

## **INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE 3 DE JUNIO DE 2022 POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS, EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA NO COMPETITIVA, DIRIGIDOS A IMPULSAR LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DEL EMPLEO ESTABLE 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.

Aunque en las últimas décadas se han conseguido grandes avances en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres, el informe elaborado por la OIT Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2020, revela que las mujeres encuentran más dificultades de acceso al empleo regular asalariado y tienen salarios inferiores a igual categoría profesional.

Debido a la carencia de un empleo regular a tiempo completo, un gran número de mujeres recurre a alternativas como el empleo independiente, el trabajo intermitente, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo doméstico, en empresas familiares o trabajos con características precarias. Además tienen más posibilidades de trabajar en la economía informal con empleos situados al margen del marco jurídico o reglamentario caracterizado por un bajo nivel de protección social y una gran precariedad.

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

Orden por la que se modifica la Orden de 3 de junio de 2022 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a impulsar la recuperación y generación del empleo estable en Andalucía.

El objeto de esta Orden es ampliar el ámbito de las bases reguladoras y, por tanto, flexibilizar los requisitos para incluir como posibles destinatarios o destinatarias de las contrataciones indefinidas a personas que estén tanto ocupadas como desempleadas, contribuyendo así la consecución del objetivo inicial de dichas bases, que no es otro que favorecer la activación del mercado de trabajo, fomentar la recuperación de la actividad laboral, e impulsar la generación del empleo en todos los sectores productivos, mediante la concesión de incentivos a la creación de empleo estable, y especialmente a aquellas que más han sufrido la pérdida del empleo durante la reciente crisis sanitarias como son las personas jóvenes y las mujeres.

Así lo demuestra la Encuesta de Población Activa de 2020 que sitúa a las mujeres y los jóvenes como los principales afectados por la destrucción del empleo y la caída de la actividad. No obstante, las mujeres son protagonistas en todos los tramos de edad.

La contratación indefinida se muestra como la mejor garantía para reducir las altas tasas de temporalidad, luchar contra la segmentación del mercado laboral y además, contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de



FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	24/10/2022	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN			



las empresas. Estos incentivos tienen por objeto aumentar la ocupación de la población activa e incrementar el empleo estable y de calidad así como conseguir un mercado de trabajo caracterizado por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que favorezca la integración y contratación de colectivos con especial dificultad de inserción en el mercado laboral.

## **1.2 MARCO LEGISLATIVO**

El marco normativo es el mismo que el de las bases reguladoras originarias, que se reproduce a continuación.

En virtud del artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como posteriormente en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía en su artículo 6.2, 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 efecto que pueden causar las mismas tras su aprobación. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se deroga el anterior Decreto 93/2004 y que regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de género. La emisión de dicho informe corresponde al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición que se trate.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que modifica a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ampliando y modificando diferentes artículos de dicha Ley, así como del Estatuto de los Trabajadores, en pro de conseguir una igualdad real en el marco laboral.

En este mismo sentido las Directivas 2006/54/CE y 2000/78 del Parlamento Europeo y del Consejo, tratan de establecer un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Estableciendo como objetivo prioritario la lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

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

En cuanto que las bases reguladoras objeto de modificación han sido aprobadas muy recientemente, no se ha producido un cambio significativo en el mercado laboral, por lo que se reproduce aquí el contenido de la memoria originaria de dichas bases reguladoras.

Pese a los avances registrados en las dos últimas décadas, el acceso al mercado laboral y las condiciones de trabajo continúan siendo desiguales entre mujeres y hombres, según indica el informe Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo 2020, realizado por la Organización Internacional del Trabajo.

Esta tendencia queda demostrada fijándonos tanto en la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, que se sitúa más de 26 puntos por debajo de la masculina, o en la de desempleo, que es ligeramente más alta y alcanzará el 6% a nivel mundial durante este año, en comparación con el 5,3% de la de los hombres.

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 datos publicados por el INE en el primer trimestre de 2021, en España la tasa de desempleo entre las mujeres es del 18,13% frente al 14,07% de la de los hombres. Según estos mismos datos la tasa de desempleo de las mujeres ha aumentado en España 2,6 puntos porcentuales mientras que la masculina se ha incrementado en 1,9 puntos. De todo el desempleo registrado durante el año 2020, el 55,67% corresponde a mujeres.

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	24/10/2022	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN			



En enero de 2020 la tasa de empleo femenina era de un 52,24%. Este valor no solo representa una diferencia de cerca de 10 puntos porcentuales con respecto a la tasa de empleo masculina, sino que también pone de manifiesto un empeoramiento de la situación de la mujer en el mercado laboral, ya que supone un descenso de un punto porcentual con respecto a 2019.

Centrando nuestro análisis en Andalucía, podemos observar que, en 2020 fueron contratadas con carácter indefinido un total de 65.100 personas de las cuales 37.200 eran hombres frente a las 27.900 mujeres.

