



Junta de Andalucía

Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos

Secretaría General de Economía

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CON-CURRENCIA NO COMPETITIVA, PARA EL IMPULSO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA, A TRAVÉS DE PROYEC-TOS DE INVESTIGACIÓN INDUSTRIAL Y DESARROLLO EXPERIMENTAL, PROYECTOS DE INVERSIÓN PARA LA CREACIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES, PROYECTOS DE PUESTA EN MARCHA DE PEQUEÑAS EMPRESAS Y PROYECTOS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN AN-DALUCÍA, POR PARTE DE LA AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (TRADE).

A los efectos previstos en el artículo 45.1 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se emite el presente informe con el objeto de permitir la iniciación del procedi-miento de aprobación del proyecto de disposición citado en el encabezamiento.

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

En virtud del artículo 114 del *Estatuto de Autonomía para 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 órganos directivos de la Junta de Andalucía tienen la obligación de acompañar al procedimiento de elabo-ración de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes, un informe en el que se valore el im-pacto que pueden causar las mismas tras su aprobación en la igualdad entre mujeres y hombres.

El *Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de Evaluación del Impacto de Género*, establece cómo ha de elaborarse dicho informe, disponiendo que la emisión del informe corres-ponde al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición que se trate.

De conformidad con dicho Decreto, constituye el documento en el que se recoge una evaluación previa de los resultados y efectos que la disposición en cuestión puede tener sobre mujeres y hombres, así como la in-cidencia de sus resultados en relación con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, debiendo reco-ger la información necesaria para identificar las desigualdades de género existentes en relación con el obje-to de la disposición y realizando los oportunos análisis para detectar el impacto previsible de la misma en la igualdad, proponiendo posibles medidas para subsanar las desigualdades, si ello fuera necesario, todo ello con la finalidad de incorporar de forma efectiva el objeto de la igualdad por razón de género.

INCORPORACIÓN EN EL PROYECTO NORMATIVO DE MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD

En el procedimiento para la elaboración del Proyecto de Decreto se ha tenido en consideración la legisla-ción en materia de género, adoptándose y valorándose medidas que favorezcan la igualdad de oportuni-dades entre hombres y mujeres. Entre ellas:

- La Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se ha incluido en el artículo 2 sobre el régimen jurídico aplicable a estas subvenciones.
- Se ha incluido en el artículo 3.3.p) que, de conformidad con lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, no po-drán ser beneficiarias de subvenciones 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. A tal efecto, los solicitantes deberán presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias, en los plazos establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

- En el artículo 24.1.i) se establece, en relación con la información o publicidad que se debe realizar por la persona o entidad beneficiaria, que todos los materiales, imágenes y documentación utilizados evitarán cualquier imagen discriminatoria o estereotipos sexistas y deberán fomentar valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- En virtud de lo establecido en el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se ha revisado el lenguaje del proyecto de Decreto para evitar sesgos sexistas y se han asumido las recomendaciones del Acuerdo de 16 de marzo de 2005 de la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, por el que se da publicidad a la instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Los principios de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, se han contemplado facilitando la participación de los organismos responsables de la igualdad entre mujeres y hombres, igualdad de trato, la inclusión y la no discriminación durante la elaboración del Programa Operativo FEDER 2021-2027. El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define las acciones positivas como “estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

Dentro de las acciones positivas se puede diferenciar entre:

- Acciones positivas que favorecen que las mujeres puedan acceder a los recursos en las mismas condiciones que lo hacen los hombres y, para eso, se diseñan medidas temporales. Este tipo de actuaciones inciden en el punto de partida y en el recorrido laboral, pero no en el resultado.
- Acciones positivas que tengan una función correctora y actúen en el punto de llegada, garantizando los resultados. Tienen como objetivo igualar la situación y posición de mujeres y hombres.

Este proyecto normativo, de manera particular, tiene por objeto la aprobación de las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, que se articularán a través de 4 líneas:

- 1) Línea de subvenciones para la promoción de proyectos de investigación industrial y desarrollo experimental en el marco de las actividades establecidas en la Estrategia de Especialización Inteligente para la Sostenibilidad de Andalucía, S4 Andalucía.
- 2) Línea de subvenciones para proyectos de inversión de creación de actividad económica y mejora de la competitividad de las PYMEs en Andalucía, para favorecer el desarrollo empresarial e industrial de Andalucía mediante la creación de actividad económica, la mejora de la competitividad y la ampliación del tamaño de las pequeñas (incluidas microempresas) y de las medianas empresas existentes en Andalucía.



- 3) Línea de subvenciones para proyectos de puesta en marcha de pequeñas empresas en Andalucía, para favorecer el desarrollo empresarial e industrial de Andalucía mediante la puesta en marcha de pequeñas empresas (incluidas microempresas).
- 4) Línea de subvenciones para proyectos de transformación digital en Andalucía, para favorecer la digitalización de los procesos empresariales en las empresas PYMEs de Andalucía.

Se han introducido medidas de acción positiva en estas líneas de subvención encaminadas a reducir la brecha de género en los sectores objeto de las mismas. En este sentido, se valora con mayor intensidad de ayuda, aquellos proyectos que crean empleo, especialmente el empleo de mujer, por estar infrarrepresentado en el sector industrial y anexos a la industria.

Las acciones positivas introducidas en materia de género son las siguientes:

- En la *Línea de subvenciones para proyectos de inversión de creación de actividad económica y mejora de la competitividad de las PYMEs en Andalucía*, se ha establecido una característica adicional por la que se incrementa el porcentaje de ayuda otorgado para reducir la brecha de género. Esto es, para empresas promovidas mayoritariamente por mujeres o que cuenten con el certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) a la fecha de presentación de la solicitud, se incrementará un 2% la intensidad de la ayuda. Igualmente, por cada empleo adicional creado en el establecimiento de ejecución del proyecto (con un máximo del 5%) se incrementará la intensidad de la ayuda un 1% si el puesto de empleo es ocupado por un hombre y un 2% si el puesto de empleo es ocupado por una mujer.
- En la *Línea de subvenciones para proyectos de puesta en marcha de pequeñas empresas en Andalucía*, igualmente, para empresas promovidas mayoritariamente por mujeres o que cuenten con el certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) a la fecha de presentación de la solicitud, se incrementará un 5% la intensidad de la ayuda y por cada empleo adicional creado en el establecimiento de ejecución del proyecto (con un máximo del 7%) se incrementará la intensidad de la ayuda un 1% si el puesto de empleo es ocupado por un hombre y un 2% si el puesto de empleo es ocupado por una mujer.

Otra de las medidas que se ha tenido en cuenta a la hora de definir criterios de selección es que éstos respeten entre otros, los criterios de igualdad, inclusión y no discriminación. Asimismo, para garantizar la consideración del género y la integración de la perspectiva de género en las labores de seguimiento, elaboración de informes y evaluación, se incluirá la desagregación por sexo de todos los indicadores relacionados con personas.

IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

De conformidad con la de *Guía para identificar la pertinencia de género*, editada por el Instituto Andaluz de la Mujer, la *Guía para la evaluación del impacto de género*, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la aplicación de 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*, así como la *Guía para la evaluación del Impacto de Género aprobada para la elaboración de evaluaciones en el seno de las Direcciones Generales de la Comisión Europea*, se consideran como pertinentes al género todas aquellas actuaciones que afecten a las personas directa o indirectamente y/o tengan efectos sobre el aumento o disminución de la situación de desequilibrio entre mujeres y hombres.



Este proyecto normativo para la aprobación de unas bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en concurrencia no competitiva, por parte de la Agencia TRADE, pretende favorecer las inversiones empresariales en creación de nuevas actividades, consolidación y mejora de las ya existentes, transformación digital, investigación, desarrollo e innovación y las sinergias entre agentes económicos y Administraciones Públicas, destinadas a actuaciones en materia de Desarrollo Industrial y en materia de I+D+i, con el claro objetivo de fomentar la participación de las mujeres en estas actividades a todos los niveles.

Las medidas de acción positiva para la participación de las mujeres en el mundo laboral a través de subvenciones pueden reducir la brecha de género en el sector industrial y anexos, aprovechando el talento y potencial de un segmento de la población que históricamente ha estado subrepresentado en este sector.

En concreto, si se observa la participación en el mercado de trabajo en Andalucía en 2022, la tasa de empleo masculina continúa situándose por encima de la femenina, con porcentajes del 52,5%, y 39,5% respectivamente. Si se matiza este dato cruzando el sexo con otras variables, se observa que, por edad, entre las mujeres, la tasa de empleo más alta se da entre los 30 y 44 años (67,3%), y que la brecha de género más intensa, siempre con mayores tasas entre los hombres, se produce en el tramo de edades de 45 a 54 años, con 20,9 puntos de diferencia. Para todas las edades, esta brecha aumenta con respecto a 2021.

Entre las características del empleo, la Encuesta de Población Activa también recaba información sobre las actividades económicas a las que se adscriben las personas ocupadas. Analizando la distribución de la población femenina por sector de actividad económica, se tiene que el sector Servicios emplea en Andalucía a nueve de cada diez mujeres trabajadoras (89,52%). Este sector es, además, el único en el que el número de mujeres trabajadoras es superior al de hombres: el 51,35% de las personas trabajadoras en el sector Servicios en Andalucía son mujeres. Por el contrario, la mujer está subrepresentada en el resto de sectores de actividad económica, especialmente en el de la Construcción, donde sólo un 9,12% de las personas trabajadoras son mujeres, **el 24,03% de los empleados del sector Industria son mujeres** y el 24,29% del sector Agricultura también lo son. Mujeres ocupadas según sector económico. Media anual. Año 2022. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

	Población ocupada femenina	Población ocupada total	Representación femenina
Agricultura	58.700	241.700	24,29%
Industria	71.600	297.900	24,03%
Construcción	20.000	219.200	9,12%
Servicios	1.284.000	2.500.700	51,35%
Total	1.434.300	3.259.500	44,00%

*Mujeres ocupadas según sector económico. Media anual. Año 2022.
Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.*

Si analizamos el porcentaje de mujeres sobre la contratación registrada por ramas de actividad, y nos centramos en actividades industriales y anexos, se propone un porcentaje adicional de incentivo al empleo femenino reforzado en los siguientes datos:



Rama de Actividad (Actividades masculinizadas)	%contratos Hombre	% contratos Mujer
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	67,68%	32,32%
Actividades relacionadas con el empleo	68,41%	31,59%
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	68,80%	31,20%
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	69,16%	30,84%
Industria química	70,12%	29,88%
Coquerías y refino de petróleo	70,32%	29,68%
Telecomunicaciones	70,48%	29,52%
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	70,73%	29,27%
Recogida y tratamiento de aguas residuales	71,27%	28,73%
Fabricación de bebidas	71,33%	28,67%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	71,81%	28,19%
Transporte aéreo	71,98%	28,02%
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	72,13%	27,87%
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	73,34%	26,66%
Actividades de alquiler	74,23%	25,77%
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	74,35%	25,65%
Fabricación de muebles	75,27%	24,73%
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	75,93%	24,07%
Fabricación de material y equipo eléctrico	76,38%	23,62%
Extracción de minerales metálicos	77,59%	22,41%
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	78,13%	21,87%



Rama de Actividad (Actividades masculinizadas)	%contratos Hombre	% contratos Mujer
Industria del papel	79,80%	20,20%
Actividades de seguridad e investigación	81,60%	18,40%
Captación, depuración y distribución de agua	81,61%	18,39%
Industria del tabaco	83,33%	16,67%
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	83,72%	16,28%
Construcción de edificios	84,47%	15,53%
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	84,69%	15,31%
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	84,92%	15,08%
Fabricación de productos de caucho y plásticos	85,38%	14,62%
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	85,48%	14,52%
Actividades de construcción especializada	86,07%	13,93%
Ingeniería civil	86,62%	13,38%
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	86,90%	13,10%
Silvicultura y explotación forestal	87,14%	12,86%
Fabricación de otro material de transporte	88,06%	11,94%
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	90,22%	9,78%
Transporte terrestre y por tubería	90,72%	9,28%
Otras industrias extractivas	91,19%	8,81%
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	91,26%	8,74%
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	92,20%	7,80%

Fuente: Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo. Año 2022.

Otro de los indicadores básicos de la segregación ocupacional es el porcentaje de mujeres en puestos directivos, ya que muestra la magnitud de la discriminación vertical o techo de cristal existente en el mercado de trabajo. En 2021, las mujeres representan el 35,4% del personal directivo en el sector servicios en Andalucía y el 37,4% en España. El avance en la última década ha sido realmente escaso, poco más de 2 puntos porcentuales. En 2021, la población ocupada en ocupaciones de alta y media cualificación en Andalucía es inferior para las mujeres (47,5%) que para los hombres (52,2%). Igual sucede en la participación femenina en industrias de alta tecnología (23,2%), muy inferior a la de los hombres (76,8%). Atendiendo a esta situación, se propone un porcentaje adicional para empresas participadas mayoritariamente por mujeres.

Atendiendo a los datos expuestos y las características reseñadas, es de esperar que la aplicación las medidas de acción positiva introducidas en la norma objeto del presente informe, tengan efectos favorables sobre la disminución de la situación de desequilibrio entre mujeres y hombres en los sectores objetivos, impulsando una serie de beneficios económicos y sociales, no sólo para las empresas, sino para la sociedad en su conjunto, promoviendo el desarrollo sostenible, la prosperidad compartida, la inclusión económica y la estabilidad social. Por ello ha de concluirse que desde este punto de vista la norma es pertinente al género.

EL SECRETARIO GENERAL DE ECONOMÍA