

Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, del Programa de Proyectos Integrales para la Inserción Laboral.

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.

En el caso de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo su Viceconsejería ostenta la competencia de organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula su estructura orgánica.

Desde el Servicio Andaluz de Empleo 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 Intermediación y Orientación Laboral, con fecha 5 de mayo de 2023, 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 indica que *“tiene un impacto potencial sobre el tejido de población andaluza desempleada, por lo que el informe resulta pertinente 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.”*



FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	11/07/2023	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN			



Desde la Unidad de Igualdad de Género asumimos que la norma es pertinente en aplicación del “Manual para la elaboración de informes de impacto de género” elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer¹, entendiendo que: a) afecta a personas, tanto a hombres como a mujeres; b) existen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso al empleo por lo que la realización de itinerarios de inserción y la participación en programas de orientación se convierte en un elemento fundamental; y c) el grupo destinatario, mujeres y hombres en general en situación de desempleo, se ve afectado por roles de género que afectan a la falta de contratación de mujeres desempleadas, máxime en el caso de los colectivos que se definen como vulnerables en el proyecto de orden.

1.2. Sobre el impacto de género.

Para esta cuestión, el centro directivo proponente estima que la norma tendrá un impacto de género positivo, tanto por que “después de analizar los resultados de los Itinerarios Personalizados de Inserción desarrollados durante el 2022, similares a este Programa, se ha podido constatar que los resultados han sido positivos” como porque “Esta norma puede 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”. En ambos argumentos encontramos un análisis general sin aportación de información específica para mujeres y hombres, no entrando a conocer, o al menos equiparando, la situación de mujeres y hombres, orientando a un beneficio para las mujeres por el simple hecho de participar de esta cuestión.

Desde la Unidad de Igualdad de Género acudimos al manual citado con anterioridad que 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 en 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 la norma no actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o aumento de las mismas.

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

¹Manual 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>

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	11/07/2023	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN			



“hace nada”, las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).”

En el Informe de Evaluación de Impacto de Género podemos encontrar estadística recogida en el estudio titulado *“La mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2022”* elaborado por el Observatorio ARGOS, donde se identifica la situación de las mujeres respecto la situación de desempleo, la contratación y otros aspectos, presentando en alguno de los casos esa información tanto por la variable sexo como por la variable edad. No obstante, no encontramos información que relacione la inserción laboral con las personas que se enmarcan en lo que se ha denominado como *“colectivos vulnerables”*. Unido a ello no se recoge en el informe emitido por quien propone la norma ninguna medida concreta que suponga abordar la situación de las mujeres que sí se ha detectado que se encuentran en situación de desigualdad ni ninguna otra que pudieran inferir, aunque en el informe no se recogiera información estadística, que afecte tanto a población joven como a esa otra de los colectivos vulnerables. Por todo ello, acudiendo a la referencia del manual citado, entendemos que esta norma tendrá impacto previsiblemente negativo al no desarrollar ninguna medida para reducir las desigualdades de partida.

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

Respecto el texto de la norma destacamos positivamente que en el preámbulo de la norma se recoge que se ha atendido en su elaboración al cumplimiento del artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

2. Observaciones y propuestas.

- Considerando que no se ha recogido información estadística suficiente respecto la situación de mujeres y hombres en referencia al objeto de la norma, y especialmente para las personas de colectivos vulnerables, se propone que el centro directivo proponente solicite y coordine con el Observatorio Argos (como fuente de los datos utilizados) la obtención y análisis de información en este sentido, que además será de gran utilidad no solamente para futuras convocatorias de esta orden si no para todas aquellas otras normas que supongan la creación de empleo.

- Cabe recordar en este momento que el artículo 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (Políticas de empleo) en su punto 1 establece que *“Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias”*; que en su punto 2 establece que *“La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación”*; y que en su punto 3 recoge que *“La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas activas de empleo y planes de empleo, favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de la violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres al frente de*

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	11/07/2023	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN			



familias monoparentales y mujeres especialmente vulnerables, como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes y racializadas, entre otras. [...]” Por tanto entendemos que su aplicación debe ser directa en esta norma que en su objeto define que “Esta medida tiene por objeto promover la inserción laboral, a través del desarrollo de Proyectos Integrales, de personas pertenecientes a colectivos vulnerables y personas jóvenes de 18 a 29 años, ambos inclusive”.

- En base a lo anterior, entendemos que tanto en el punto 2 como en el punto 4 del cuadro resumen es donde el centro directivo proponente de la norma debe recoger las condiciones que supondrán la aplicación y cumplimiento del artículo 23 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, tanto en lo referido a medidas específicas para mujeres (según la información recogida en el Informe de Evaluación de Impacto de Género) como aquellas otras para las mujeres de colectivos vulnerables. Algunos ejemplos de medidas pueden ser que se incentive con mayor cuantía cuando la participación sea de mujeres que se encuentran en esta situación o el establecimiento del requisito que al menos un 40% de quienes participen, y de a quien se contrate para ejecutar la ayuda por parte de quienes resulten ser beneficiarias, deberán ser del mismo sexo, sin menoscabo que puedan darse otros porcentajes superiores, buscando en ello el equilibrio de participación de mujeres y hombres. Igualmente sería de aplicar esta cuestión respecto del porcentaje exigido de personas que sean contratadas o inicien una actividad por cuenta propia tras la finalización del proyecto (sobre el 40% mínimo al que se hace referencia en el punto 22.b).3º.2 del cuadro resumen).

- Respecto los tiempos exigidos en el artículo 5 a los efectos de entender que se cumple la inserción laboral, entendemos que de manera expresa debería recogerse que cuando se dé una situación de violencia de género que obligue a la afectada a no continuar en ese periodo de inserción laboral se entenderá por cumplido el requisito a los efectos de la entidad beneficiaria, debiendo quedar ello adecuadamente justificado. Asimismo se aplicaría este mismo criterio en el caso de disfrute del permiso de maternidad o paternidad según se establece en la normativa correspondiente, fomentando de este modo avanzar en materia de conciliación y corresponsabilidad en cuidados de personas dependientes.

- Lo recogido en el punto anterior también debería tenerse en consideración a los efectos de entender el cumplimiento que pudiera afectar a un procedimiento de reintegro de los establecidos en el artículo 26 del cuadro resumen.

- En el artículo 22 del cuadro resumen entendemos que de manera expresa debería recogerse como obligación para las entidades beneficiarias que cualquier material o documento que se genere a lo largo de la ejecución del proyecto debe utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo y ser respetuoso con la imagen de mujeres y hombres 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

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	11/07/2023	PÁGINA 4/5
VERIFICACIÓN			



Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.”

Es cuanto tiene que valorar esta Unidad de Igualdad de Género sobre el proyecto de *Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, del Programa de Proyectos Integrales para la Inserción Laboral*, considerando que la aceptación de las propuestas recogidas con anterioridad facilitaría que esta norma pudiera entenderse que tiene un impacto de género positivo.

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

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	11/07/2023	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN			