

PROTOCOLO

ASESORAMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y SUPERVISIÓN DE INFORMES DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS



UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
1. FASE 1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO	
1.1. Ubicación en el proceso general de aprobación de la norma.....	8
1.2. Objetivos del informe de evaluación del impacto de género.	10
1.3. Procedimiento de elaboración	11
• ETAPA 1. Fundamentación y Objeto del Informe	12
• ETAPA 2. Identificación de la pertinencia de género de la norma	12
• ETAPA 3. Valoración del impacto de género de la norma	18
• ETAPA 4. Cambios incorporados para garantizar un impacto positivo	23
1.4. Diagrama de flujo: proceso de elaboración del informe de impacto	23
1.5. Modelo de Informe de Evaluación del impacto de género	24
2. FASE 2. PROCESO DE SUPERVISIÓN DE LOS INFORMES DE IMPACTO EMITIDOS: ELABORACIÓN DEL INFORME DE OBSERVACIONES	
2.1. Ubicación en el proceso general aprobación de la norma.....	29
2.2. Objetivos del informe de observaciones y recomendaciones	30
2.3. Procedimiento de elaboración	30
• ETAPA PREVIA. Revisión del informe emitido y del proyecto normativo	31
• ETAPA 1. Fundamentación y objeto del Informe de Observaciones	32
• ETAPA 2. Observaciones sobre la pertinencia de género de la norma	33
• ETAPA 3. Observaciones sobre las desigualdades identificadas	35
• ETAPA 4. Transversalidad del principio de igualdad e inclusión en el objeto	38
• ETAPA 5. Medidas incorporadas para garantizar la igualdad	40
• ETAPA 6. Revisión del lenguaje	45
2.4. Diagrama de flujo: proceso de elaboración del informe de observaciones.....	46
2.5. Modelo de Informe de Observaciones	48
3. HERRAMIENTA DE APOYO	
3.1. Valoración del impacto de género de la norma: lista de verificación	55
4. ANEXOS	
4.1. Marco normativo que justifica la elaboración de informes de impacto de género.	57
4.2. Proyecto de Decreto puesto como ejemplo, informe de impacto e informe de observaciones	60
4.3. Anexo Informe de Observaciones: referencias legislativas	90

PRESENTACIÓN

Con la aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se consolida la estrategia de actuación de la Junta de Andalucía en materia de igualdad, que viene marcada por la integración transversal del principio de igualdad de género en la planificación, ejecución y evaluación de las intervenciones públicas. Para coordinar este proceso de transversalización se crean las Unidades de Igualdad, cuya regulación se desarrolla con la aprobación del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, definiéndolas como unidades administrativas cuya finalidad es *“impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la respectiva Consejería”*.¹

Una de las dimensiones que se ven afectadas por la *aplicación transversal del principio de igualdad es la elaboración de disposiciones normativas*. Tal como dispone la Ley 12/2007, la perspectiva de género ha de estar presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. Y para tal fin se establece la obligatoriedad de emitir, por parte del centro directivo que elabore el proyecto normativo, un *informe de evaluación del impacto de género* que el mismo pudiera causar tras su aprobación. Para facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, el Decreto 275/2010 por el que se regulan las Unidades de Igualdad asigna a las mismas la función de *“asesorar a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración del informe de evaluación del impacto por razón de género, previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007 de Igualdad”*.

Esta función de las Unidades de Igualdad de Género queda avalada igualmente tras la aprobación del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, donde se reitera la competencia del centro directivo

¹ Pudiendo asimismo existir Unidades de Igualdad en las agencias administrativas y agencias de régimen especial de la Junta.

de elaborar el informe, y se asigna a las Unidades de Igualdad de Género la responsabilidad de asesoramiento, formulando observaciones y valoraciones a los informes de evaluación emitidos por los centros directivos.

Para un correcto y eficaz desempeño de sus funciones, el mismo Decreto por el que se regulan las Unidades establece que éstas han de contar con personal técnico formado en materia de género. Es por ello que el Instituto Andaluz de la Mujer, con la finalidad de facilitar al personal de las Unidades el desarrollo de sus competencias, presenta este *protocolo para el asesoramiento a los centros directivos en el proceso de elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas*

1. Objetivos

El protocolo que se presenta en este documento pretende ser una *herramienta útil y sencilla*, que oriente al personal de las Unidades en el procedimiento a seguir para asesorar a los órganos competentes en la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género preceptivos.

La finalidad principal es proporcionar un procedimiento de trabajo homogéneo que oriente a las Unidades en el desempeño de su función asesora. En este sentido, los **objetivos** del protocolo son los siguientes:

- Mostrar el proceso sistemático que deben seguir los centros directivos para la elaboración de los informes.
- Sistematizar el proceso que debe seguirse para la revisión de dichos informes y para la formulación de observaciones a los mismos, entendiéndolos inmersos en un proceso más amplio, que abarca desde la planificación de la norma hasta la aprobación de la misma.
- Sistematizar un proceso de coordinación entre las Unidades y los centros directivos de su respectiva Consejería para facilitar el proceso de asesoramiento y coordinación en la elaboración de la normativa.

2. Contenidos

El protocolo consta de dos fases secuenciales:

- 1- La primera de ellas, orientada a mostrar el procedimiento que deben seguir los *centros directivos* para elaborar los *informes de evaluación del impacto de género* de las disposiciones normativas planificadas.
- 2- La segunda, orientada a mostrar el procedimiento que debieran seguir las Unidades de Igualdad de Género para la *revisión y verificación de dichos informes*, mediante la elaboración de un informe de observaciones y recomendaciones.

En cada fase se aborda el objetivo de la misma, su ubicación en el proceso general de aprobación de la norma y el procedimiento a seguir para su desarrollo. A continuación se delimita la estructura del protocolo en base a su contenido:

1- Fase 1ª. PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

- 1.1. Ubicación en el proceso de aprobación de la norma
- 1.2. Objetivos del informe de impacto de género
- 1.3. Procedimiento de elaboración del informe: etapas y pasos
- 1.4. Diagrama de flujo
- 1.5. Modelo de Informe de Evaluación del Impacto de Género

2- Fase 2ª. PROCEDIMIENTO DE SUPERVISIÓN: INFORME DE OBSERVACIONES

- 2.1. Ubicación en el proceso de aprobación de la norma
- 2.2. Objetivos del informe de observaciones
- 2.3. Procedimiento de revisión del informe: etapas y pasos
- 2.4. Diagrama de flujo

2.5. Modelo de Informe de Observaciones

3- Herramientas de apoyo:

- 3.1. Valoración del impacto de género de la norma evaluada

4- Anexos:

- 4.1. Marco Normativo que justifica la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género
- 4.2. Ejemplo: Informe de evaluación del impacto de género de un proyecto normativo (*Decreto por el que se regula la ordenación de la formación profesional para el Empleo en Andalucía*), acompañado del informe de observaciones y del texto íntegro de la norma
- 4.3. Anexo del informe de observaciones: referencias legislativas vigentes en materia de igualdad

FASE 1

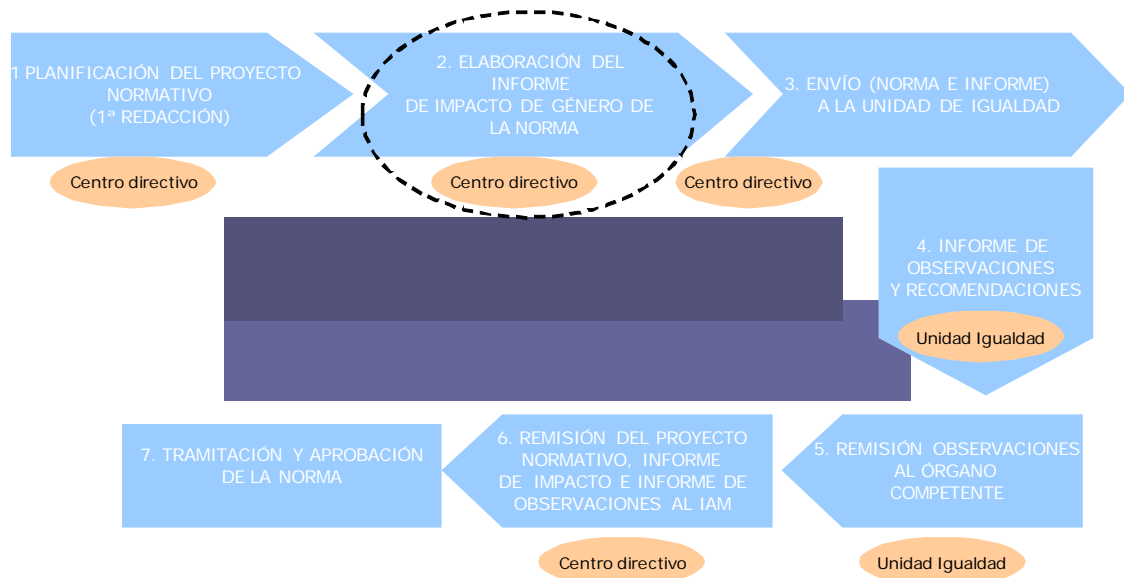
PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

A continuación se desarrolla la primera fase de este protocolo, centrada en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. En esta fase se hace alusión, en primer lugar, a la ubicación de los informes en el proceso de aprobación de la norma, siguiendo por definir el objeto que se persigue con éstos y las etapas que estructuran su elaboración y contenido. Esta fase finaliza con un diagrama de flujo en el que se sintetiza el proceso de elaboración de los informes y con un modelo de informe en el que se desglosan los pasos a seguir para el desarrollo del mismo.

Para facilitar la comprensión del procedimiento, se proporciona como herramienta de apoyo una lista de verificación para valorar el impacto de género de la norma. Igualmente, se anexa al final de este documento un ejemplo de proyecto normativo, con su preceptivo informe de evaluación del impacto de género.

1.1. Ubicación de los informes en el proceso de aprobación de la norma

Aunque esta fase del protocolo se centra únicamente en el proceso de elaboración de los informes de impacto de género, es fundamental tener en cuenta que estos son el principal resultado de la fase de **evaluación previa de la norma**. Esta fase de evaluación previa conlleva, sin embargo, un proceso global estructurado en los momentos que se resumen en el siguiente esquema:



En el gráfico se puede observar el momento en el que se encuadran los informes de impacto, englobados en un proceso más amplio que va desde la planificación del proyecto normativo hasta su aprobación en el Consejo de Gobierno, indicando además quién tiene la responsabilidad de ejecutar cada una de las fases señaladas.

Podemos desglosar, partiendo del esquema, el **procedimiento que debe seguir el proyecto normativo para su aprobación**, bajo el cual deberán coordinarse las Unidades y los centros directivos de cada Consejería, de la siguiente forma:

- 1-** Planificación y redacción del proyecto normativo por parte del centro directivo correspondiente.
- 2-** Elaboración, por parte del mismo centro, del informe de evaluación del impacto de género previsible del proyecto normativo.
- 3-** Envío del informe, junto con el texto de la norma, a la Unidad de Igualdad de la Consejería correspondiente.
- 4-** Revisión, por parte de la Unidad de Igualdad, del informe realizado y del contenido de la norma jurídica de que se trate. Emisión de las observaciones

oportunas para garantizar la contribución de la misma al desarrollo de la igualdad. Dichas observaciones se plasmarán en un informe de observaciones y recomendaciones.

- 5- La Unidad de Igualdad devolverá el informe de observaciones al centro emisor, con la finalidad de que éste tenga en cuenta las recomendaciones realizadas en la elaboración final de la norma.
- 6- El centro directivo emisor podrá re-elaborar el contenido de la norma jurídica en función de las observaciones realizadas, remitiendo la redacción definitiva del proyecto normativo, el informe de impacto emitido y el informe de observaciones de la Unidad de Igualdad al Instituto Andaluz de la Mujer.
- 7- El Instituto Andaluz de la Mujer tramitará el correspondiente acuse de recibo y lo incorporará el expediente de tramitación de la norma, previamente a que se someta la disposición a la Comisión General de Viceconsejeras y Viceconsejeros para su aprobación.

Esta primera fase del protocolo se centra en el procedimiento que deben seguir los centros directivos para elaborar los informes, siendo fundamental que el personal adscrito a las Unidades conozca el mismo y los contenidos que deben guiar el informe.

1.2. Objetivos del informe de evaluación del impacto de género

El informe de impacto por razón de género es un documento, de carácter administrativo, que debe acompañar a los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, y que debe mostrar de forma razonada y objetivamente justificada -mediante los correspondientes datos- los efectos que el contenido de la norma, de ser aprobada, tendrá sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Su responsabilidad recae directamente sobre los**

centros directivos encargados de planificar los proyectos normativos, siendo fundamental que el personal de las Unidades conozca el procedimiento a seguir para su realización y el contenido que debe estructurar los mismos, posibilitando así el cumplimiento de su función asesora.

Su **utilidad básica** es conocer si las medidas previstas en el proyecto de ley, disposición reglamentaria o plan de que se trate van a beneficiar a mujeres y hombres de forma equitativa o si, por el contrario, van a producir una situación de desigualdad para el sexo menos favorecido socialmente.

