



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES, EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA NO COMPETITIVA, DE LA INICIATIVA PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN EL ÁMBITO LOCAL.

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1.1. DENOMINACIÓN O TÍTULO DE LA NORMA

Proyecto de Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, de la Iniciativa para la promoción del empleo juvenil en el ámbito local.

1.2. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO NORMATIVO

De acuerdo con sus objetivos y competencias, el Servicio Andaluz de Empleo establece entre sus prioridades el desarrollo y promoción de políticas de empleo destinadas a crear oportunidades de empleo para la población joven andaluza, en especial en el marco de la Garantía Juvenil y los instrumentos financieros que le dan soporte.

La reducción del desempleo juvenil constituye uno de los retos más importantes para la sociedad por cuanto supone poder poner en valor el potencial intelectual y productivo de esta población. Esta preocupación es compartida por los diferentes niveles de gobierno, de tal manera que la propia Unión Europea, en su Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, reconoce que las personas jóvenes se han visto golpeadas con más fuerza por las crisis y se enfrentan al mercado laboral con mayores vulnerabilidades debido a su falta de experiencia profesional y, en ocasiones, a la falta de formación en las áreas más demandadas. Esta convicción fue renovada a finales de 2019, cuando el Consejo de la Unión Europea adoptó por unanimidad la nueva Recomendación “Un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil”, donde se destaca que el refuerzo de la Garantía Juvenil puede contribuir a crear oportunidades de empleo juvenil, a promover el emprendimiento juvenil y ayudar a aprovechar las oportunidades que surgen de las transiciones digitales y ecológicas.

En Andalucía, fruto de la preocupación por generar mayores oportunidades de empleo para la juventud, se establecen diferentes iniciativas que han venido a dar respuesta a la necesidad de mejorar la empleabilidad como medio para generar oportunidades de empleo.

Concretamente, con esta Orden se pretende establecer las bases reguladoras de las ayudas dirigidas a promover el desarrollo de la empleabilidad de las personas jóvenes desempleadas de los municipios andaluces, mediante la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación, a través de su contratación para la realización de proyectos puestos en marcha por ayuntamientos y Entidades Locales Autónomas.

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	04/04/2022	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmbBRRUGZAJ6NADY54U6ES5HGD2	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Los incentivos regulados en esta orden se destinan a promover proyectos destinados a personas jóvenes desempleadas de los municipios andaluces mediante la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación, a través de su contratación para la realización de proyectos puestos en marcha por ayuntamientos y Entidades Locales Autónomas.

Serán destinatarios de las contrataciones las personas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas que tengan una edad comprendida entre los 18 y 29 años, ambos inclusive, y estén inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Algunos antecedentes son:

- Decreto-Ley 6/2014, de 29 de abril, por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la Iniciativa @mprende.
- Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.
- Orden de 20 de julio de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras de las Iniciativas de Cooperación Local para la concesión de subvenciones públicas por el Servicio Andaluz de Empleo, en el marco del Programa de fomento del empleo industrial y medidas de inserción laboral en Andalucía, en régimen de concurrencia no competitiva.
- Decreto-Ley 16/2020, de 16 de junio, por el que, con carácter urgente, se establecen medidas en materia de empleo, así como para la gestión y administración de las sedes administrativas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19).

1.3. CONTEXTO LEGISLATIVO

De conformidad con el artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía, así como el 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 tienen la obligación de acompañar al procedimiento de elaboración de los proyectos de Ley, disposiciones reglamentarias y planes, un informe de impacto en el que se valore el impacto que pueden causar las mismas tras su aprobación.

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de evaluación de impacto de género, establece en su artículo 3.2 que se requerirá el informe de evaluación del impacto de género en la elaboración de todas las disposiciones con carácter reglamentario que dicten las personas titulares de las Consejerías en ejercicio de la potestad prevista en el artículo 44.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En cumplimiento del mandato normativo, se emite el presente informe preceptivo de evaluación del impacto de género.

2. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO

SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO
C/ LEONARDO DA VINCI 19, letra B
41092 SEVILLA

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	04/04/2022	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmBBRRUGZAJ6NADY54U6ES5HGD2	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Las medida propuesta incide directamente en realidades en las que la población femenina está afectada en mayor medida que la masculina como son la precariedad laboral, la inestabilidad, la peores condiciones laborales, las dificultades en el acceso al primer empleo o las que se encuentran las mujeres que quieren a incorporarse al mercado laboral después de haberse dedicado al cuidado de personas dependientes.

