

OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 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”.

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

1.1 Contexto Legislativo. De acuerdo con 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*, es responsabilidad del órgano directivo o entidad instrumental emisora de la norma o Plan, la elaboración de un informe que dé cuenta del impacto que, previsiblemente, el mismo pudiera causar por razón de género. Por otra parte, según estipula dicho Decreto y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del *Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía*, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los citados informes, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

1.2 Objeto del presente Informe. Al amparo de esta atribución de funciones, la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería emite el presente **Informe de Observaciones y recomendaciones** al Informe de Evaluación emitido por el Instituto Andaluz de la Mujer sobre el borrador 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”* con la finalidad de que incorpore las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo -si fuera el caso- antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de dicho Plan en la igualdad de género.

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

Analizado el objeto y contenido del borrador del Decreto, éste tiene como objeto aprobar el procedimiento que regula la validación de los Planes de Igualdad en las empresas así como al utilización de la “Marca de Excelencia en Igualdad”. Esta Unidad de Igualdad de Género está de acuerdo con el Instituto emisor del Informe, en que el mismo **es pertinente** al género, debido a que el grupo destinatario directo al que se dirige el borrador son mujeres y hombres en el ámbito laboral, es decir, que constituyen la plantilla de

Avda. Hytasa, 14. Edif. Junta de Andalucía. 41071 Sevilla.
Teléf. 955.04.81.14. Fax. 955.04.81.23.



Código:	Ry71i882SRMXJMnqBHiSOW0nkbd_E	Fecha	08/04/2020
Firmado Por	MARÍA CONCEPCION CAMPOS FERNANDEZ MARIA LUISA GOMEZ HERRERA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	1/4



personal de las empresas que desarrollan políticas de igualdad de género y ponen en marcha Planes de Igualdad y también forman parte de aquellas entidades que solicitan la “Marca de excelencia en igualdad”. Por tanto, la norma incide tanto en el acceso a los recursos (en las oportunidades de uso de los recursos), en el control de los recursos (en la toma de decisiones sobre su uso y los beneficios de los mismos) de los hombres y las mujeres así como en la modificación de roles y estereotipos de género.

Cuando una norma se define como pertinente al género se debe llevar a cabo sobre la misma un análisis de género. Procediendo a analizar el impacto de género de la norma y, teniendo en cuenta la normativa de aplicación en relación con la igualdad de género, se realizan las siguientes observaciones.

3. OBSERVACIONES SOBRE DESIGUALDADES DETECTADAS.

La norma trae causa en los artículos 27 y 35 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, que contemplan desarrollar la regulación en lo relativo a los Planes de igualdad de las empresas y a la “Marca de Excelencia en Igualdad”.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 6.3, obliga a la incorporación de indicadores de género en los informes de evaluación, ya que esta información va a permitir valorar el impacto de género que la norma pueda causar.

En su Informe, se pueden observar las diferencias y desigualdades existentes que afectan a un sexo y a otro en el mercado laboral, quedando de manifiesto la posición de desventaja de la mujer. Toda esta información es relevante y permite hacer un análisis de género completo de la situación de partida.

Atendiendo a algunos de los datos aportados en el Informe, relativos al año 2019 en Andalucía, cuya fuente ha sido el Instituto Nacional de Estadística, se pone de manifiesto que: la tasa de desempleo en mayores de 16 años es 8 veces superior en mujeres que en hombres; en cuanto a la ocupación de puestos de gerencia y dirección en empresas, las mujeres alcanzan solo un 43% ; respecto a los sectores y ramas de actividad, hay una clara feminización en el sector servicios concretamente en el sanitario, educativo, ámbito del cuidado, actividades recreativas y de entrenamiento, estando claramente masculinizados otros ámbitos como el industrial, agrícola y el de la construcción. La brecha salarial es otro



Avda. Hytasa, 14. Edif. Junta de Andalucía. 41071 Sevilla.
Teléf. 955.04.81.14. Fax. 955.04.81.23.