1.3. Procedimiento de elaboración del informe de evaluación del impacto de género

En este epígrafe se abordan las etapas a recorrer para su elaboración y redacción, delimitando los pasos a seguir para su desarrollo. En general, las etapas del informe son las siguientes:

- **Etapas 1. Fundamentación y objeto del informe**
- **Etapas 2. Identificación de la pertinencia de género de la norma**
- **Etapas 3. Valoración previa del Impacto de género de la norma**
- **Etapas 4. Cambios incorporados en la norma para garantizar un impacto positivo**

A continuación se hace hincapié en cada una de estas etapas, delimitando su contenido en base a la siguiente estructura:

- **Definición y Finalidad:** en qué consiste cada etapa y cual es su utilidad.
- **Pasos a seguir** para desarrollar el contenido de cada etapa.

Para facilitar la comprensión del procedimiento se facilita—al final de esta primera fase—un **modelo de informe**, en el que se desglosa la estructura y el contenido que debe guiar su elaboración por parte de los centros directivos.

ETAPA 1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

Lo primero que debe contener es información básica para contextualizar el mismo, justificando su realización y guiándose por los siguientes **pasos**:

1º Denominación o título de la norma jurídica, especificando su rango y centro directivo que la emite.

2º Contexto legislativo que prescribe la obligatoriedad de elaborar los informes de evaluación del impacto por razón de género.

3º Objeto del informe y órgano a quien va dirigido el mismo

ETAPA 2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

La segunda etapa del informe implica identificar si la norma en cuestión es pertinente o no a la integración del enfoque de género. Para ello es preciso tener claro que significa la “pertinencia de género” y qué *pasos* han de seguirse para identificarla, para lo cual se facilitan las siguientes aclaraciones:

2.1. DEFINICIÓN Y FINALIDAD:

La pertinencia de género “es un modo de aproximarse a, y analizar, una realidad (económica, política, social,...) en la que la variable <sexo> y la categoría <género> son

relevantes para el análisis que se realiza”². Se trata de comprobar si dicha variable y categoría son significativas en el proyecto normativo pendiente de aprobación. El organismo competente debe especificar en el informe si la norma en cuestión es susceptible o no de incidir sobre las desigualdades entre mujeres y hombres.

En consecuencia, la finalidad de esta etapa del informe es justificar si es preciso *analizar la realidad del ámbito de intervención de la norma desde la perspectiva de género, y por ende, valorar el impacto que la misma pudiera causar sobre la igualdad entre mujeres y hombres.*

2.2. PASOS PARA IDENTIFICAR LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA:

A continuación se describen los pasos a seguir para identificar cuándo una norma es pertinente al género, atendiendo a los siguientes aspectos:

1º Incidencia directa o indirecta en personas

2º Influencia en el acceso y o control de los recursos

3º Influencia en la modificación del rol o estereotipos de género

² Guía para Identificar la Pertinencia de Género. Unidad de Igualdad y Género. LIKaDI. Instituto Andaluz de la Mujer. 2005. <http://www.unidadgenero.com/materiales-categorias.cfm>

Paso 1

Primero ha de fijarse la mirada en el **grupo destinatario** de la norma y hacerse la siguiente pregunta: *¿Afecta directa o indirectamente a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados?*

Tanto si la respuesta es afirmativa como si no, es preciso continuar con los siguientes pasos para determinar si es pertinente:

Paso 2.

Una vez identificada si la norma afecta directa o indirectamente a personas, la siguiente pregunta es: *¿Influye en el acceso o/y control de los recursos³?*

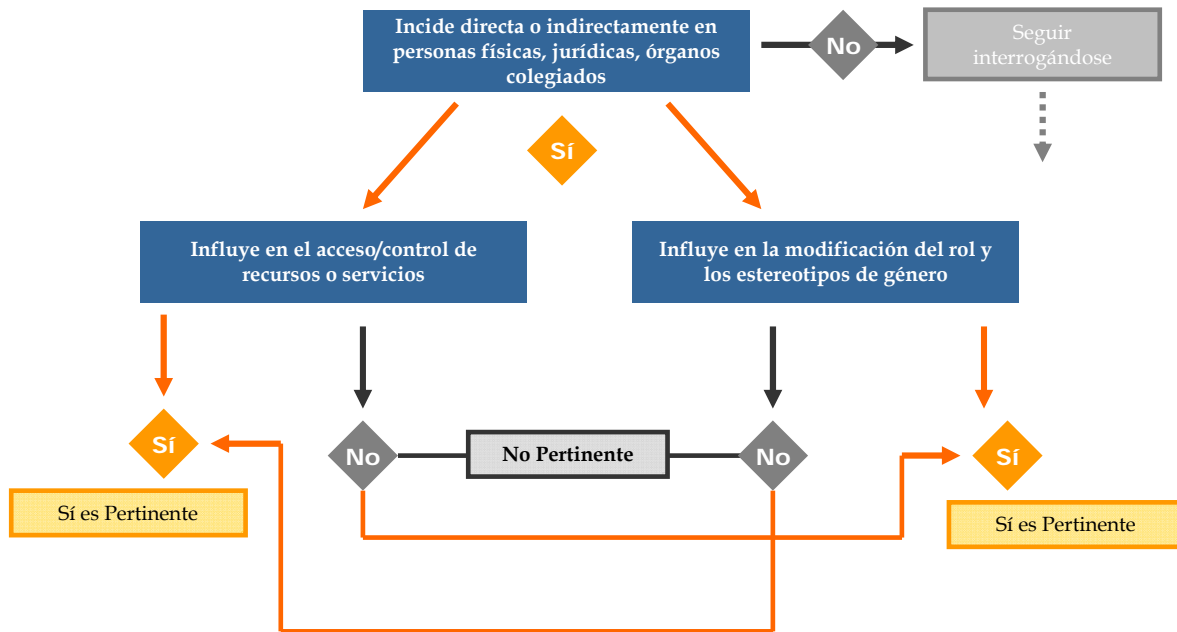
Si la respuesta es afirmativa, la norma es pertinente, ya que *puede influir en la modificación de la situación y/o posición social de mujeres y hombres, mejorándola o perjudicándola.*

Paso 3

La siguiente y última pregunta es la siguiente: *¿Influye en la modificación del rol de género y en los modelos estereotipados que impone sobre mujeres y hombres?* Si así es, la norma es pertinente.

En el siguiente diagrama se resume el procedimiento a seguir para identificar cuándo una norma es pertinente al análisis de género:

³ El acceso hace referencia a las oportunidades de uso de los recursos, mientras que el control se refiere a la toma de decisiones sobre su uso y los beneficios de los mismos.



Para facilitar el procedimiento se muestran algunos ejemplos de normas pertinentes y no pertinentes:

EJEMPLOS DE NORMAS PERTINENTES AL GÉNERO

1º- Norma mediante la cual se pretende regular un procedimiento para la *reserva de plazas en la administración para la inserción de personas con discapacidad*, con objeto de fomentar la empleabilidad de este colectivo:

- 1- *Grupo destinatario*: mujeres y hombres en situación de discapacidad que, potencialmente, pueden entrar a formar parte del personal al servicio de la administración. Por lo que *afecta a este colectivo de forma directa* (así como a los procesos de selección y acceso al empleo público y a las personas que los gestionan, en último caso).
- 2- Puesto que se trata de favorecer el acceso al empleo (*recurso*), la norma es pertinente al género, ya que debiera garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres con discapacidad.
- 3- Además, *puede influir en la modificación del rol de género*, en tanto que puede favorecer la participación de las mujeres en el ámbito del empleo en condiciones de igualdad con los hombres

2º- Norma a través de la cual *se convoca una línea de financiación para la adquisición de equipos informáticos por las empresas* del ámbito de aplicación de la norma:

- 1- El *grupo destinatario* son las empresas de la comunidad que reúnan ciertas características. Pero dichas empresas están formadas por mujeres y hombres, en distintos niveles: dirección, gestión, plantilla de personal, etc. que serán quienes, final e indirectamente, se beneficien del recurso regulado.
- 2- Se pretende facilitar el *acceso a recursos informáticos*, para mejorar la efectividad y calidad de las acciones desarrolladas por las empresas, situando a unas entidades en una posición más ventajosa que otras e influyendo en las oportunidades de las personas que las componen para la utilización de sistemas informáticos y el desarrollo de su carrera profesional.
- 3- Influye en la *modificación del rol de género* en tanto que es susceptible de reducir la brecha de género existente en cuanto al uso y control de las nuevas tecnologías.

Por otra parte, una norma **no será pertinente** cuando *no influya en el acceso/control de ningún recurso, ni en la situación o la posición social ocupada por mujeres y hombres*, no incidiendo pues en el logro de la igualdad. Cuando se concluya en el informe que la norma objeto de evaluación no es pertinente al género, *es preciso justificar o argumentar por qué no lo es, en base a estos criterios*. En este caso, finalizaría el análisis del impacto de género de la norma. No obstante, dos son los aspectos que hay que tener presentes y que debe recoger el informe en este caso:

- Mención a la aplicación de lo estipulado en la legislación vigente respecto a la utilización de un **lenguaje no sexista en la redacción del texto normativo**.
- Mención a la necesidad de recoger **datos desagregados por sexo** siempre que la norma aluda a la creación o modificación de algún tipo de **registro**⁴

⁴ Muchos proyectos normativos tienen por objeto la creación o regulación de algún registro (de comercio, agricultura, etc.). En este caso la norma suele ser *no pertinente, siempre y cuando la inscripción en el registro no sea un requisito para acceder a algún tipo de recurso o ayuda*. Ante un proyecto normativo como este, es preciso asegurar que el registro vaya a recoger los datos desagregados por sexo siempre que estén referidos a

EJEMPLOS DE NORMAS NO PERTINENTES AL GÉNERO

1º- Normas que regulan el *traspaso de un bien de una administración a otra*, por ejemplo el traspaso de un hospital de titularidad estatal a titularidad autonómica.

2º- Norma cuyo objeto es regular *las condiciones de higiene y cuidado de las aves de cetrería*

- 1- Grupo destinatario: En este caso se trata de determinar qué hay que hacer para asegurar la higiene y el cuidado de estos animales, pero no explicita quién debe hacerlo. Por lo que no afecta a personas.
- 2- No influirá ni en el acceso ni en el control del recurso, puesto que lo que se está regulando es cómo cuidar a las aves y cómo asegurar la higiene.
- 3- No afecta en absoluto a la posición social de mujeres y hombres, no influyendo en la modificación del rol de género.

3º- Norma de cuyo objeto sea la *regulación o la creación de un registro*, estableciendo únicamente los campos o variables que debe contener.

- 1- *Grupo destinatario*: el registro será utilizado por personas, que se verán afectadas en tanto que habrán de gestionarlo u utilizarlo.
- 2- Independientemente de los datos incluidos en el registro, que siempre que sean referidos a personas deberán estar desagregados por sexo, en principio podríamos concluir que no es pertinente puesto que *no influye en el acceso o control del recurso, ni en la modificación del rol de género*. A no ser que la inscripción en dicho registro fuese condición necesaria para el acceso a determinados recursos.

personas, facilitando así la disponibilidad de información útil desde la perspectiva de género para futuras intervenciones.

ETAPA 3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA

1. Recopilación de información relevante:

- Datos desagregados por sexo e indicadores de género
- Identificación de desigualdades de partida



2. Grado de respuesta de la norma a las desigualdades. Implica visibilizar:

- Las referencias a mandatos normativos y programáticos en materia de igualdad, que se hagan en exposición de motivos o preámbulo
- Las referencias al principio de igualdad en el objeto de la norma
- Las referencias explícitas al principio de igualdad en articulado y disposiciones derogatorias
- La utilización de un lenguaje no sexista



3. Valoración del impacto de género previsible:

- Positivo
- Negativo

LISTA DE VERIFICACIÓN



Una vez justificada la pertinencia de género de la norma, el informe debe contener una valoración acerca del impacto que la misma, previsiblemente, puede causar sobre la igualdad de género.

3.1. DEFINICIÓN Y FINALIDAD DE LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO:

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 valorar las consecuencias que tendrá la aplicación de 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.

3.2. PASOS A SEGUIR PARA VALORAR EL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA:

Valorar el impacto de género del proyecto normativo implica un proceso de análisis delimitado por los siguientes pasos:

1º Reflejar la situación y posición de partida de mujeres y hombres

2º Reflejar el grado en que la norma da respuesta a las desigualdades

3º Valoración del impacto de género previsible

Paso 1. Reflejar la situación y posición de partida de mujeres y hombres

En la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se especifica que los informes de evaluación del impacto de género deberán ir acompañados de indicadores de género, que permitan conocer la situación de partida de las personas afectadas por la norma, respecto al objeto regulado por la misma. Este análisis previo requiere el siguiente procedimiento:

- *Aportación de datos desagregados por sexo⁵ e indicadores de género* respecto al objeto y contenido de la norma. En el informe debe aportarse información *relevante* que permita conocer el punto de partida de las personas (mujeres y hombres) a las que se dirige la norma.
- Los datos aportados deberán permitir identificar los *desequilibrios y desigualdades existentes*. La *finalidad* es que la información recopilada permita

⁵ Siempre que se utilice o se genere información referida a personas deberán mostrarse los datos desagregados por sexo, para poder disponer de información útil desde la perspectiva de género. Esto es, disponer de información que permita conocer la situación de partida de ambos sexos respecto al ámbito regulado.

identificar si existen desigualdades sociales entre mujeres y hombres, que condicionen su posición y posibilidades de participación respecto a lo que se esté regulando.

Paso 1. Reflejar el grado en que la norma da respuesta a las desigualdades

En la mencionada Ley 12/2007, se especifica igualmente que en los informes de impacto deben mencionarse aquellas medidas que incorpora la norma evaluada para fomentar y/o garantizar la igualdad. Así, una vez constatada y mencionada la existencia de desigualdades de género⁶, el siguiente paso será **mencionar** en el informe **qué medidas incorpora el proyecto normativo objeto de valoración para fomentar la igualdad de género**. En este punto, deben explicitarse aquellas partes de la norma donde se hace alusión al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Para facilitar una argumentación estructurada y ordenada, se propone desarrollar este paso en base a los siguientes contenidos:

1. **Referencias al marco normativo y programático en materia de igualdad**, mencionado en el *preámbulo o exposición de motivos*. Ello implica fijar la mirada en los siguientes aspectos:
 - Referencias al marco general en materia de igualdad: Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Habrá que comprobar si se especifica *la integración transversal del principio de igualdad* en la elaboración de la norma, tal como estipula el artículo 5 de la Ley 12/2007 mencionada. Por otra parte, habrá que comprobar si en el proyecto normativo se regula algún ámbito de intervención que esté recogido en la misma Ley 12/2007 (sociedad de la información, urbanismo, deportes, educación, empleo, etc.). Por último, sería necesario comprobar si es necesario mencionar el objeto de prevenir la

⁶ En muy pocos se encontrará un ámbito de intervención (empleo, salud, etc.) en el que no exista una situación y/o posición de partida desigual entre ambos sexos. En cualquier caso, si así fuera, la norma debe asegurar igualmente que la ejecución de las medidas planificadas en su articulado no vayan a suponer un perjuicio injustificado para las personas en función de su sexo.

violencia de género, como queda estipulado en la Ley 13/2007 mencionada al inicio de este párrafo.

- Referencias al marco sectorial: *disposiciones en materia de igualdad de género contempladas en Leyes, Decretos, etc., Planes o programas de actuación* en los que se encuadre el ámbito de intervención de la norma (empleo, educación, salud, etc.). El mandato normativo derivado de las disposiciones legislativas o programáticas en las que se encuadra la norma, y a las que se aluda en la parte introductoria de la misma, debe tenerse en cuenta y especificarse en esta parte del texto normativo.
- 2. **Referencias explícitas a la inclusión de la igualdad en el objeto y entre los objetivos generales de la norma** (si los hubiere).
- 3. **Mención de todos los artículos de la norma** donde se incluyen medidas compensatorias para reducir los desequilibrios de género de partida y promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- 4. **Mención de las disposiciones adicionales, finales y/o derogatorias** contempladas en la norma, en las que se haga referencia al principio de igualdad de género.
- 5. **Mención a la utilización de un lenguaje no sexista** en la redacción del texto normativo.

Paso 1. Valoración del impacto

En función de las desigualdades de partida detectadas, y comparando estos resultados con los contenidos del proyecto normativo (grado de respuesta), el informe habrá de concluir hasta que punto ésta va a contribuir a paliar dichas desigualdades o si, por el contrario, va a aumentarlas o a reproducirlas. En general, el impacto de género de una norma puede ser:

+ **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 equilibrar o acortar las desigualdades entre mujeres y hombres en el terreno de intervención.

- **Negativo.** Si la norma no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla ninguna medida encaminada a reducir las desigualdades de partida, el impacto previsible será negativo. Si no se actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o perpetuación de las mismas.

Para **comprobar el grado de respuesta que da la norma a las desigualdades de género y poder**, de esta forma, hacer una valoración más precisa del impacto de género que la misma pueda causar, se facilita la siguiente *herramienta de apoyo* (en anexo):

Nombre de la herramienta: Valoración del Impacto de Género del proyecto normativo

Tipo: Lista de verificación

Finalidad: Proporcionar un instrumento útil para identificar el grado de respuesta, del proyecto normativo, a las desigualdades de género existentes, con objeto de valorar el impacto de género previsible de la misma y reflejarlo en el informe.

Contenidos: Adecuación del contenido de la norma a los requisitos de integración del principio de igualdad (representación equilibrada, contrataciones públicas,

ETAPA 4. CAMBIOS INCORPORADOS PARA GARANTIZAR UN IMPACTO POSITIVO

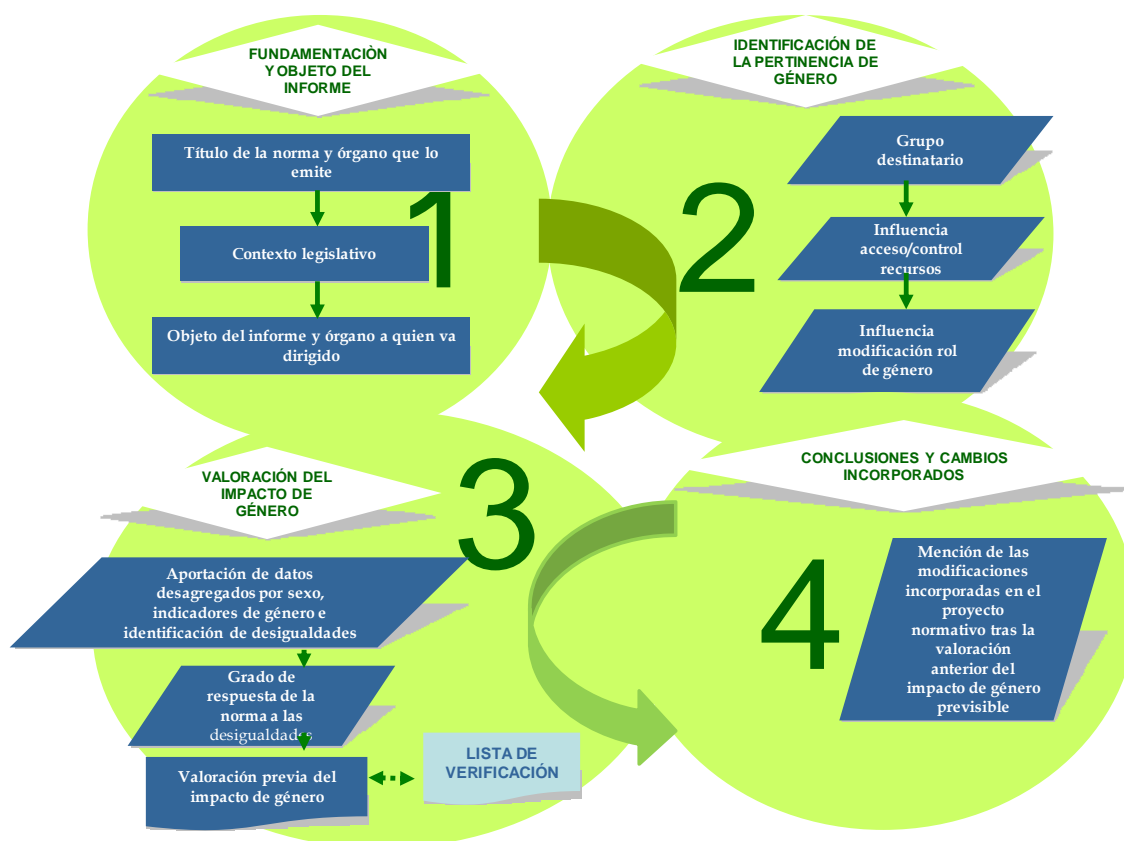
Si en el proceso de revisión del proyecto normativo y elaboración del informe, el centro directivo llega a la conclusión de que el impacto de género será negativo, o que podría mejorarse, *en base a los criterios establecidos en la etapa anterior*, en este punto es donde debería coger el proyecto de la norma e introducir las modificaciones que crea oportunas en base al análisis realizado, como paso previo a su traslado al órgano verificador correspondiente. Una vez que el centro directivo introduzca los cambios que crea necesarios, deberá mencionarlos en el informe de impacto que está elaborando, con la finalidad de justificar que el proyecto normativo tendrá un impacto positivo tras su aprobación.

Así, el proceso de análisis de género que requiere la elaboración del informe de evaluación del impacto de género, implica que el centro directivo tome conciencia de las correcciones que debería introducir en el proyecto normativo en materia de igualdad. De esta forma, tiene la posibilidad de introducir dichas correcciones, especificándolas en el informe de impacto.

En cualquier caso, el centro emisor del informe puede finalizar exponiendo que, con objeto de garantizar un impacto realmente positivo tras la aprobación de la norma, tendrá en cuenta las recomendaciones que el organismo pertinente pueda realizar, a fin de integrar las mismas en su redacción definitiva.

1.4. Diagrama de Flujo: Proceso de elaboración de los informes de impacto

Antes de pasar a la siguiente fase del protocolo, en el siguiente esquema se resumen las etapas y los pasos a seguir para elaborar el informe de evaluación del impacto de género de la norma, especificando las herramientas de apoyo facilitadas para su comprensión y aplicación práctica



1.5. Modelo de Informe de Evaluación

A continuación se facilita un modelo tipo de informe en base a este procedimiento. Se exponen dos tipos de modelo: uno para la evaluación de normas pertinentes y otro para la evaluación de normas no pertinentes:

MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN (norma pertinente)

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1.1. TÍTULO DE LA NORMA JURÍDICA. (...)

1.2. CONTEXTO LEGISLATIVO. En virtud de en el 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 impacto 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 del informe corresponde al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición que se trate.

1.3. CENTRO DIRECTIVO EMISOR, OBJETO DEL INFORME Y ÓRGANO A QUIÉN SE REMITE: En respuesta a estos requerimientos el *(Nombre del órgano o centro directivo emisor)* emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto de *Decreto, Ley, etc.* pudiera causar, y lo envía a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de *(Nombre)* con la finalidad de que ésta realice las observaciones pertinentes y las remita de nuevo al centro directivo que suscribe para la modificación de la norma, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

En tanto que la norma evaluada tiene como grupo destinatario final a mujeres y hombres, e influirá en el acceso a los recursos y/o en la modificación del rol de género *(explicación más detallada...)* la misma es: PERTINENTE

3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA

3.1. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES: Datos desagregados por sexo e indicadores de género

⇒ **Recopilación de información relevante:** en función del grupo destinatario de la norma, el organismo que suscribe *aporta los siguientes datos en el presente informe relativos a la situación de mujeres y hombres en el contexto de intervención:*

...

⇒ En base a estos datos, **se identifican las siguientes desigualdades de género** respecto al ámbito de intervención de la norma, en base a las cuales quedaría justificada la incorporación de medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres:

...

3.2. GRADO DE RESPUESTA DEL PROYECTO NORMATIVO INICIAL A LAS DESIGUALDADES DETECTADAS:

En el proyecto de Decreto, Ley, Etc. se recogen las siguientes medidas para fomentar la igualdad de género:

- Referencias legislativas y programáticas en exposición de motivos o preámbulo: ...
- Especificación de la integración transversal del principio de igualdad en el objeto:...
- Referencias al principio de igualdad y medidas incluidas en el articulado y disposiciones

adicionales, finales y/o derogatorias: ...

- Referencias a la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de la norma: ...

3.3. VALORACIÓN DEL IMPACTO:

En función del grado de respuesta del proyecto normativo a las desigualdades de género existentes, el centro directivo emisor concluye que el proyecto normativo tiene un impacto de género *previsiblemente*:

6. Positivo: porque ...
7. Negativo: porque ...

En caso de que se prevea un impacto negativo o mejorable:

4. CAMBIOS INCORPORADOS TRAS LA VALORACIÓN DEL IMPACTO:

No obstante, puesto que del análisis realizado sobre el proyecto normativo, el presente centro directivo se ha dado cuenta de que la norma podría contribuir a producir un impacto negativo en la igualdad de género, tras llegar a esta conclusión se introdujeron los siguientes cambios en la norma (*citar las partes de la norma donde se han incluido modificaciones en materia de igualdad, tras el análisis realizado*):

...

No obstante, la redacción definitiva de la norma 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 garantizar, así, un impacto realmente positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

FIN DEL INFORME

MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN (norma NO pertinente)

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1. TÍTULO DE LA NORMA JURÍDICA. (...)
2. CONTEXTO LEGISLATIVO. Igual que en el anterior
3. CENTRO DIRECTIVO EMISOR, OBJETO DEL INFORME Y ÓRGANO A QUIÉN SE REMITE:
Igual que en el anterior

2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

- 2.1. En función del objeto de la norma (*indicar objeto*) y el contenido de la misma, ésta afectará, o tendrá una incidencia, directa o/ y indirectamente a (*si fuera así, especificar, si no, decir que no incide...*)
- 2.2. No obstante, dado el carácter y contenido de la norma, esta no influirá en el acceso ni control de

ningún recurso, no afectando a la situación ni a la posición social de mujeres y hombres.