Siendo la tasa de desempleo en Andalucía significativamente mayor en mujeres (26,7%) que en hombres (19,1%), según datos de la última Encuesta de Población Activa del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

La tasa nacional de paro juvenil en España es la más alta de la Unión Europea, con un 38%, siendo en Andalucía del 51,09% este año. Continuando con el análisis en nuestra comunidad, la tasa de actividad en la población de 25 a 34 años es del 63,80 de hombres frente al 57,55 de mujeres.

Fijándonos en el nivel formativo, en España, el 51,9% de las mujeres de 25 a 29 años ha finalizado estudios superiores, 11 puntos porcentuales por encima de los varones de este mismo grupo de edad (40,9%). Así mismo, las tasas de abandono escolar temprano son más bajas entre ellas (11,6% frente al 20,2% de los chicos), según se desprende del informe “Igualdad en cifras MEFP”, publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Actualmente, las mujeres menores de 50 años han alcanzado un nivel educativo superior al de los hombres de su generación. El 67% de las mujeres de entre 20 y 50 años han completado estudios de educación secundaria superior, frente al 58% de los hombres, Y el 43% tiene estudios terciarios frente al 36% de los hombres.

No obstante, esta feminización de los estudios contrasta con la masculinización del mercado laboral, donde las mujeres tienen tasas más bajas de empleabilidad en todos los niveles de formación entre los 25 y 64 años, según datos de 2020. Como podemos comprobar las mujeres están más formadas para enfrentarse al mercado laboral, sin embargo, esto no impide que para ellas continúe siendo más difícil acceder tanto al primer empleo como al empleo indefinido, a la vez que siguen teniendo mayores tasas de desempleo, más empleos temporales y parciales no deseados y menor retribución salarial.

Como la mayoría de crisis y conflictos, la pandemia de coronavirus ha afectado de forma diferente a hombres y mujeres. La crisis sanitaria ha generado un impacto económico y laboral en la sociedad, agravando la brecha de género y las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres.

El comercio, los servicios sanitarios y sociales, la hostelería y la educación son algunos de los sectores más afectados por la pandemia. Más del 50% del empleo de las mujeres en España se concentra en estos sectores, lo que las convierte en uno de los colectivos más afectados a nivel económico y laboral.

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

La discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo sigue siendo una de las condiciones más difíciles de romper para las mujeres en relación al mercado laboral por lo que la aplicación de la perspectiva de género se hace fundamental para identificarlas y combatir las, a la vez 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.

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.

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	24/10/2022	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN			



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.

La Orden que se modifica establece, como acciones positivas tendentes a restablecer los desequilibrios en el mercado laboral entre hombres y mujeres descritos con anterioridad, el incremento en un 10% de la cuantía concedida a la persona o entidad empleadora que haya formalizado un contrato indefinido a una mujer inscrita como demandante de empleo. Acciones que no se ven afectadas por la presente modificación.

Desde este Centro Directivo, estimamos la pertinencia de género como favorable, al entender que:

- a) Tiene incidencia directa o indirecta en las personas, dado que repercute en la contratación de personas en situación tanto de desempleo o bien ocupadas pero que mejoren su situación laboral.
- b) Tiene influencia en el acceso y/o control de los recursos, dado que se trata de flexibilizar los requisitos para incentivar una contratación indefinida lo que supone no sólo la percepción de un salario sino que influye directamente en la calidad de vida y en otros aspectos como puedan ser la pensión de jubilación o el acceso a la vivienda.
- c) Con respecto a la influencia en la modificación de roles o estereotipos de género, en cuanto que con la modificación introducida se acentúan aún mas los criterios de acción positiva a favor del acceso de las mujeres al mercado laboral y a la contratación indefinida, por lo que entendemos que se da una situación de influencia positiva en la modificación de estereotipos de género.

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

De este modo, la previsión sobre los efectos que puede tener la Orden de 3 de junio de 2022 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a impulsar la recuperación y generación del empleo estable en Andalucía en la consecución de la igualdad real en nuestra comunidad se muestra claramente positiva, repercusión que no se ve afectada por la modificación introducida..

Es posible argumentar que la medida tendrá un impacto de género positivo en cuanto que contribuye decididamente a la consecución del objetivo inicial de las bases reguladoras de 3 de junio de 2022 de aumentar previsiblemente el número de contrataciones indefinidas realizadas a mujeres, facilitando el acceso al empleo, especialmente entre las de mayor cualificación, logrando de este modo disminuir la desigualdad en la distribución del empleo en nuestra comunidad, y contribuyendo así a lograr el objetivo de la Unión Europea de que para 2030 el 78% de los hombres y mujeres de la Unión tengan un empleo y, en concreto, acabar con la disparidad entre sexos en el mundo laboral mediante esfuerzos coordinados que fomentan la participación de las mujeres en el mercado laboral.

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.

LA DIRECTORA GENERAL DE INCENTIVOS PARA EL EMPLEO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	24/10/2022	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN			