

Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a la inclusión laboral de las personas pertenecientes a colectivos en riesgo o situación de exclusión social en empresas de inserción y en el mercado ordinario de trabajo 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. Además de ello es preciso tomar como referencia la Guía Metodológica para elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo aprobada en fecha 14 de mayo de 2024¹.

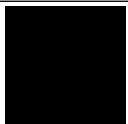
En el caso de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo su Viceconsejería ostenta la competencia de organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula su estructura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

Desde el Servicio de Legislación y Recursos se recibe petición para que se realicen las observaciones pertinentes al Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido por la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial, incluido en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 19 de julio de 2024, 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 <https://juntadeandalucia.es/organismos/presidenciainteriordialogosocialysimplificacionadministrativa/areas/simplificacion-administrativa/guia-main.html>



Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	20/11/2024	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 1/5	



1. Análisis de la pertinencia y el impacto de género de la norma.

1.1. Sobre la pertinencia de género.

Esta propuesta de orden tiene por objeto *“propiciar la participación en el empleo de aquellas personas en situación de exclusión social y posibilitar esa participación asimismo para las personas en riesgo de exclusión, favoreciendo para ellas, procesos de inserción sociolaboral a través de las empresas de inserción existentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía.”*

Acudiendo a la MAIN presentada, dentro del resumen ejecutivo en el apartado de análisis de impacto de género, encontramos que el centro directivo proponente marca que la norma es pertinente al género y tiene impacto positivo (página 6). El desarrollo de ese análisis (páginas 22 y ss.) hace referencia a la pertinencia indicando que *“es pertinente al género por cuanto afecta de manera directa e indirectamente a personas físicas de ambos sexos”*.

Ante ello acudimos a la Guía Metodológica para elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, que en sus páginas 41 a 43 establece cómo debe hacerse el análisis del impacto de género, indicando en primer lugar que *“se debe seguir el procedimiento recogido en el MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer”²*, seguido de una batería de cuestiones para facilitar esta tarea.

Desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que la MAIN no refleja que se haya acudido al manual de referencia ni que se haya dado respuesta a las preguntas que se plantean en la guía metodológica. Siguiendo el manual citado, entendemos que: a) esta norma afecta a mujeres y hombres dado que tiene como finalidad la contratación laboral de personas; b) existen diferencias en el acceso y control de los recursos a la vista de la diferencia sustancial de demandantes de empleo no ocupados de cada sexo y las especiales características de las personas a contratar; y c) el grupo destinatario se ve afectado por el rol de género, especialmente asociado al tratarse de personas pertenecientes a colectivos en riesgo o situación de exclusión social, alguno de ellos específicamente formados por mujeres. Por tanto, consideramos que la norma es pertinente al género.

1.2. Sobre el impacto de género.

El centro directivo promotor de la norma recoge en la MAIN que *“el proyecto de orden tendrá un impacto previsiblemente POSITIVO, en la medida que permite dar respuesta y minimizar las desigualdades de género existentes”*.

Desde la Unidad de Igualdad de Género acudimos al manual citado con anterioridad y encontramos 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*

² Instituto Andaluz de la Mujer, 2018: Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2018/143578903.pdf>

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	20/11/2024	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 2/5	



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”. Igualmente 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 se aborda su erradicación (impacto positivo) o, si no se “hace nada”, las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).”