Por tanto, puesto que la norma evaluada no es susceptible de producir ninguna situación de discriminación ni desigualdad por razón de género, el centro directivo emisor de la norma concluye que la misma **no es pertinente** al análisis desde esta perspectiva.

3. LENGUAJE

Dada la no pertinencia de la norma, no procede hacer una valoración del impacto de género de la misma, no obstante es preciso indicar que la redacción de la norma se ha adecuado a lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, por la que se insta a la utilización de un lenguaje no sexista en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía. En base a lo cual el centro directivo que suscribe ha hecho el esfuerzo de utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción del proyecto normativo, contribuyendo así al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

3. REGISTROS (SÓLO SI PROCEDE)

Por otra parte, dado que en la norma se ordena o regula la creación del registro... se indica en el presente informe que el mismo recogerá todos los datos referidos a personas desagregados por sexo, permitiendo disponer de una fuente de información útil desde la perspectiva de género para futuras intervenciones realizadas por esta u otra Consejería.

FIN DEL INFORME

FASE 2

PROCESO DE SUPERVISIÓN DE LOS INFORMES DE IMPACTO EMITIDOS: ELABORACIÓN DEL INFORME DE OBSERVACIONES

Una vez abordado el procedimiento y los contenidos en los que se debe centrar el informe de evaluación del proyecto normativo, se desarrolla esta segunda fase del protocolo, centrada en el proceso de revisión de los informes emitidos por los centros directivos de la Consejería correspondiente. El resultado principal de la supervisión de dichos informes se materializa con la realización de un **informe de observaciones y recomendaciones** a los informes de impacto emitidos por los centros competentes, cuyo procedimiento de elaboración se aborda en esta fase.

Al igual que antes, se hace alusión al objeto que se persigue con la elaboración de los informes de observaciones, las etapas que estructuran su elaboración y su contenido y finalizando con un diagrama de flujo donde se recoge el procedimiento de elaboración, así como con un **modelo tipo de informe** de observaciones.

Para facilitar la comprensión del procedimiento, en el anexo 2 se puede consultar el informe de observaciones realizado al informe de evaluación emitido del proyecto de Decreto puesto como ejemplo.

2.1. Ubicación del informe de observaciones en el proceso de aprobación de la norma

Recordando el proceso general en que se engloba la elaboración de informes de impacto de género, una vez elaborado el mismo y enviado, junto con el proyecto normativo, a la Unidad de Igualdad de la Consejería correspondiente, ésta revisará ambos documentos, siendo su principal resultado la realización de un informe donde se reflejen las observaciones y recomendaciones pertinentes.

Una vez que el centro directivo emisor reciba las observaciones pertinentes al informe de impacto y al proyecto de la norma, éste podrá redactar la versión definitiva de la misma en base a las recomendaciones realizadas. Así mismo, el mismo centro directivo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer tanto el proyecto normativo, como el informe de impacto y el informe de observaciones, a fin de que pueda continuarse con el proceso de tramitación de aprobación de la norma.

A partir de ahí, el Instituto Andaluz de la Mujer tendrá que llevar a cabo un proceso de seguimiento y control de los informes revisados, mediante la elaboración de un **informe anual de seguimiento** en el que se evalúe la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la perspectiva de género en las disposiciones normativas.

2.2. Objetivos del informe de observaciones y recomendaciones

En su función asesora, las Unidades tienen - además de la responsabilidad de facilitar a los centros directivos competentes de su Consejería el procedimiento a seguir para la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género- la obligación de indicar, a éstos, las modificaciones que sería necesario incorporar en los proyectos normativos evaluados, para garantizar un impacto positivo de los mismos en la igualdad de género. El objetivo es doble en el sentido que se indica a continuación:

- Asesorar y prestar apoyo técnico a los centros directivos sobre la identificación de la pertinencia de género de la norma y la integración de la perspectiva de género en su planificación, fomentando la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración de disposiciones normativas.
- Facilitar la realización del seguimiento de los informes de impacto elaborados y de los proyectos normativos aprobados, comprobando hasta qué punto los centros directivos tienen en cuenta las recomendaciones realizadas para incorporar la igualdad de género.

2.3. Procedimiento para la elaboración del informe de observaciones

En general, estas son las etapas que deben guiar la elaboración del informe de observaciones:

- **Etapa 0 (Previa). Revisión del informe de impacto, comparándolo con el texto normativo**
- **Etapa 1. Fundamentación y objeto del Informe**
- **Etapa 2. Observaciones sobre la pertinencia de género de la norma**
- **Etapa 3. Observaciones sobre las desigualdades identificadas**
- **Etapa 4. Transversalidad del principio de igualdad e inclusión en objeto y objetivos**
- **Etapa 5. Medidas incorporadas para garantizar la igualdad**
- **Etapa 6. Revisión del lenguaje**

Para facilitar el proceso de elaboración de los informes de observaciones, una vez explicados los pasos que desarrollan cada una de las etapas, se proporciona un **modelo tipo de informe**, en el que se estructura un procedimiento homogéneo para la revisión y realización de observaciones a los informes de impacto y proyectos normativos recibidos.

ETAPA PREVIA. REVISIÓN DEL TEXTO NORMATIVO Y DEL INFORME DE EVALUACIÓN EMITIDO

Lo primero que debe hacer el personal del organismo verificador (o emisor del informe) es revisar el informe de evaluación del impacto de género del proyecto normativo emitido, así como el contenido del mismo, dando para ello los siguientes pasos:

1º Revisión y comprobación del contenido del informe y del texto normativo

2º Redacción de observaciones

Paso 1. Revisión y comprobación del contenido del informe y del texto normativo

1. *Leer atentamente el texto de la norma* e ir anotando o señalando aquellas partes de la misma donde debe integrarse el principio de igualdad, señalando si está o no incorporado. Igualmente, se pueden ir señalando aquellos términos que están redactados con un lenguaje sexista o excluyente, para su posterior modificación.
2. *Leer atentamente el informe de evaluación emitido*, comprobando la adecuación de su contenido al esquema establecido en la fase anterior del protocolo, observando si se valora el impacto de género de la norma siguiendo este esquema.

Paso 2. Redacción de observaciones

En base a las revisiones anteriores y a los pasos y criterios expuestos en las siguientes etapas:

ETAPA 1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

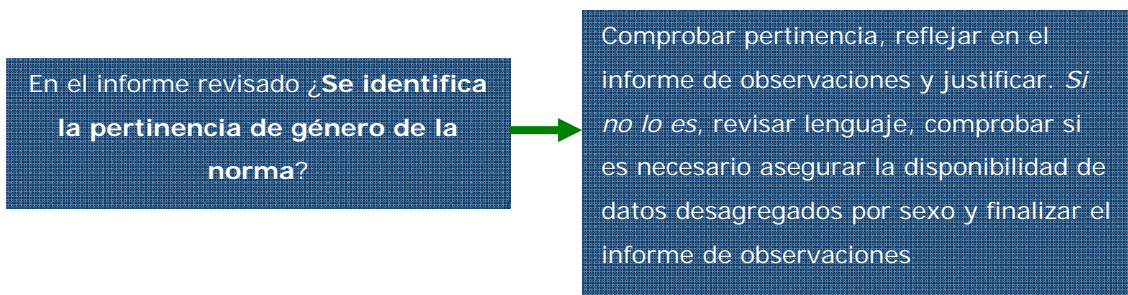
Al igual que el informe de impacto revisado, el informe de observaciones debe comenzar con una pequeña introducción donde se contextualice y justifique el mismo, dando para ello los siguientes pasos:

1º **Título del informe:** “Observaciones de (nombre del organismo verificador) al informe de evaluación de impacto del proyecto normativo...”

2º **Contexto legislativo** que prescribe la obligatoriedad de elaborar los informes de evaluación del impacto por razón de género y que delimita la función de las Unidades de Igualdad respecto al asesoramiento en la elaboración de dichos informes.

3º Objeto del informe de observaciones.

ETAPA 2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA



Partiendo del contenido de la norma y de lo reflejado en el informe de impacto, es necesario dar los siguientes pasos para realizar observaciones al respecto:

1º Comprobar la pertinencia de género de la norma

2º Mostrar acuerdo o desacuerdo con la conclusión reflejada en el informe de impacto

3º Realizar las observaciones oportunas

Paso 1. Comprobar la pertinencia de género de la norma

Comprobar si la norma es pertinente (en base a los criterios -pasos- expuestos en la etapa 2 de la fase anterior) **y si se identifica** dicha pertinencia en el informe revisado. En caso de que no lo sea, comprobar si se justifica la no pertinencia.

Paso2. Mostrar acuerdo o desacuerdo con la conclusión reflejada en el informe

A partir de la comprobación anterior, especificar en el informe de observaciones las consideraciones oportunas acerca de la pertinencia de género de la norma. El organismo verificador ha de **mostrar su acuerdo o desacuerdo** con la argumentación del centro directivo emisor de la norma, justificando en todo caso el motivo de su conclusión.

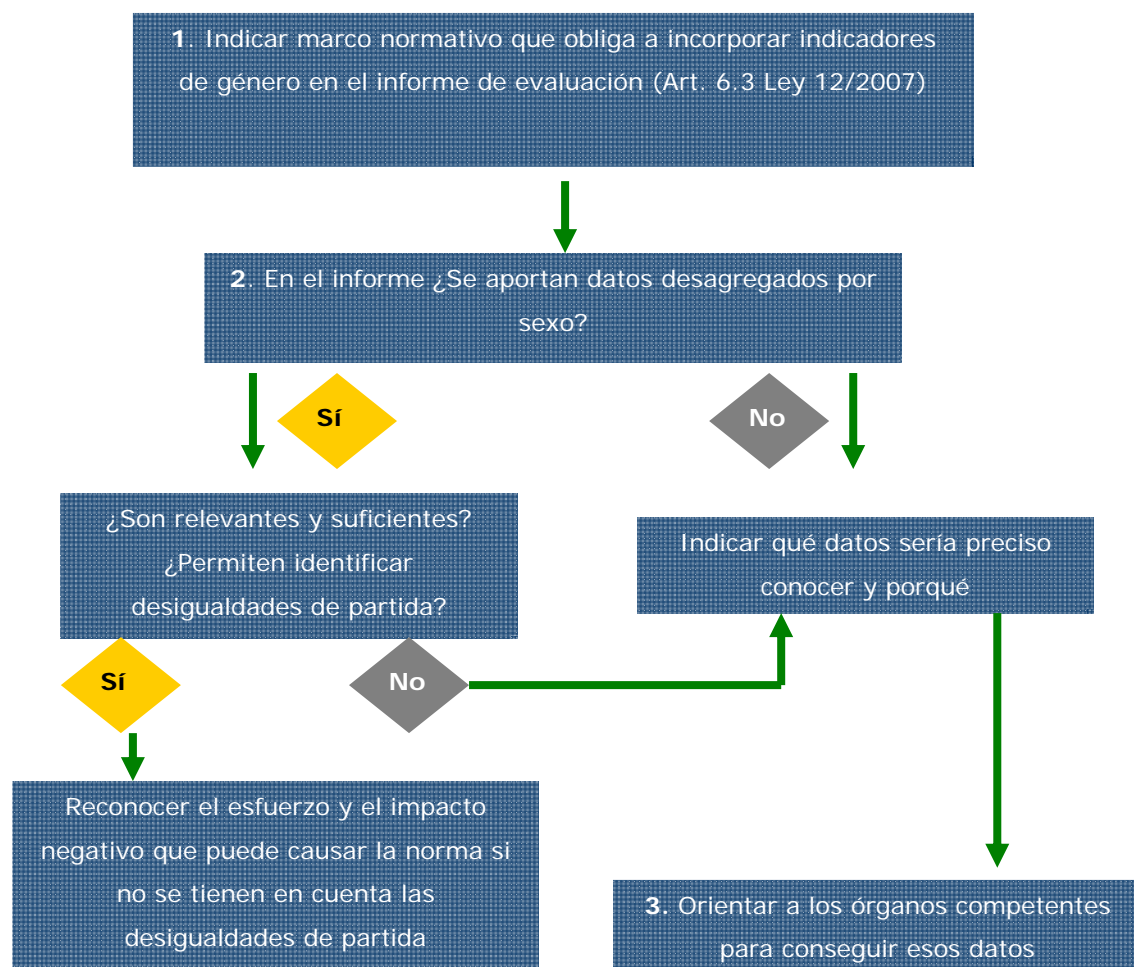
Paso 3. Realizar las observaciones oportunas

En este paso el procedimiento difiere levemente en función de si la norma es o no es pertinente:

- *Si la norma analizada resulta ser pertinente*, especificar que, en el informe, se realizarán las observaciones oportunas para analizar el impacto de género de la misma, con el objeto de que sean tenidas en cuenta en la redacción definitiva de la norma para garantizar, así, un impacto positivo en la igualdad de género.
- *Si la norma analizada resulta no pertinente*, especificar en el informe que no procede analizar el impacto de género de la misma y pasar a revisar el **lenguaje** utilizado en el texto normativo (etapa 6). Igualmente, si se trata de una norma en la que se regulase la creación de algún **registro**, del que no se deriva el acceso a ningún recurso, comprobar si se especifica en la misma que los datos referidos a personas se recogerán desagregados por sexo. Si no es así, especificar en el informe de observaciones la necesidad de hacerlo.

