



**INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN EL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PÚBLICAS REGLADAS, EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA NO COMPETITIVA, PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS FORMATIVOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO QUE INCLUYAN COMPROMISO DE CONTRATACIÓN DIRIGIDA A PERSONAS TRABAJADORAS DESEMPLEADAS.**

De conformidad con el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género (BOJA nº 36, de 22 de febrero), como instrumento para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, se emite el siguiente informe de evaluación del impacto de género, relativo a las medidas y actuaciones contempladas en el proyecto de Orden reseñado en el título.

**1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.**

**1.1. Título de la norma jurídica:**

Proyecto de Orden por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas regladas, en régimen de concurrencia no competitiva, para el desarrollo de programas formativos de Formación Profesional para el Empleo que incluyan compromiso de contratación dirigida a personas trabajadoras desempleadas.

**1.2. Contexto legislativo:**

La Constitución española establece en su artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Desde su publicación, y fruto de la propia concienciación de la sociedad española, se han ido dando pasos importantes en el avance hacia la igualdad de género y en la superación de toda clase de trabas para ello, incluyendo, como es lógico, las legislativas.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, supone un hito importante en esta materia, recogiendo en su Exposición de Motivos que “la Comisión de la Unión Europea, ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara, .../... elaboró una Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión, con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias”.

De igual manera, el Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, establece en su artículo 114 que, en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma, se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas, mandato que ha resultado plasmado en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, por cuanto recoge la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, disponiendo que en el proceso de





tramitación de esas disposiciones deberá emitirse un informe de evaluación del impacto de género sobre el contenido de las mismas.

El desarrollo reglamentario de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se ha llevado a cabo mediante el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, cuyo artículo 3.2. determina que dicho informe se requerirá en la elaboración de todas las disposiciones que con carácter reglamentario dicten las personas titulares de las Consejerías en el 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.

### **1.3. Centro Directivo emisor, objeto del informe y órgano a quien se remite:**

De conformidad con la competencia atribuida en el artículo 4 del mencionado Decreto 17/2012, de 7 de febrero, esta Dirección General de Formación Profesional para el Empleo elabora el presente informe para valorar el impacto de género del proyecto de Orden por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas regladas, en régimen de concurrencia no competitiva, para el desarrollo de programas formativos de Formación Profesional para el Empleo que incluyan compromiso de contratación dirigida a personas trabajadoras desempleadas, y lo envía a la Unidad de Igualdad de Género de dicha Consejería al objeto de las observaciones pertinentes, en su caso.

## **2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.**

El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece en su artículo 63.1 que corresponden a la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo, entre las que se incluyen la formación de los demandantes de empleo así como la gestión de las subvenciones correspondientes. A su vez, en el artículo 26.1, se establece que, en el ejercicio del derecho constitucional al trabajo, se garantiza a todas las personas el acceso a la formación profesional.

Por su parte, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, dispone en su artículo 1 que le corresponden a este organismo, dentro del marco de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía, las relativas a la formación profesional para el empleo así como las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de la empleabilidad de la mujeres.

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo aprobó con fecha 19 de diciembre de 2019 la Orden de 13 de diciembre de 2019, por la que se aprobaron las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia competitiva, para el desarrollo de programas formativos con compromiso de contratación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, en el marco del sistema de Formación Profesional para el Empleo, la cual fue modificada por el Decreto-ley 13/2020, de 18 de mayo, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes relativas a establecimientos hoteleros, coordinación de alertas, impulso de la telematización, reactivación del sector cultural y flexibilización en diversos ámbitos ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19).

Mediante Resolución de 9 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Formación Profesional, se han convocado las subvenciones públicas previstas en la citada Orden de 13 de diciembre de 2019.





La gestión de la citada convocatoria de subvenciones reguladas en la mencionada orden, tanto por parte del órgano instructor como de las entidades solicitantes, ha puesto de manifiesto la necesidad de modificar determinados aspectos técnicos y jurídicos de la regulación contenida en la misma. Por ello, con el fin de que dicha iniciativa se encuentre desarrollada y plenamente disponible para la mejora de la capacitación en el desempeño de las distintas ocupaciones y de la empleabilidad de las personas trabajadoras andaluzas en general, y de las mujeres en particular, se ha acordado iniciar la tramitación del proyecto de orden de referencia. Se considera que esta nueva orden conllevará una flexibilización de la gestión, facilitando el desarrollo de los proyectos que se conceden a su amparo, lo que redundará en la consecución de los objetivos del programa.

La norma tiene como beneficiarias directas a empresas que desarrollarán los programas formativos con compromiso de contratación objeto de la subvención, incidiendo de manera muy determinante, a su vez, en las personas trabajadoras desempleadas, mujeres y hombres, llamadas a constituir el alumnado destinatario de dichos programas formativos.

Como consecuencia de lo expuesto, la presente norma se considera pertinente en cuanto al género.

### 3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA

#### 3.1. Situación y posición de mujeres y hombres:

##### 3.1.1. Población activa de Andalucía (parados y ocupados por sexo).

Andalucía cuenta, según datos del segundo Trimestre de 2022 de la Encuesta de Población Activa (EPA), con la siguiente información:

Relación con la actividad de la población de 16 y más años en Andalucía (7.098.400 personas)



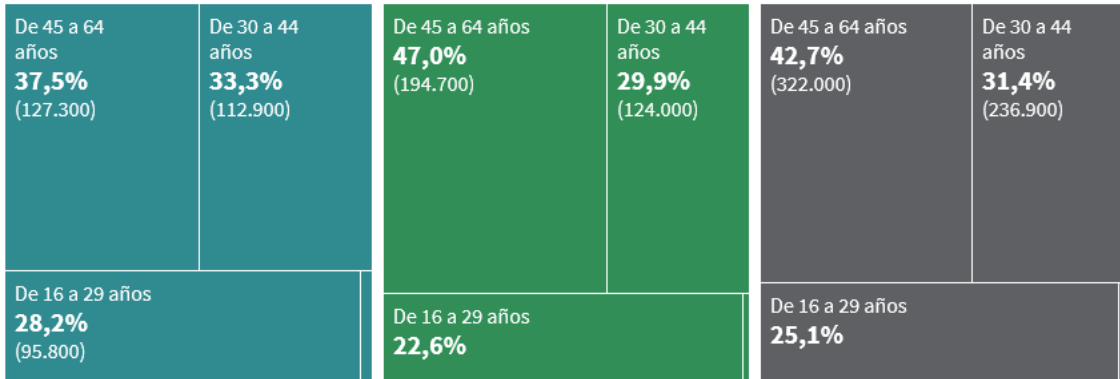
A continuación reflejamos en datos absolutos y desagregados por sexo, el número de personas paradas en Andalucía, en los que se puede observar la existencia de un mayor porcentaje de mujeres entre las personas paradas en Andalucía, siendo de un 54,9% de mujeres frente a un 45,1% de hombres:



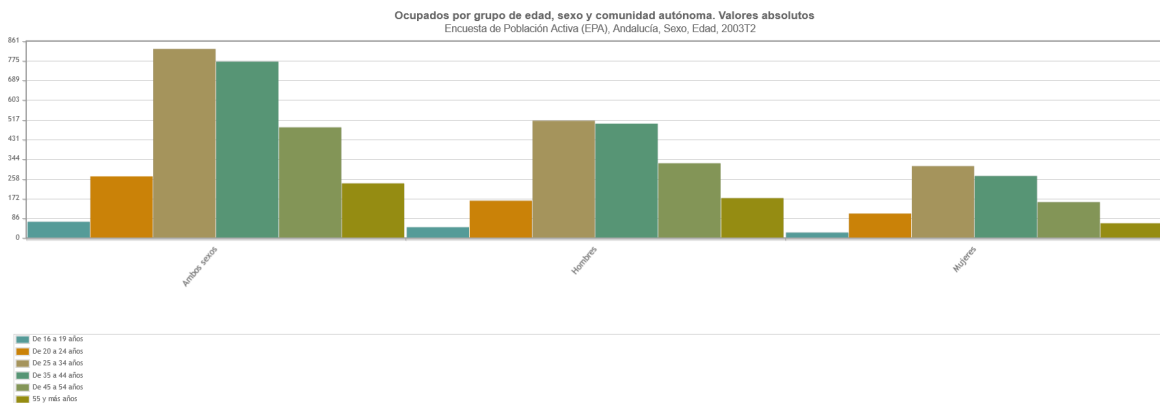


En la siguiente imagen, se observa que en el tramo de 45 a 64 años, el sexo femenino aumenta en número de personas desempleadas en búsqueda de trabajo.

Distribución del número de parados según grupo de edad



Del análisis de la siguiente tabla, se refleja un mayor volumen de personas ocupadas en todos los tramos de edad entre la población masculina:



### 3.1.2. Resultado DENOS en municipios andaluces.

Tras el análisis de los datos extraídos de Argos 2022 en relación a la evolución de la demanda a lo largo del año 2022 se sacan las siguientes conclusiones:



RESULTADO DE DEMANDA DE EMPLEO Y PARO REGISTRADO EN LOS MUNICIPIOS ANDALUCES

	Personas Demandantes de Empleo			Total DENOs			Personas Paradas Registradas		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
<b>ENERO</b>	464.617,00	719.315,00	1.183.932,00	351.732,00	548.454,00	900.186,00	325.853,00	479.712,00	805.565,00
<b>FEBRERO</b>	472.056,00	726.038,00	1.198.094,00	355.935,00	552.332,00	908.267,00	328.657,00	481.302,00	809.959,00
<b>MARZO</b>	480.766,00	721.253,00	1.202.019,00	361.934,00	548.896,00	910.830,00	333.759,00	478.111,00	811.870,00
<b>ABRIL</b>	456.245,00	700.704,00	1.156.949,00	342.895,00	532.815,00	875.710,00	315.443,00	463.355,00	778.798,00
<b>MAYO</b>	445.508,00	694.141,00	1.139.649,00	332.292,00	524.979,00	857.271,00	304.015,00	454.442,00	758.457,00
<b>JUNIO</b>	453.607,00	717.010,00	1.170.617,00	333.864,00	530.847,00	864.711,00	305.587,00	459.215,00	764.802,00
<b>JULIO</b>	465.631,00	728.252,00	1.193.883,00	336.338,00	528.953,00	865.291,00	306.821,00	455.718,00	762.539,00
<b>AGOSTO</b>	471.703,00	737.180,00	1.208.883,00	339.366,00	533.984,00	873.350,00	310.995,00	461.499,00	772.494,00
<b>SEPTIEMBRE</b>	461.266,00	720.860,00	1.182.126,00	339.869,00	538.722,00	878.591,00	312.136,00	467.146,00	779.282,00
	<b>4.171.399,00</b>	<b>6.464.753,00</b>		<b>3.094.225,00</b>	<b>4.839.982,00</b>		<b>2.843.266,00</b>	<b>4.200.500,00</b>	

FUENTE: ARGOS

Esta tabla es claramente indicativa de cómo el número de mujeres andaluzas demandantes de empleo supera de forma absoluta al de los hombres en cada uno de los meses de la anualidad 2022. Una diferencia que muestra las dificultades de acceso al mercado laboral de las mujeres, a pesar de permanecer más tiempo en el sistema educativo, datos que siguen mostrando una situación de partida que representa una desigualdad que afecta de forma negativa a las mujeres en comparación con los hombres.

### 3.2. Grado de respuesta del proyecto normativo inicial a las desigualdades detectadas.

Según se establece en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la elaboración de la presente propuesta de modificación, ha estado inspirada por el principio de igualdad de trato, 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.

En la disposición adicional segunda, se delega en la persona titular de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo la competencia para adoptar las medidas que sean precisas para la ejecución e interpretación de esta orden y dictar cuantas instrucciones fuesen necesarias para el desarrollo, seguimiento y control de las acciones formativas subvencionadas y para la aplicación, desarrollo, ejecución, evaluación, control e interpretación de la presente orden.

Una de las cuestiones a desarrollar en la convocatoria de subvenciones es la relativa al proceso de selección del alumnado. En este se quieren reflejar medidas relevantes con el objeto de eliminar los efectos discriminatorios de la misma y fomentar la igualdad de género. Entre ellas se estudia la posibilidad de que exista un proceso de preselección del alumnado por el Servicio Andaluz de Empleo donde se garantice la participación de las mujeres y posterior selección de estas en un porcentaje equitativo. Con esta medida o acción discriminatoria positiva se busca garantizar que las mujeres puedan participar en los diferentes proyectos llevados a cabo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. A mayor abundamiento, se va a intentar reflejar medidas similares en lo que respecta al compromiso de contratación, para empoderar la acción discriminatoria positiva anterior.

Conforme al apartado 22.b).3º Otras obligaciones y condiciones específicas del cuadro resumen de las bases reguladoras, se plantea como obligación para las entidades beneficiarias cumplir con las normas en materia





laboral de protección de medio ambiente, de seguridad social, de prevención de riesgos laborales y de igualdad de género, así como cualquier otra que legalmente le sea exigible.

Por último, destacamos en el presente informe dos aspectos que se tuvieron en cuenta a la hora de elaborar la norma. En primer lugar, y tal como se recoge en la Exposición de Motivos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la mencionada Ley 12/2007, de 26 de noviembre, figura la integración transversal del principio de igualdad a lo largo del texto. Y en segundo lugar, ha sido una constante en el proceso de elaboración del proyecto normativo la utilización del lenguaje no sexista, de acuerdo con las previsiones de la Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

### 3.3. Valoración del impacto

En función del grado de respuesta de este proyecto normativo a las desigualdades de género existentes y de acuerdo con el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, este centro directivo concluye que este proyecto de orden mantiene la implementación de las acciones positivas expuestas en favor de las mujeres para fomentar la mejora de su empleabilidad y favorecer su acceso al mercado laboral, donde los indicadores de empleo les son menos favorables, con especial atención a los siguientes aspectos:

- Existiría un importante impacto laboral en relación con las mujeres con déficit formativo. El programa formativo con compromiso de contratación contribuye a mejorar la cualificación y la empleabilidad aumentando las posibilidades de acceder a un empleo en el mercado de trabajo e incluso la posibilidad de iniciar una actividad económica por cuenta propia.

Como conclusión, puede extraerse que el presente proyecto normativo persigue un impacto positivo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la formación profesional como al empleo a través de estos programas formativos con compromiso de contratación.

No obstante, la redacción definitiva de la modificación queda a disposición de las observaciones y recomendaciones que pueda realizar la Unidad de Igualdad de Género con el objeto de incorporar las mismas en dicha redacción y así garantizar un impacto realmente positivo sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

En Sevilla a la fecha de la firma electrónica  
EL DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