Ciertamente podemos encontrar en el análisis de la igualdad de género que se recoge en la MAIN una información estadística de carácter muy general que nos hace ver una situación de desigualdad en el acceso al empleo entre mujeres y hombres; igualmente encontramos que para las diferentes líneas se recoge un incremento en la cuantía cuando la contratación o la inversión esté orientada a una mujer. En este caso entendemos que hubiera sido deseable para cada una de las líneas de subvenciones analizar realmente la diferencia entre mujeres y hombres y no tomar en cuenta unos datos generales sobre la situación de desempleo en Andalucía a los efectos de poder tomar las medidas que se propone, máxime cuando se trata de una línea que viene a actualizar otras subvenciones que llevan ya varios años concediéndose para programas similares. Por otra parte hemos de entender que si bien es oportuno para incentivar la contratación de mujeres el incremento del importe de la ayuda, ello por sí mismo no garantiza que se vaya a realizar esa contratación, de tal modo que no tenemos certeza que la medida propuesta en cada línea para revertir la situación de desigualdad que pudiera existir vaya a tener realmente efecto. Desde la Unidad de Igualdad de Género creemos oportuno considerar el impacto será positivo al recogerse medidas que pudieran incidir en la reducción de las desigualdades existentes a la vista de la información que se recoge, si bien mantenemos las dudas sobre si realmente tendrá lugar el mismo, motivado ello en lo ya expresado sobre que quede a la voluntad de las entidades beneficiarias la contratación o no de mujeres aunque para ellas, y las entidades beneficiarias, pudiera resultar más beneficioso, sin que ello se haya determinado como una obligación al menos hasta llegar a una situación de equilibrio de representación, es decir, que al menos uno de los sexos tenga el 40% de representación.

2. Observaciones y propuestas.

Como observaciones y propuestas cabe realizar las siguientes:

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [redacted] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	20/11/2024	
VERIFICACIÓN	[redacted]	PÁG. 3/5	



- (1) Considerando, como se ha expuesto con anterioridad, se entiende oportuno realizar una revisión de la MAIN de tal modo que la información estadística se recoja no solamente con carácter general a toda la población andaluza sino para cada una de las líneas teniendo en cuenta la información que pueda obtenerse específica para cada colectivo; y en caso de no encontrarse esa información en fuentes oficiales tener en consideración la propia información que pueda desprenderse del análisis de subvenciones que se hayan concedido con anterioridad.
- (2) Destacamos positivamente la inclusión de la referencia al cumplimiento del artículo 5 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, así como de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- (3) En el artículo 5.1 donde pone “*los solicitantes deberán*” se propone que se recoja como “*quien solicite deberá*”.
- (4) En el artículo 6.1 letra i) donde se hace referencia a “*internos*” se entiende oportuno que se haga una adaptación para que se recoja con lenguaje no sexista, de forma que se entiendan incluidas tanto mujeres como hombres. Se propone por tanto que donde aparece “*menores internos incluidos*” se recoja como “*menores en internamiento en el ámbito de aplicación*”. Igualmente, donde pone “*así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos*” se recoja como “*así como quienes se encuentren en situación de libertad vigilada o hayan finalizado su internamiento*”.
- (5) Dentro del artículo 6, sobre personas destinatarias finales, echamos en falta la inclusión de las mujeres víctimas de explotación sexual, que podrían incorporarse dentro del punto 1 letra l), cuestión sin duda alguna relevante desde la perspectiva de género.
- (6) Como ya se ha indicado con anterioridad, si bien destacamos como una cuestión positiva el incremento del importe cuando la contratación sea de mujeres por entender que ello pudiera producir una mayor contratación de éstas, al no tener garantías de que efectivamente sólo por ello se vaya a producir, entendemos oportuno que para cada línea donde encontramos esta cuestión se recoja que deberá tenerse en cuenta que al menos uno de los sexos tiene una representación del 40% dentro del grupo sobre el que se pretende la ayuda.
- (7) Se entiende necesario que el centro directivo proponente de la norma establezca una batería de indicadores, con la variable sexo cuando haga referencia a personas y en todo caso con aplicación de la perspectiva de género, de tal modo que al menos pueda hacerse seguimiento y evaluar el impacto de estas ayudas. Pero también para que pueda servir como referencia de cara a futuros análisis que puedan ser necesarios en esta cuestión pudiéndose de ese modo aplicar la 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 establecer que “*El centro directivo competente para la emisión de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, en la que se incluye la evaluación del impacto por*

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	20/11/2024	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 4/5	



razón de género, la 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, 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.”

Es cuanto tiene que valorar esta Unidad de Igualdad de Género sobre el proyecto *Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a la inclusión laboral de las personas pertenecientes a colectivos en riesgo o situación de exclusión social en empresas de inserción y en el mercado ordinario de trabajo en Andalucía.*

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

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	20/11/2024	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 5/5	