- En ambos casos, especificar en el informe que las observaciones realizadas se hacen en base a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de igualdad, la cual se anexará al final del informe enviado a los centros directivos⁷.

ETAPA 3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES IDENTIFICADAS



Siempre que la norma sea pertinente al género, y a fin de valorar el impacto de género de la misma, el informe de observaciones dará cuenta del grado en que en el informe de evaluación revisado se aporta información suficiente y relevante acerca de la

⁷ Es conveniente acompañar las recomendaciones y observaciones con el marco legislativo vigente, en materia de igualdad, que las justifica. Por ello, se propone anexar, en el informe de observaciones, un listado con todas las referencias legislativas en la materia, el cual puede consultarse en el anexo 3 de este documento.

situación y posición de partida de los hombres y las mujeres a quienes afecta la misma, respecto al ámbito de intervención. Esta etapa del informe de observaciones viene marcada por los siguientes pasos:

1º Mencionar artículo concreto sobre incorporación de datos en el informe

2º Comprobar si en el informe se recogen suficientes datos desagregados por sexo e indicadores de género

3º Orientaciones para conseguir los datos señalados

Paso 1. Mencionar artículo concreto sobre incorporación de datos en el informe

Señalar el articulado concreto de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (Art. 6.3) que obliga a la incorporación de indicadores de género en los informes de evaluación, justificando la necesidad de los mismos para poder valorar el impacto de género que la norma puede causar.

Paso 2 Comprobar si en el informe se recogen suficientes datos desagregados por sexo e indicadores de género

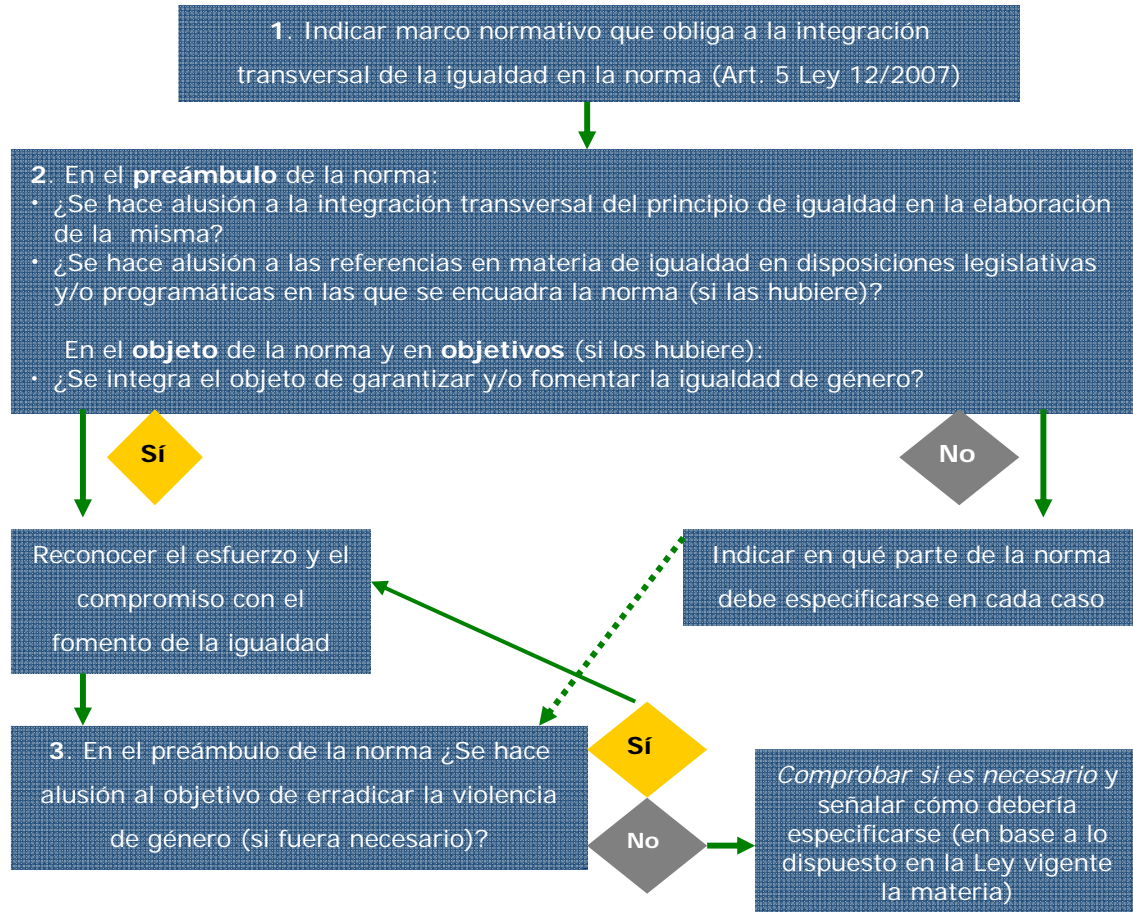
En tal caso, valorar el esfuerzo realizado por el centro emisor, aludiendo igualmente al *grado de relevancia* de los datos aportados para prever los efectos de la norma sobre la igualdad de género. En caso de que no aporte ninguna información, o de que la misma no sea suficiente, el papel del organismo emisor del informe será proponer al centro emisor los datos relevantes que sería preciso conocer, para la planificación de la norma desde la perspectiva de género.

Paso 3. Orientaciones para conseguir los datos señalados

Para facilitar al centro emisor de la norma la búsqueda de los datos indicados, el organismo verificador ha de sugerir al mismo dónde puede encontrar la información y a qué organismos puede dirigirse para conseguirla. Será preciso dejar claro a los centros directivos que tienen la responsabilidad de coordinarse con los departamentos estadísticos de sus correspondientes Consejerías, o con el Instituto Andaluz de Estadística, para solicitarles que incluyan la variable sexo en los datos ofrecidos, así como aquellos indicadores que tienen la obligación de reflejar en los informes de evaluación emitidos⁸.

⁸ Este paso tiene, además, el objetivo de impulsar la asunción de responsabilidades, para la integración transversal del objetivo de la igualdad, por parte de los diferentes agentes implicados en la planificación y gestión de políticas e intervenciones públicas: en este caso, los organismos encargados de gestionar información de carácter estadístico.

ETAPA 4. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN EL OBJETO DE LA NORMA



Esta parte del informe de observaciones debe desarrollarse en base a los siguientes pasos:

1º Mencionar artículo concreto sobre integración transversal de igualdad

2º Comprobar si en el preámbulo y objeto de la norma se visibiliza el compromiso con la igualdad de género

3º Comprobar si es necesario explicitar el objetivo de erradicar la violencia de género

Paso 1. Mencionar artículo concreto sobre integración transversal de igualdad

En el informe de observaciones, señalar el articulado concreto de la Ley 12/2007 de igualdad (Art. 5) que obliga a la incorporación del enfoque de género, de forma transversal, en la planificación de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno.

Paso 2. Comprobar si en el preámbulo y objeto de la norma se visibiliza el compromiso con la igualdad de género

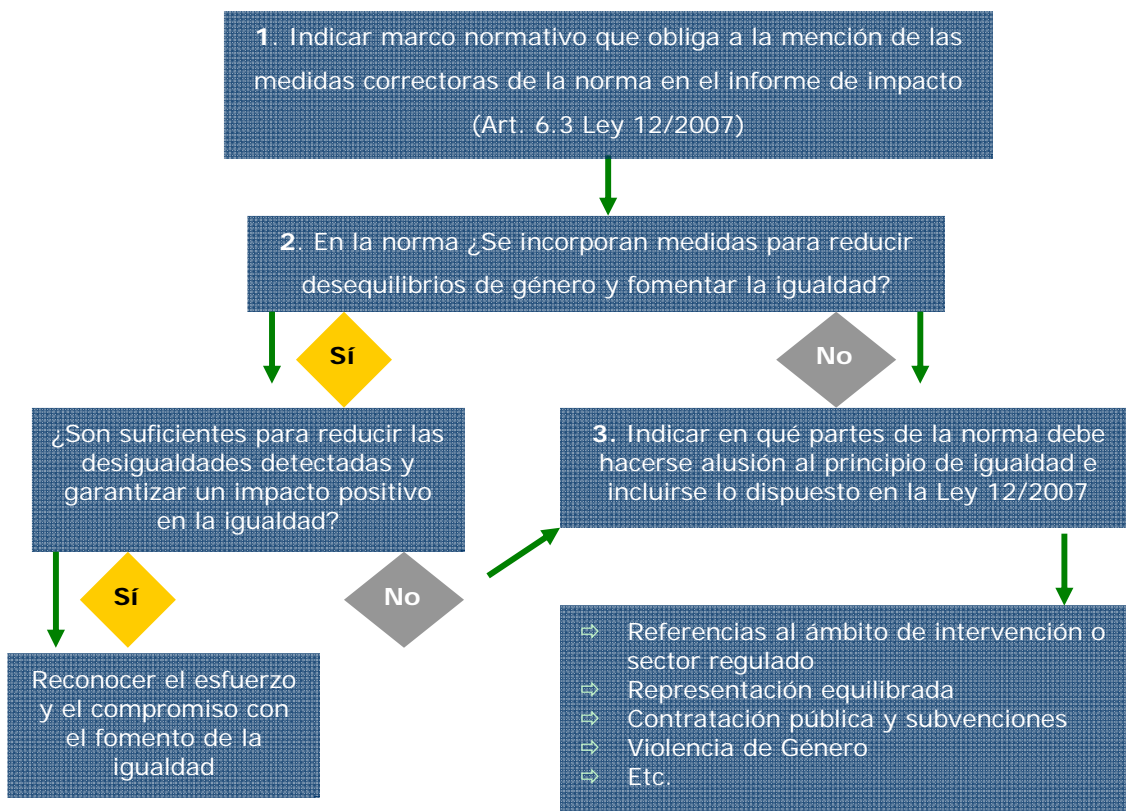
En base a los siguientes criterios:

- Si en el *preámbulo o exposición de motivos* se hace alusión a la **transversalidad del objetivo de la igualdad** en el proyecto normativo, mencionando explícitamente el articulado de la Ley de igualdad que lo prescribe. Si no es así, recomendar su inclusión en esta parte del texto siempre que proceda.
- Si en el mismo *preámbulo o exposición de motivos* se hace alusión a las **disposiciones legislativas o/y planes de actuación en los que se encuadra la norma** (si los hubiere), y si las mismas hacen alguna **referencia explícita al principio de igualdad**. Si así es, comprobar si se nombran estas referencias en la norma. Si no es así, recomendar su inclusión.
- Si **en el objeto y entre los objetivos** marcados en el proyecto normativo (si los hubiere) se hace **alusión al principio de igualdad** de género. Si no es así, indicar que debe recogerse este objetivo en los objetivos generales de la norma, mostrando así el compromiso del centro emisor para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Paso 3. Comprobar si es necesario explicitar el objetivo de erradicar la violencia de género

En función del contenido regulado por la norma, comprobar si el mismo debe atenerse o no a lo dispuesto en la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, respecto a *la integración del objetivo de erradicar la violencia de género en la planificación de la norma*. Igual que antes, en tal caso debiera especificarse en la exposición de motivos o preámbulo de la norma.

