

Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

Proyecto de Orden por la que se modifica la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía

Con fecha 22 de febrero de 2012 se publica en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género y se modifica el procedimiento de valoración del preceptivo informe de impacto de género en las normas, asignando esta función a las respectivas Unidades de Igualdad de Género de cada Consejería.

Desde el Servicio de Legislación y Recursos se recibe en la Unidad de Igualdad de Género petición para que se realicen las observaciones pertinentes al Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, con fecha 21 de junio de 2022, del proyecto citado más atrás, acompañando, entre otros, el informe y texto del proyecto de orden.

A tenor de lo expuesto, y una vez analizada la documentación, se realizan las siguientes observaciones:

1. Revisión y comprobación del contenido del informe y del texto normativo.

1.1. Sobre la pertinencia de género.

Analizado el Informe de Evaluación de Impacto de Género recibido encontramos que quien promueve la norma entiende que *“teniendo en cuenta el objeto de la norma de origen y las modificaciones que ahora se introducen en el proyecto de orden objeto de informe, y considerando que el grupo destinatario final de estas subvenciones son las personas trabajadoras, mujeres y hombres, como sujetos sobre quienes se aplican las medidas de estos planes y, asimismo, mujeres y hombres que también se benefician de las medidas de dichos planes aún no siendo personas trabajadoras de las empresas que los implantan, pero sí relacionadas con*



Código Seguro de verificación: I9AU0p96C4pmv0Ec/7n9OQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	04/08/2022
ID. FIRMA		PÁGINA	1/4

--	--	--	--



estas (así, a modo de ejemplo, las personas menores o dependientes de las personas trabajadoras que se benefician de las medidas de conciliación que contienen estos planes) y, asimismo, considerando que la norma posibilita el acceso a recursos públicos a través de ayudas económicas a empresas y que estos recursos van destinados, en definitiva, a la puesta en marcha de acciones a través de los planes de igualdad que incidan en la eliminación de desigualdades de género en el ámbito laboral, consideramos que la norma es pertinente al género.” Desde la Unidad de Igualdad de Género compartimos el criterio manifestado por el centro directivo proponente, por lo que también consideramos que la norma es pertinente.

1.2. Sobre el impacto de género.

El centro directivo proponente recoge en su informe que “podemos considerar que la valoración de impacto del proyecto de orden que se propone es positivo al posibilitar una mayor implantación de planes de igualdad en las empresas, cuyas medidas beneficiarán a las personas trabajadoras, y favorecerán el que se reduzcan o eliminen las diferencias mujeres y hombres en el ámbito laboral, lo que va a repercutir de forma positiva en otros ámbitos, como el familiar y el personal”.

Respecto la valoración del impacto de género cabe recordar la aplicación del “Manual para la elaboración de informes de impacto de género” elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer¹, donde se recoge que “valorar el impacto de género significa prever los efectos que la norma tendrá sobre mujeres y hombres y, en consecuencia, sobre la igualdad de género. La finalidad es prever las consecuencias que tendrá la aplicación de la norma y comprobar si de las actuaciones planificadas pueden derivarse resultados equivalentes en hombres y mujeres o si, por el contrario, su aplicación puede conllevar la generación o reproducción de desigualdades de género.” En este caso podemos encontrar alguna referencia estadística que nos muestra con carácter general desigualdades entre mujeres y hombres, las cuales se abordarán a través de la elaboración de planes de igualdad de género en las empresas, aunque hubiera sido oportuno incluir además otras estadísticas también relacionadas con las áreas que se deben recoger en los planes de igualdad y a las que no se hace referencia en el informe. En el manual citado se indica que el informe deberá:

“concluir si la norma tendrá un impacto previsiblemente:

Positivo: Si en la norma se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que contribuirá a reducir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención.

Negativo: Si no la norma no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla ninguna medida para reducir las desigualdades de partida, el impacto previsible será negativo. Dado que norma no actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o aumento de las mismas.

¹ Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención. Instituto Andaluz de la Mujer.