Código:	Ry71i882SRMXJMnqBHiSOW0nKxd_E	Fecha	08/04/2020
Firmado Por	MARÍA CONCEPCION CAMPOS FERNANDEZ MARIA LUISA GOMEZ HERRERA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	2/4



indicador en el que se manifiesta la desigualdad femenina que es mayor en Andalucía que en el resto de España, alcanzando 24 puntos porcentuales menos que los hombres, e incrementándose en tramos de edad a partir de 45 años.

4. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN OBJETO

4.1. Justificación Normativa: El artículo 5 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, prescribe que *“Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”*

4.2. En el texto analizado del borrador, se menciona la transversalidad de género en el Preámbulo referida a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pero para completar dicho extremo se recomienda añadir el artículo 5 de la Ley andaluza, mencionada en el apartado 4.1.

5. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS COMPENSATORIAS Y QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD

5.1. Justificación Normativa: De acuerdo con lo dispuesto en el art. 6 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, el informe de evaluación del impacto de género *“irá acompañado de indicadores pertinentes al género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos”*.

5.2. Cabe destacar que la norma aborda tanto en su objetivo como en su acciones promover la igualdad en el empleo de las mujeres y conseguir su empleabilidad removiendo los obstáculos que la limitan o impiden, por lo que prevé que su impacto será positivo al fomentar la presencia de mujeres y hombres en condiciones de igualdad en el mercado laboral.



Avda. Hytasa, 14. Edif. Junta de Andalucía. 41071 Sevilla.
Teléf. 955.04.81.14. Fax. 955.04.81.23.

Código:	Ry71i882SRMXJMnqBHiSOW0nKxD_E	Fecha	08/04/2020
Firmado Por	MARÍA CONCEPCION CAMPOS FERNANDEZ MARIA LUISA GOMEZ HERRERA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	3/4



Concretamente en el artículo 10.5, se mencionan todos los criterios de evaluación que deberán cumplir las empresas para obtener tanto la validación del Plan de Igualdad como la Marca de Excelencia, y en las letras a), b) y c) se detallan los aspectos relativos a la estrategia de igualdad de la empresa, al acceso al empleo, al equilibrio en la participación de mujeres y hombres, a la gestión de recursos humanos, al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas, resultando todos ellos items que ayudan a que la medida correctora en la que se convierte esta norma alcance el objetivo de mejorar la condición y posición de las mujeres en la sociedad y en el mercado laboral con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por todo lo anterior, esta Unidad está de acuerdo con el Instituto en que la norma tiene un impacto de género previsiblemente positivo en la igualdad.

6. REVISIÓN DEL LENGUAJE

6.1. Justificación normativa: De acuerdo con los artículos 4 y 9 sobre lenguaje no sexista e imagen pública de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, y de acuerdo con la *Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros (y Viceconsejeras)*, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

6.2. Se valora el esfuerzo realizado por el centro emisor en la redacción de la norma pudiéndose observar un lenguaje inclusivo y no sexista, ya que se trata de un aspecto esencial del proceso de integración de la perspectiva de género. Únicamente se hace una propuesta de sustitución en el artículo 7.3, cuando se habla de “interesado”, ya que se entiende que se refiere a “persona interesada” o a “entidad interesada” que formula la solicitud, por lo que sería conveniente aclarar dicho extremo.

LA ASESORA TÉCNICA

VºBº LA JEFA DE SERVICIO DE
LEGISLACIÓN



Avda. Hytasa, 14. Edif. Junta de Andalucía. 41071 Sevilla.
Teléf. 955.04.81.14. Fax. 955.04.81.23.

Código:	Ry71i882SRMXJMnqBHiSOW0nkbd_E	Fecha	08/04/2020
Firmado Por	MARÍA CONCEPCION CAMPOS FERNANDEZ MARIA LUISA GOMEZ HERRERA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	4/4