ETAPA 5. MEDIDAS INCORPORADAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD



Esta es quizás la etapa en la que debe prestarse una mayor atención, pues consiste básicamente en revisar el contenido de la norma y señalar aquellas partes de la misma donde debería hacerse mención al principio de igualdad de género. Para ello es preciso ser conscientes de lo que la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género

en Andalucía, dispone respecto a la integración de la igualdad en la metodología de trabajo y gestión de las políticas públicas (gestión de información útil desde la perspectiva de género, evaluación del impacto de género de las intervenciones, procesos de contratación, convenios y subvenciones, representación equilibrada, etc.) y respecto al marco de actuación sobre los diferentes sectores de intervención (urbanismo, educación, empleo, inclusión social, colectivos específicos, nuevas tecnologías, etc.) por lo que es fundamental que organismo verificador conozca la misma. En todo caso, puede ser una herramienta útil de apoyo la lista de verificación mencionada anteriormente para valorar el impacto de género de la norma. Al igual que las etapas anteriores, esta se desarrolla en torno a los siguientes pasos:

1º Especificar artículo concreto sobre mención de medidas en el informe

2º Comprobar si se incorporan medidas para fomentar la igualdad

3º Indicar qué medidas es necesario incluir

Paso 1. Mencionar artículo concreto sobre mención de medidas en el informe

Señalar el articulado concreto de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía que obliga incorporar, en el informe de evaluación del impacto de género, las medidas compensatorias incluidas en el proyecto normativo, encaminadas a reducir los posibles impactos negativos que la norma pudiera causar (Art. 6.3)

Paso 2. Comprobar si se incorporan medidas para fomentar la igualdad

Comprobar, en función del contenido de la norma, **si las medidas aludidas en el informe de evaluación son suficientes para fomentar la igualdad de género**. En ese caso, es oportuno reconocer el esfuerzo y el compromiso del centro emisor,

visibilizando el esfuerzo mostrado para garantizar un impacto positivo tras la aprobación de la norma. En caso de que no se incluyan medidas para fomentar la igualdad, o de que las incorporadas no sean suficientes, mostrar en qué partes de la norma sería necesario aludir al principio de igualdad de género y cómo debería redactarse en cada caso, en función de lo indicado en el siguiente paso:

Paso 3. Indicar qué medidas es necesario incluir

Indicar qué partes de la norma necesitan ser modificadas incorporando el principio de igualdad de género. En todos aquellos **artículos** de la norma que sean susceptibles de incidir en el logro de la igualdad o de evitar discriminaciones, se deben introducir las acciones compensatorias necesarias para reducir los desequilibrios y desigualdades existentes, así como las prohibiciones y sanciones que eviten que se produzcan. Las acciones compensatorias o medidas correctoras de los desequilibrios identificados pueden ser de diverso tipo, en función de los aspectos que regule la norma. En cualquier caso, *es fundamental desarrollar este paso comprobando la adecuación del contenido de la norma a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de igualdad*. Así, las indicaciones que se exponen a continuación, pueden orientar en el asesoramiento para incorporar el principio de igualdad de género en los proyectos normativos revisados:

- **Artículos encaminados a la regulación de órganos colegiados, tribunales, comisiones, jurados, etc.** Comprobar si se recoge el principio de *representación equilibrada entre mujeres y hombres (60-40 %)*⁹ y, en caso contrario, especificar la necesidad de hacer mención a dicho principio en la norma.
- **Artículos que regulen criterios de acceso, provisión y/o promoción del personal al servicio de la administración.** Comprobar si los criterios garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Una de las medidas que podrían recomendarse al respecto podría ser la reserva de

⁹ El **artículo 11** de la citada **Ley 12/2007** sobre *Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados*, se deberá garantizar la *representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración*. De forma análoga, los **Art. 18 y 19** de la **Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía** (BOE núm. 276. de 17/11/07), establecen la *garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus órganos directivos como en la composición de los órganos colegiados*.

plazas para el sexo menos representado, siempre que se cumplan los requisitos en cuanto a capacidades y conocimientos.

- **Artículos que regulen las funciones de algún órgano.** Comprobar si entre las mismas es necesario añadir la de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y la obligatoriedad de promoverla implementando las medidas oportunas, en función del ámbito de intervención de que se trate.
- **Artículos que regulen medidas para la elaboración de informes o diagnósticos** sobre el grado de aplicación de las medidas de la norma. En este sentido, recomendar que se considere la perspectiva de género como un criterio de análisis y que se acompañe a este informe de una valoración del impacto de género causado.
- **Artículos que regulen algún aspecto relacionado con planes de estudio, temarios de oposiciones o formación continua del personal al servicio de la administración.** Comprobar si se incluyen contenidos en materia de género e igualdad y recomendar su incorporación en su caso. Así mismo, en el caso de planes de estudio, añadir una cláusula que obligue a la revisión de los materiales curriculares con el objeto de que no contengan estereotipos sexistas, incluyan la aportación de las mujeres al desarrollo social y económico a lo largo de la historia y utilicen un lenguaje no sexista.
- **Artículos que regulen la adjudicación de algún tipo de ayuda dirigida a la población o a algún colectivo específico.** Recomendar que, en el baremo de adjudicación, se compense el desigual poder adquisitivo introduciendo un porcentaje mayor de ayudas para el sexo menos favorecido.
- **Artículos** en los que se mencione **la regulación o la creación de algún registro** donde se vayan a sistematizar datos referidos a personas. Asegurar que estos vayan a estar desagregados por sexo e incorporen indicadores útiles para el análisis de género.
- **Medidas en materia de contratación de servicios a entidades externas, convenios de colaboración o/y ayudas y subvenciones públicas.** En ese caso,

proponer la inclusión de criterios, en los pliegos administrativos, que garanticen la colaboración con entidades que no hayan sido sancionadas en firme por infracción grave en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como dar preferencia a las que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de mujeres y hombres¹⁰.

- **Medidas incluidas en la Ley 12/2007 respecto al ámbito de intervención o sector de la norma.** Comprobar si alguno de los contenidos regulados por la norma (empleo, nuevas tecnologías, etc.) se encuentra regulado, a su vez, por la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y si es pertinente recoger en la norma lo que estipula dicha Ley al respecto.
- **Medidas en materia de violencia de género.** Comprobar si la norma incorpora, en caso necesario, lo dispuesto en la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*, comparando lo regulado por la norma en cuestión con lo dispuesto en dicha ley en materia de investigación, sensibilización, ámbito educativo, publicidad y medios de comunicación, formación de profesionales, etc.
- **Además del articulado, debemos comprobar si es necesario incorporar alguna Disposición derogatoria.** Si la norma elaborada, al integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afecta a la forma o a la sustancia de otras normas, deberá introducirse una cláusula derogatoria de todo aquello que no se adecue a la normativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

¹⁰ De conformidad con el **art. 12.** de la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007) sobre la *Contratación Pública, deberán establecerse condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, señalando en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia de las empresas que tengan marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades*. Así mismo queda dispuesto en los **art. 101.1. y 102.1.**, de la **Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público** (BOE nº 261 de 31/10/07), que a su vez estipula, en su **art. 49.1.c**, que *se deberá mencionar explícitamente que no se podrán realizar contratos con aquellas personas que hayan sido sancionadas en firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades*. En el mismo sentido, el **art. 13** de la **Ley 12/2007, sobre ayudas y subvenciones**, obliga a la Administración de la Junta de Andalucía a incorporar en las bases reguladoras de las subvenciones públicas, la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, así como a no formalizar contratos, ni otorgar subvenciones o prestación de ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

ETAPA 6. REVISIÓN DEL LENGUAJE

El informe de observaciones finaliza con la revisión de la redacción del texto de la norma, asegurando que el lenguaje utilizado visibilice tanto a mujeres como a hombres, en todos los aspectos tratados.

Los pasos a seguir para el desarrollo de esta última etapa son:

1º Mencionar articulado concreto sobre lenguaje no sexista

2º Comprobar si se utiliza lenguaje no sexista y proponer redacción alternativa

3º Comprobar si se incluyen instrucciones para utilizar un lenguaje no sexista en campañas de información y divulgación

Paso 1. Justificación Normativa

Indicar el marco normativo que obliga a la utilización de un lenguaje no sexista en las disposiciones elaboradas por la Administración Pública.

Paso 2. Comprobar si se utiliza lenguaje no sexista y proponer redacción alternativa

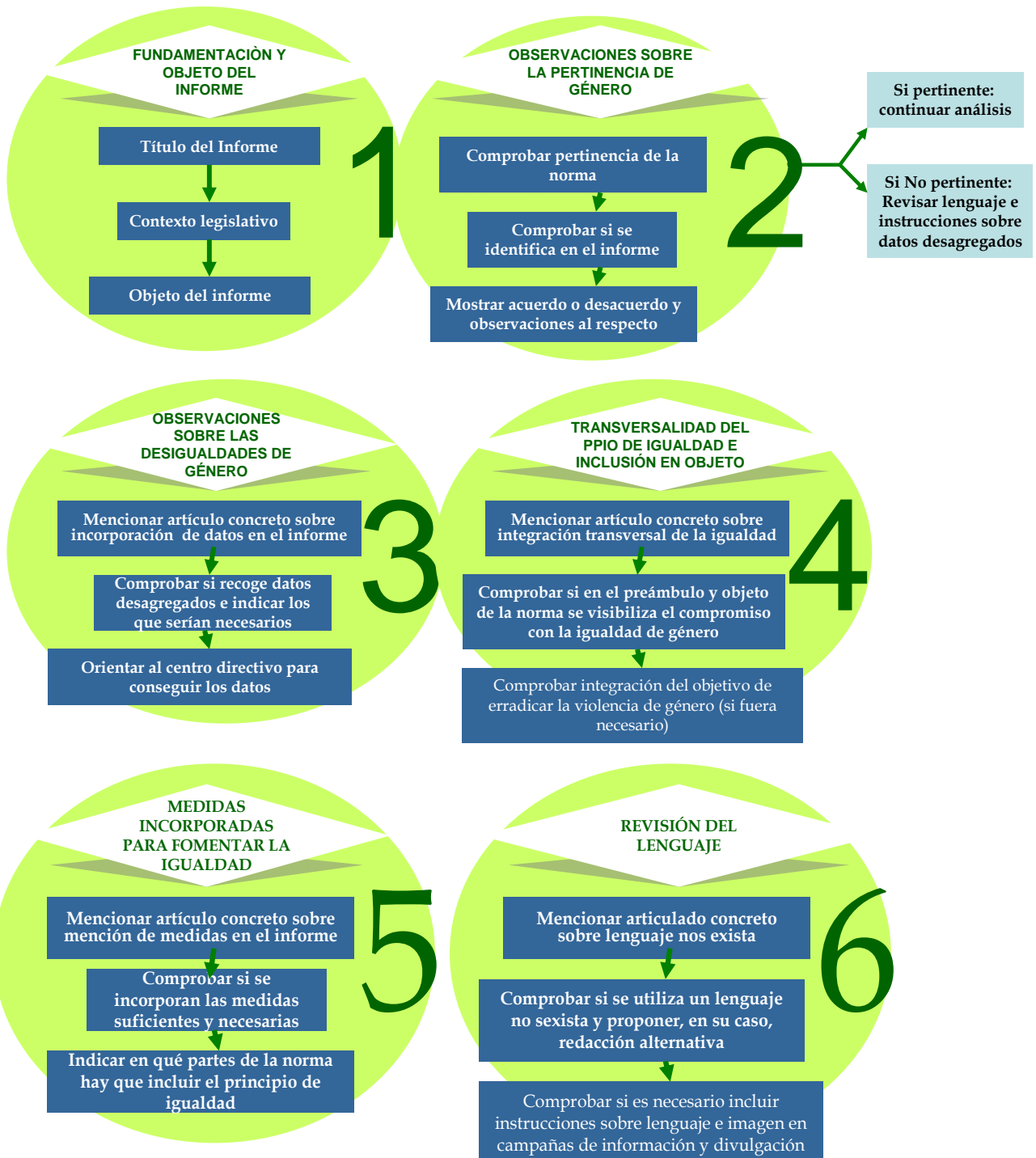
Comprobar si en el informe de evaluación se hace mención a la **utilización de un lenguaje no sexista en la redacción del proyecto normativo** y si ésta es, efectivamente, no sexista. Si es así, reconocer al centro emisor su compromiso con el fomento de la igualdad. Si no es así, o se observa la necesidad de modificar algún término, indicar aquellos que sea necesario cambiar, proponiendo una redacción alternativa que visibilice tanto a hombres como a mujeres.

Paso 3. Comprobar si se incluyen instrucciones para utilizar un lenguaje no sexista en campañas de información y divulgación

Comprobar si es necesario especificar en la norma instrucciones respecto al cumplimiento del principio de **no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación** que se desprendan del contenido de la norma. Si se regulan publicaciones, campañas o la creación de algún medio de comunicación, debemos recomendar que en la norma se garantice la utilización de un lenguaje visual y escrito no sexista.

2.4. Diagrama de flujo: proceso de elaboración de los informes de observaciones

En el siguiente esquema se resumen las etapas y los pasos a seguir para elaborar el informe de observaciones a la evaluación del impacto de género realizada por los centros directivos



2.5. Modelo de Informe de Observaciones

A continuación, se proporciona un modelo de informe tipo para la realización de observaciones; uno para realizar observaciones a informes de evaluación de proyectos normativos pertinentes y otro para los no pertinentes:

MODELO DE INFORME DE OBSERVACIONES (norma pertinente)

OBSERVACIONES DE *(nombre del organismo verificador)* AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO, LEY, ETC. *(nombre de la norma)*, EMITIDO POR *(nombre del centro directivo)*

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1.1. CONTEXTO LEGISLATIVO. De acuerdo con 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, es responsabilidad del centro directivo emisor de la norma la elaboración de un informe que de cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género. Por otra parte, según estipula dicho Decreto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de Abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido. En base a estos requerimientos, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de *(nombre de la Consejería)* emite el presente informe de observaciones y recomendaciones al informe de evaluación emitido por *(nombre del centro emisor)* sobre el proyecto de *Decreto, Ley, etc. (nombre)*

1.2. OBJETO DEL PRESENTE INFORME. El objeto del informe que se presenta es realizar observaciones al informe de evaluación emitido por el centro directivo *(nombre)*, para su posterior traslado al mismo, con la finalidad de que incorpore las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo - si fuera el caso - antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la norma en la igualdad de género.

