicos de un país.
- Ámbito familiar: Incorporar la igualdad de oportunidades en este ámbito supone que, tanto las mujeres como los hombres, puedan hacer una elección libre de su proyecto de vida sin la influencia de creencias y/o valoraciones asignadas a su sexo y por tanto, desarrollar el ejercicio de los

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	14/15



derechos individuales enriqueciendo al conjunto de la sociedad. En el ámbito familiar, los beneficios que aporta la igualdad entre mujeres y hombres se traducen en una mejora de la calidad de vida y en el ejercicio pleno de los derechos individuales, lo que permite mayores oportunidades de participación en todos los ámbitos de la vida.

5. LENGUAJE NO SEXISTA O INCLUYENTE.

De acuerdo con el Art 9, sobre lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (BOJA nº 274 de 18 de diciembre de 2007), y la instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso no sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, se ha revisado la redacción del Decreto conformando que cumple esta normativa. También señalar el respeto a la normativa vigente en materia de utilización de un lenguaje no sexista, (Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos).

6. CONCLUSIÓN

El proyecto Decreto por el que se regula la validación de los planes de igualdad de las empresas así como la concesión y utilización del reconocimiento "Marca de Excelencia en Igualdad, se configura como una herramienta imprescindible para seguir avanzando en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Procesos que validen y reconozcan el compromiso y el esfuerzo de entidades con el fomento de la igualdad y por la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su gestión organizativa, nos asegurará la calidad metodológica de los instrumentos puestos en marcha para alcanzar una sociedad más justa y democrática del conjunto de la ciudadanía. Por todo ello, tendrá un impacto positivo en la igualdad.

LA DIRECTORA

Laura Fernández Rubio

Código:4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8. Permite la verificación de la integridad de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			
FIRMADO POR	LAURA FERNANDEZ RUBIO	FECHA	16/10/2019
ID. FIRMA	4cXP686P1I0V1047V0hWnzEhU3Jw8	PÁGINA	15/15