El estudio La mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2020, elaborado por el Observatorio ARGOS, presenta datos muy reveladores al respecto:

- La tasa de paro femenina es superior a la masculina, con una tasa de paro femenina del 26,53% frente al 18,82% de tasa de paro masculina. Tiene mayor incidencia en las mujeres jóvenes:
 - 52,45% en mujeres menores de 25 años
 - 72,30% en mujeres menores de 20 años
 - 25,9% en mujeres de la franja de edad comprendida entre 25 y 44 años.
- La tasa de empleo femenina es de 34,79%. Dicho índice tiene un valor significativamente inferior a la tasa de empleo masculina que se eleva a 47,70%.

En 2020 la tasa de empleo femenina se cifra en Andalucía en el 35,73%, es decir, de cada cien mujeres mayores de 16 años en Andalucía, 36 se encuentran trabajando. Esta proporción es inferior a los 51 hombres trabajadores por cada 100 de 16 o más años en Andalucía y a las 43 trabajadoras por cada 100 mujeres mayores de 16 años en España.

- Según la experiencia laboral de las mujeres paradas andaluzas, se constata que el 9,02% de las mujeres que no trabajan y quieren hacerlo están buscando su primer empleo (más de un punto porcentual superior a la de hombres en esta situación 7,90%)

El número de mujeres en esta situación en Andalucía es de 462.900, representando el 53,44% de la población parada.

- El alto porcentaje de contratos a jornada parcial es una característica que distingue la contratación femenina. Durante el 2020 la proporción de contratos de jornada parcial registrados a mujeres duplicó a la de hombres: un 37,92% de la contratación femenina frente a un 16,27% de contratación masculina.
- Entre las ocupaciones con mayor proporción de contratos a mujeres, “ocupaciones más feminizadas”, destacan los Trabajadores de los cuidados personales a domicilio, Empleados domésticos, Auxiliares de enfermería hospitalaria y Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, donde más de ocho de cada diez contratos registrados para el desempeño de estas profesiones en Andalucía han correspondido a mujeres.
- La población femenina ocupada supone el 42,43% del total, siendo 1.281.900 mujeres.

Atendiendo a estas cifras, esta Proyecto de Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, de la Iniciativa para la promoción

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	04/04/2022	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmBBRRUGZAJ6NADY54U6ES5HGD2	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



del empleo juvenil en el ámbito local, que tiene por objeto favorecer las oportunidades laborales, mejorar la empleabilidad de estas personas, e impulsar su inclusión en el mercado de trabajo, dotándoles de la experiencia laboral que precisan para su permanencia en el mismo, incide directamente en las mujeres ya que como se ha podido comprobar son la población que más sufren las situaciones laborales más precarias y mayores dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo, ya por no tener ninguna o poca experiencia laboral o por haber estado en periodo de inactividad por el cuidado de sus descendientes o mayores.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

La norma tiene un impacto potencial sobre el tejido de población andaluza desempleada, por lo que el informe resulta pertinente respecto al género, ya que afecta a personas de ambos sexos y su acceso a los recursos de empleo disponibles, aspecto que es especialmente relevante en el caso de la mujer donde la información disponible arroja que la intervención es más urgente.

Además, la norma incide sobre problemas que se dan en mayor medida en la población femenina como son la mayor dificultad para acceder a un puesto de trabajo, especialmente cuando es el primer empleo o cuando las mujeres se reincorporan al mercado laboral tras el cuidado de descendientes y/o dependientes.

4. VALORACIÓN DEL IMPACTO

Este centro directivo considera, por tanto, que la norma que se propone tiene un impacto de género positivo. Además, después de analizar los resultados de los contratos formalizados en anteriores iniciativas similares, se ha podido constatar que los resultados han sido positivos.

Desde esta Dirección se considera que estas bases pueden tener un impacto de género positivo, ya que pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales de las mujeres, fomentando la mejora de la empleabilidad, impulsando su inclusión en el mercado de trabajo y dotándoles de la experiencia laboral que precisan para su permanencia en el mismo, mejorando de esta manera la empleabilidad y el posicionamiento en el mercado de trabajo de la población femenina.

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 el informe de evaluación de impacto de género.

LA DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	04/04/2022	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	Pk2jmBBRRUGZAJ6NADY54U6ES5HGD2	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	