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

1. Analizado el objeto y contenido del proyecto normativo, el *(nombre del organismo emisor del informe de observaciones)* está de acuerdo, o no está de acuerdo, con la conclusión a la que se llega en el informe de

evaluación del impacto de género remitido por el centro directivo competente, respecto a *(especificar conclusión)*

2. Dado el objeto y contenido de la norma el grupo destinatario de la misma será ... *(especificar)* Afectando directa/indirectamente a la situación y posición social de mujeres y hombres..... por lo que el proyecto de Decreto, Ley, Orden, etc. resulta ser: PERTINENTE

3. Procediendo, pues, a analizar el Impacto de Género de la norma en cuestión, teniendo en cuenta la normativa de aplicación en relación con la igualdad de género (ver Anexo), se realizan las siguientes observaciones:

3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES DETECTADAS

1. **Justificación normativa:** La Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007) en su Art. 6.2 dispone *la obligatoriedad de presentar un informe de evaluación del impacto de género en todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno.* Y en el apartado 3 del citado artículo, señala que *deberá ir acompañado de indicadores pertinentes al género, que nos permitan analizar la situación real existente, y valorar si lo previsto en la norma en cuestión, atiende de forma igualitaria (que no igual) a las mujeres y hombres a los que van destinadas las medidas que se pretenden regular.*

2. *En este sentido, cabrían dos posibilidades en la redacción:*

- a. Si el informe aporta datos relevantes redactar lo siguiente: Cabe felicitar al centro emisor en tanto que aporta datos relevantes que permiten identificar la situación de partida de los hombres y mujeres afectados por la norma....
- b. Si el informe no aporta datos, o no son suficientes o relevantes, especificar lo siguiente: Por ello consideramos que debieran aportarse los siguientes datos: (...)

3. **(Sólo en caso de que sea necesario aportar datos)** De no contar con estos datos, se sugiere inste al Departamento de Estadística de esta Consejería, o en su caso, al Instituto de Estadística de Andalucía, para que incluya y analice estos indicadores para próximas ocasiones, y proceda en cumplimiento tanto del artículo 10.a de la ya citada Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007), que obliga a incluir de forma sistemática la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, como de la Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística, y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010.

4. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN OBJETO

1. **Justificación normativa:** El artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007) prescribe que *en todos los reglamentos se tiene que tener en cuenta la transversalidad de género tanto en la elaboración como en la ejecución y*

seguimiento de las disposiciones normativas

2. En este sentido, en la norma que se analiza no se muestra de forma explícita el principio de transversalidad de la igualdad de género, por lo que se recomienda su inclusión en:

- **Exposición de motivos o preámbulo**, quedando redactado de la manera que sigue: “tal como se indica en el artículo 5 de la Ley 12/2007 (...) se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en la elaboración del presente proyecto de decreto, Ley, Orden, etc.”

(En el caso de que sí se nombre y se mencione, felicitar al centro directivo por el compromiso mostrado con el fomento de la igualdad, y proceder a las observaciones siguientes)

- (sólo si el ámbito de intervención de la norma se enmarca en alguna disposición legislativa o plan en donde se especifique el objeto de la igualdad de género) Por otra parte, debería tenerse en cuenta y nombrarse explícitamente, que el ámbito de intervención o sector regulado por la norma se encuadra en un contexto legislativo más amplio, en el que se recoge de modo explícito el objeto de la igualdad de género. Por ello, debería recogerse en:

- **Exposición de motivos o preámbulo**: indicar las referencias en materia de igualdad incluidas en la legislación de referencia en que se encuadra la norma...

(En el caso de que sí se nombre y se mencione, felicitar centro directivo por el compromiso mostrado con el fomento de la igualdad, y proceder a las observaciones siguientes)

- Además, en el **objeto de la norma**, no se especifica el de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que, a fin de visibilizar el compromiso del organismo con la igualdad, se recomienda su inclusión en: ...

(En el caso de que sí se nombre y se mencione, felicitar al centro directivo por el compromiso mostrado con el fomento de la igualdad, y proceder a las observaciones siguientes)

3. (**Erradicación de la violencia de género en objetivos**) Por otra parte, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género establece en su artículo 4, el desarrollo y aplicación de políticas y acciones con un enfoque multidisciplinar, a través de acciones institucionales coordinadas y transversales, de forma que cada poder público implicado defina acciones específicas desde su ámbito de intervención. Así, la integración del objetivo de erradicar la violencia de género debe estar presente en la planificación, implementación y evaluación de los resultados, por lo que en el presente decreto, ley, plan,..., debería hacerse manifiesto del siguiente modo:

- ...

(En el caso de que sí se nombre y se mencione, felicitar al centro directivo por el compromiso mostrado con el fomento de la igualdad, y proceder a las observaciones siguientes)

5. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS COMPENSATORIAS Y QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD

1. Justificación normativa: Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y en el en el informe de evaluación del impacto de género se *deberán mencionar los mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos* que la norma pudiera causar.

2. En este sentido, en el informe que se analiza...:

- a) se recogen las medidas que incorpora la norma para fomentar la igualdad, lo cual vuelve a mostrar el compromiso del *centro directivo* con la misma, o...
- b) no se recogen las medidas que habría sido necesario incorporar en la norma para neutralizar sus posibles impactos negativos sobre la igualdad

- (tanto si la norma incluye algunas medidas como si no): Por ello, **pasamos a enumerar las partes de la norma donde debería recogerse el principio la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como los mecanismos o medidas para neutralizar los potenciales impactos negativos:**

⇒ MODIFICACIONES EN EL ARTICULADO:

- ...

(Y SÓLO SI FUERA NECESARIO:)

⇒ MEDIDAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA, AYUDAS Y/O SUBVENCIONES

De conformidad con el **art. 12.** de la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007) sobre la *Contratación Pública, deberán establecerse condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, señalando en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia de las empresas que tengan marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades.* Así mismo queda dispuesto en los **art. 101.1. y 102.1.**, de la **Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público** (BOE nº 261 de 31/10/07), que a su vez estipula, en su **art. 49.1.c**, que *se deberá mencionar explícitamente que no se podrán realizar contratos con aquellas personas que hayan sido sancionadas en firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades.* Lo cual implica que en el proyecto decreto, ley, orden, etc. que nos ocupa se deberá recoger en:

- ...

(*si ya se recoge, felicitar al centro directivo por establecer condiciones especiales de contratación a fin de promover la igualdad de género*)

En el mismo sentido, el **art. 13** de la **Ley 12/2007, sobre ayudas y subvenciones**, obliga a la Administración

de la Junta de Andalucía a incorporar en las bases reguladoras de las subvenciones públicas, la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, así como a no formalizar contratos, ni otorgar subvenciones o prestación de ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente. Lo cual implica que en el proyecto decreto, ley, orden, etc. que nos ocupa se deberá recoger en:

- ...

(si ya se recoge, felicitar al centro directivo por establecer condiciones especiales de ayudas y/o subvenciones a fin de promover la igualdad de género)

⇒ **MEDIDAS PARA FOMENTAR REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA:**

El artículo 11 de la citada Ley 12/2007 sobre Representación equilibrada de los centros directivos y colegiados, se deberá garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de centros directivos de la Administración. De forma análoga, los Art. 18 y 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOE núm. 276. de 17/11/07), establecen la garantía de representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el nombramiento de sus centros directivos como en la composición de los órganos colegiados.

Lo cual implica que en el proyecto decreto, ley, orden, etc. que nos ocupa se deberá recoger en:

- ...

(si ya se recoge, felicitar al centro directivo por establecer condiciones que garanticen la presencia equitativa de mujeres y hombres)

⇒ **MEDIDAS INCLUIDAS EN LA LEY 12/2007 SOBRE EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN O SECTOR:**

Siguiendo la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su TÍTULO II, art. X regula que (ver el contenido de la norma y si es pertinente comparar con lo regulado de empleo, salud, medios de comunicación, educación, etc.) y en el Proyecto de (ley, decreto, orden, plan...) no se contempla... por ello se deberá recoger en:

- ...

(si ya se recoge, felicitar al centro directivo por adecuarse a lo dispuesto en la Ley 12/2007 en materia de: empleo, nuevas tecnologías, etc.)

⇒ **MEDIDAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Por otro lado, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en su TÍTULO I, Capítulo X, regula que... (ver el contenido de la norma y si es

pertinente comparar con lo regulado sobre investigación, sensibilización, ámbito educativo, publicidad y medios de comunicación y formación de profesionales) y en el Proyecto de (ley, decreto, orden, ...) no se contempla... por ello se deberá recoger:

...

(si ya se recoge, felicitar al centro directivo por mostrar su compromiso para erradicar la violencia de género y/o fomentar la calidad de vida de sus víctimas)

6. REVISIÓN DEL LENGUAJE

1. justificación normativa. De acuerdo con el art. 4 y el art. 9 sobre *lenguaje no sexista e imagen pública* de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y de acuerdo con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

2. En base a ello, **se hace necesario realizar observaciones al lenguaje utilizado en la redacción del proyecto normativo, asegurando que el lenguaje utilizado facilite la visibilización tanto de las mujeres como de los hombres**, en todos los aspectos tratados, lo que facilitará a su vez la comprensión de las situaciones concretas de unas y otros que puedan ser motivo de desigualdades, y la posterior actuación a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Cuando se emplee a lo largo del texto, el género gramatical masculino, como genérico universal deberá añadirse la mención expresa del género gramatical femenino, o para evitar este desdoblamiento, se buscará una expresión que incluya a ambos sexos, vigilando además las concordancias gramaticales. Por ejemplo:

...

Cuando se haga uso de términos que no llevan marca de género, es necesario observar los artículos o determinantes que lo acompañan pues estos le atribuyen la marca de género que por sí mismo no poseen:

...

3. Se tendrá, además, en cuenta el cumplimiento del principio de *no discriminación por razón de sexo en aquellas campañas de información y divulgación* que se lleven a cabo, en base a los art. 4.10 y art. 57 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

...

FIN DEL INFORME

ANEXO LEGISLACIÓN VIGENTE

MODELO DE INFORME DE OBSERVACIONES (norma NO pertinente)

OBSERVACIONES DE (nombre del organismo emisor del informe de observaciones) AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO, LEY, ETC. (nombre de la norma), EMITIDO POR ... (nombre del centro directivo)...

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1.1. CONTEXTO LEGISLATIVO. Igual que en el anterior.

1.2. OBJETO DEL PRESENTE INFORME. Igual que en el anterior.

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

2.1. Analizado el objeto y contenido del proyecto normativo, el organismo que suscribe está de acuerdo o no está de acuerdo, con la conclusión a la que se llega en el informe de evaluación del impacto de género remitido por el centro competente, respecto a ... (especificar conclusión)

2.2. Dado el objeto y contenido de la norma ... la misma no es susceptible de producir situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres... por lo que la misma resulta ser: **NO PERTINENTE**

3. Dado que no es pertinente analizar el impacto de género del presente proyecto normativo, se procede a continuación a realizar las siguientes observaciones, en base a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de igualdad (ver anexo):

3. REVISIÓN DEL LENGUAJE. Igual que en el anterior.

4. **SÓLO SI REGULA ALGÚN REGISTRO:** Asegurar disponibilidad de información útil desde la perspectiva de género

ANEXO: LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE IGUALDAD

3. HERRAMIENTA DE APOYO

3.1. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA: LISTA DE VERIFICACIÓN

Para comprobar si la norma redactada y evaluada tiene integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por tanto, va a causar o no un impacto positivo en la igualdad de género, se puede realizar un proceso de verificación en función de los criterios recogidos en la siguiente tabla.

Se irán comprobando cada uno de los aspectos señalados, indicando si la norma lo recoge o no, y especificando “no procede” en los casos en los que no sea necesario. Una vez completada la lista y descartando los aspectos en los que se haya señalado “no procede” se podrá valorar el efecto de la norma sobre la igualdad, tal como está planificada, siendo preciso revisar las respuestas negativas en las partes de la norma que corresponda y modificar su contenido:

Contenido	Si	No	No Procede
1. Se ha utilizado información desagregada por sexo y se han identificado desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres respecto al ámbito de intervención regulado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ¹¹
2. En la exposición de motivos o introducción de la norma se hace mención expresa a los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres relacionados con el objeto de la norma y su contenido y se citan las normas básicas relativas al principio de igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Se hace mención a la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración de la norma ¹²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. En el objeto de la norma se hace mención al principio de igualdad y/o al objetivo de promocionar la igualdad de género	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹¹ En este caso, no procede cuando la norma sea no pertinente

¹² Es decir, si se ha tenido en cuenta la igualdad de género en la elaboración de la norma y si, de ser así, se recoge explícitamente en el texto de la misma y si se menciona el artículo 5 de la Ley 1272007 en el que se hace referencia a la transversalidad del principio de igualdad.