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/system/files/documentos/MANUAL%20GENERAL%20INFORMES%20IMPACTO%20GENERO.pdf>

Código Seguro de verificación: I9AU0p96C4pmvoEc/7n9OQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	04/08/2022
ID. FIRMA		PÁGINA	2/4



Es importante aclarar aquí una vez más que no hay impactos neutros: si existen desigualdades de género en el contexto de intervención, o no se aborda su erradicación (impacto de positivo) o, si no se “hace nada”, las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).”

Aplicando por tanto lo anterior, si bien no se hace una descripción expresa de las medidas por las que se abordarán las discriminaciones identificadas, desde la Unidad de Igualdad de Género compartimos la valoración que esta norma tendrá un impacto positivo, ya que la elaboración de planes de igualdad en las empresas cumpliendo las características que se establecen en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre², vendrán a reducir las diferencias que se detecten en cada caso a través del diagnóstico que se realice en cada empresa.

1.3. Sobre la transversalidad del principio de igualdad e inclusión en el objeto de la norma.

Respecto el texto de la norma cabe destacar que en su preámbulo se hace referencia al principio de transversalidad establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Dicho artículo establece 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.”*

2. Observaciones y propuestas.

Respecto la documentación analizada cabe realizar las siguientes apreciaciones:

- No procede realizar observación alguna respecto el lenguaje utilizado desde el punto de vista del lenguaje no sexista, al ser correcto el lenguaje utilizado a lo largo del texto articulado así como en el cuadro resumen.

- En el apartado 14.a) del cuadro resumen, en el punto 8, se establece que quien solicite debe aportar *“Declaración responsable de no haber sido condenada o sancionada la entidad por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente o por acoso sexual en el trabajo, durante un plazo de cinco años desde la fecha de la condena por sentencia firme o de la resolución administrativa firme.”* Entendemos que ello deriva de la obligación del cumplimiento del artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre³, por lo que consideramos oportuno que ello se incluya en el apartado 4.c) (Otras

² Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

³ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículo 13: *“2. La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas personas físicas o jurídicas condenadas por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, durante un plazo de cinco años desde la fecha de la condena por sentencia firme.”*

Código Seguro de verificación: I9AU0p96C4pmv0Ec/7n9OQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	04/08/2022
ID. FIRMA		PÁGINA	3/4



circunstancias, previstas en normas autonómicas y estatales con rango de ley, y en las normas de la Unión Europea, que impiden obtener la condición de persona o entidad beneficiaria), pudiendo sustituirse lo que se recoge como “No se establecen” por “Aplicación del artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el que se establece que la Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas personas físicas o jurídicas condenadas por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, durante un plazo de cinco años desde la fecha de la condena por sentencia firme.” o un texto similar.

- Destacamos positivamente que en el apartado 22.b).3º se establezca la obligación de aportación de datos desagregados por la variable sexo cuando se recojan datos de personas en la memoria resumen final de la actividad realizada. Asimismo destacamos también como positiva la obligación en ese mismo apartado del uso de un lenguaje no sexista y no discriminatorio, entre otros aspectos relacionados con la igualdad de género.

- Más allá del texto articulado de la orden entendemos necesario que con carácter previo a su aprobación y puesta en marcha a través de distintas resoluciones de convocatoria se establezca un sistema de gestión que permita obtener y explotar la información de las personas solicitantes y participantes, todo ello con desagregación por la variable sexo, así como la elaboración de indicadores, incluyendo indicadores de género, dado que la única fuente de información de esta línea de ayudas es ella misma, por lo que de no establecerse un sistema de información y análisis de la misma nunca será posible conocer sobre su aplicación, ejecución e impacto, ni con carácter general ni específicamente desde una perspectiva de género.

- Finalmente cabe recordar para su cumplimiento, según indicación del Instituto Andaluz de la Mujer, lo preceptuado en el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, que viene a indicar que “El centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género lo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.”

EL RESPONSABLE DE LA
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
Urbano Jesús Muñoz Pedroche

Código Seguro de verificación: I9AU0p96C4pmvoEc/7n9OQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	04/08/2022
ID. FIRMA		PÁGINA	4/4