6. En la parte dispositiva, articulado, o acciones programadas, se menciona explícitamente y se integra el principio de igualdad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Se recogen acciones correctoras de las desigualdades identificadas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Se incluye la representación equilibrada (40-60) en la composición de órganos colegiados o de toma de decisiones	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Se utiliza la igualdad como criterio de baremación para el acceso a los recursos, líneas de subvenciones, ayudas, participación en programas, etc. regulados o previstos	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Se incluyen cláusulas que garanticen la igualdad de género en los procesos de contratación y/o de convenios regulados o previstos	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. En la regulación del contenido de los registros públicos se recoge la variable sexo, si fuera el caso, así como otras información relevante desde la perspectiva de género	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. En la regulación de los criterios de acceso, provisión o/promoción del personal al servicio de la administración pública, se incluyen medidas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. En el caso de adjudicar algún tipo de ayuda a colectivos específicos, garantiza la igualdad de género implementando medidas de compensación de las desigualdades existentes	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. En el caso de incluir mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación, se contempla también el seguimiento y control del logro de la igualdad de género	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. El texto utiliza un lenguaje inclusivo en su totalidad ¹³	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. El texto obliga a las entidades ejecutoras a hacer un uso no sexista del lenguaje	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. El texto obliga a cuidar el uso de imágenes (en publicaciones o campañas de divulgación) para que no contengan sesgos sexistas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. En las disposiciones derogatorias se incluyen cláusulas derogatorias de todo aquello que no se adecue a la normativa sobre igualdad de género	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹³ Por lenguaje inclusivo entendemos aquel que permite visibilizar tanto a mujeres como a hombres, utilizando para ello términos neutros que engloban a ambos sexos (profesorado, alumnado, personal técnico, funcionariado, etc.) o desdoblamientos (artesanos y artesanas, políticos y políticas, etc.), evitando en todo caso la utilización del masculino como genérico (abogados, médicos, técnicos, los alumnos, los profesionales, etc.)

4. ANEXOS

4.1. MARCO NORMATIVO INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

La aplicación del enfoque de género en la evaluación de la normativa se ha visto impulsada y legitimada por el siguiente marco legislativo a nivel estatal y autónomo:

ÁMBITO ESTATAL:

- ⇒ **LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas**, que establece la obligatoriedad de acompañar los anteproyectos de ley y reglamentos normativos de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas establecidas en el mismo.
- ⇒ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que contiene varias referencias a la transversalidad de la igualdad de género y sobre su aplicación en el proceso de elaboración, interpretación y aplicación de las normas jurídicas:
 - ✓ **Art. 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas:** *“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*
 - ✓ **Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y*

presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”

- ✓ **Artículo 19. Informes de impacto de género:** *“Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género”*

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA:

- ⇒ **Ley 18/2003, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas** (Ley de acompañamiento a los Presupuestos 2004). Establece la obligatoriedad de incluir en la tramitación de los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno un informe de evaluación del impacto por razón del género:
 - **Artículo 139. Informe de evaluación de impacto de género:**
 1. Todos los proyectos de Ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno deberán tener en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón del género. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género del contenido de la mismas.

- ⇒ **Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.** En el **artículo 114** se establece 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”

- ⇒ **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía,** en su **artículo 6**, establece lo siguiente:
 - 1. Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

- 2. Todos los proyectos de Ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.
 - 3. Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.
- ⇒ **Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.** Deroga el anterior Decreto 93/2004, por el que se regula el informe y tiene por objeto regular el informe, en desarrollo de lo dispuesto en la Ley 12/2007 mencionada anteriormente, con la finalidad de “incorporar de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género”. En el mismo se delimita el contenido del informe, que deberá incluir, además de lo que dispone el artículo 6.3 de la mencionada Ley 12/2007, la legislación vigente en materia de igualdad de género, citando expresamente las normas que afectan a la disposición, así como un análisis del impacto potencial que la aprobación de las medidas que se pretenden regular producirán en las mujeres y hombres a quienes afecte. En este decreto se delimita el procedimiento de elaboración de los informes y las competencias de los centros directivos, de las Unidades de Igualdad de Género y del Instituto Andaluz de la Mujer en el proceso.

4.2. PROYECTO NORMATIVO PUESTO COMO EJEMPLO, INFORME DE IMPACTO E INFORME DE OBSERVACIONES

Con objeto de facilitar la comprensión del procedimiento establecido en las dos fases de este protocolo, se proporciona a las Unidades un ejemplo de informe de evaluación de impacto de género, a raíz del proyecto normativo que se expone a continuación, finalizando con el informe de observaciones al mismo:

PROYECTO DE DECRETO

CONSEJERÍA DE EMPLEO

PROYECTO DE DECRETO por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, contempla, en su artículo 10.3.1.º, como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, determinando su artículo 63.1 que corresponden a la Comunidad Autónoma de Andalucía, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, entre las que se incluyen, según el apartado 1.º de dicho artículo, las políticas activas de empleo, que comprenden, entre otras materias, la formación de las personas demandantes de empleo y de las trabajadoras en activo, así como la gestión de las subvenciones correspondientes.

El Servicio Andaluz de Empleo, creado por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre y adscrito a la Consejería competente en materia de empleo como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía tiene como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y cualificación profesional, y en particular, la formación para el empleo y la orientación e información entre otros.

Mediante Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo, la Administración General del Estado traspasó a la Comunidad Autónoma de Andalucía las funciones y servicios de la Gestión de la Formación Profesional Ocupacional. Desde entonces, se viene gestionando por la Junta de Andalucía, a través de la Consejería con competencias en materia de empleo, la formación profesional dirigida a personas

desempleadas. Esta formación ha convivido a lo largo de estos años con la Formación Profesional Continua, dirigida a las personas ocupadas, y la Formación Profesional Inicial, gestionada ésta por la Administración educativa.

En relación con la gestión de la Formación Continua, son dos sentencias del Tribunal Constitucional (STC 95/2002, de 25 de abril y STC 190/2002, de 17 de octubre), las que delimitaron los ámbitos de actuación de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas en esta materia, ubicándola dentro del ámbito laboral, y por tanto, dentro el ámbito de gestión de las Comunidades Autónomas, al igual que la Formación Profesional Ocupacional.

Mediante el Real Decreto 1562/2005, de 23 de diciembre, y como consecuencia de dichas sentencias, se traspasa a la Comunidad Autónoma de Andalucía la gestión de la Formación Continua.

En los últimos años, se han aprobado importantes normas en el ámbito del empleo y la Formación Profesional, estableciéndose una nueva categoría, la Formación Profesional para el Empleo, que hacen imprescindible la adaptación de la regulación autonómica existente al nuevo marco.

El Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, regula los Certificados de Profesionalidad, definidos como instrumentos de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral.

Por su parte, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, establece, en su artículo 25.2, que los programas de Formación Ocupacional y Continua se desarrollarán de acuerdo con lo establecido en dicha Ley, así como en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, incluyendo ambas enseñanzas dentro del ámbito de la Administración Laboral. Por lo que respecta al ámbito de la Unión Europea, el Aprendizaje Permanente es considerado como un pilar fundamental de la Estrategia Europea de Empleo para responder a los cambios económicos y sociales fruto de la mundialización y reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento.

En Andalucía, la gestión de la Formación Profesional Ocupacional se regulaba a través del Decreto 204/1997, de 3 e septiembre, por el que se establecieron los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía, mientras que, para la gestión de la Formación Continua se han venido aprobando anualmente por la Consejería competente en materia de empleo sucesivos órdenes d convocatoria de Subvenciones a fin de fomentar dicha formación.

En los años transcurridos desde la aprobación del citado Decreto, la realidad social, económica y tecnológica de Andalucía ha sufrido un cambio sustancial que ha supuesto una modernización sin igual en la reciente historia de nuestra Comunidad Autónoma. Tales circunstancias implican la configuración de la Formación Profesional para el Empleo, en un mercado laboral cada vez más dinámico y exigente, como un elemento clave y de naturaleza estratégica dentro de las políticas activas de empleo para alcanzar los objetivos de empleo. Además de lo expuesto, hay que tener en cuenta el importante papel que han jugado desde 1993 los Agentes Económicos y Sociales en el desarrollo de la Formación Profesional para el Empleo. En este contexto, se creó el Consejo Andaluz de la Formación Profesional mediante el Decreto 451/1994, de 15 de noviembre, que supone la institucionalización de un órgano de coordinación entre los distintos departamentos e la Junta de Andalucía y de participación de los Agentes Económicos y Sociales en las actuaciones que, en materia de formación profesional, se lleven a cabo en nuestra Comunidad Autónoma.

El presente Decreto establece un nuevo modelo de Formación Profesional que tiene por objeto facilitar a las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, capacitándolas para el

desempeño cualificado de las diferentes profesiones y para el acceso al empleo, superando con ello, la tradicional separación entre la Formación Profesional Ocupacional por un lado, y la Formación Continua por otro, integrando en un único subsistema toda la Formación Profesional que se desarrolla en el ámbito de la administración laboral, que pasa a denominarse Formación Profesional para el Empleo.

Este modelo se completará una vez se culmine el traspaso de los medios personales y materiales necesarios que posibiliten a la Comunidad Autónoma la realización del seguimiento de la formación de demanda, y la evaluación, seguimiento y control de la formación teórica de los contratos para la formación de empresas con todos sus centros de trabajo en Andalucía.

Por todo ello, se aprueba este Decreto con el que se pretende establecer la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo, adaptándola a la realidad social y económica de Andalucía y convirtiéndola en una herramienta ágil, efectiva y de calidad para la formación del capital humano como factor clave de competitividad haciendo de nuestra economía, una economía sostenible, fuente de riqueza y generadora de empleo.

Entre las novedades que introduce el presente Decreto cabe destacar la mayor adecuación de la formación a las necesidades del mercado laboral y del territorio, el tratamiento trasversal de la igualdad de género en materia de formación, con especial atención a las medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, potenciando la dimensión transnacional de la formación, y todo ello, incorporando la calidad como principio rector del subsistema.

El presente Decreto ha sido sometido a consulta en el Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo y en el Consejo Andaluz de la Formación Profesional.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Empleo en el ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 27.9 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de acuerdo con el Consejo Consultivo de Andalucía y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión del día 22 de septiembre de 2009.

DISPONGO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Decreto tiene como objeto la regulación de la Formación Profesional para el

Empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y establecimiento de sus distintas modalidades e iniciativas de formación, así como el régimen de funcionamiento y financiación.

Artículo 2. Concepto y principios de la Formación Profesional para el Empleo.

1. La Formación Profesional para el Empleo está integrada por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

2. La Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, como política activa de empleo, se regirá por los siguientes principios:

- a) La transparencia, calidad, eficacia y eficiencia.
- b) La libre circulación de las personas trabajadoras en el desarrollo de las acciones formativas.
- c) La vinculación de la Formación Profesional para el Empleo con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial.
- d) El ejercicio del derecho a la Formación Profesional para el Empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y trabajadoras y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.
- e) La adecuación rápida y flexible de la oferta formativa a las cambiantes circunstancias del mercado laboral, así como a las necesidades específicas de las empresas, en especial a las pequeñas y medianas empresas y las empresas de economía social y las personas trabajadoras autónomas.
- f) El fomento de la cultura empresarial y el autoempleo, intensificando la iniciativa empresarial de las mujeres.
- g) La adecuación de la oferta formativa a las necesidades concretas del territorio donde se implemente la misma.
- h) El fomento de la incorporación de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a los procesos formativos.
- i) La calidad de la formación y la mejora continua tanto de los procesos formativos, como de las instalaciones y equipamientos con que cuentan las entidades que desarrollan formación, así como la evaluación permanente de los resultados obtenidos.
- j) La igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, estableciéndose acciones para facilitar la incorporación de la mujer en todos los sectores productivos.
- k) La especial atención hacia aquellos colectivos con mayor dificultad para el acceso al mercado laboral, en particular a jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de

45 años y personas con riesgo de exclusión social.

l) La no discriminación, igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad en el acceso a la formación profesional para el empleo.

m) El fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral, facilitando el acceso a la formación.

n) La vinculación de la Formación Profesional para el Empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional.

o) La evaluación, acreditación y certificación de las competencias profesionales obtenidas en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo.

p) La colaboración y coordinación con otras Administraciones Públicas para fomentar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo, en el ámbito de sus respectivas competencias, así como la coordinación entre los diferentes órganos de la Administración de la Junta de Andalucía.

Artículo 3. Objetivos de la Formación Profesional para el Empleo.

Son objetivos de la Formación Profesional para el Empleo:

- a) Cualificar y recualificar a las personas trabajadoras, tanto desempleadas como ocupadas, con el fin de contribuir a mejorar la competitividad de los sectores productivos y la productividad de las empresas a través de la formación.
- b) Contribuir a la consecución del pleno empleo de calidad.
- c) Facilitar una mayor conexión y mejor adecuación entre la oferta formativa y las necesidades del mercado de trabajo y las empresas, favoreciendo la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, especialmente de las que tienen mayores dificultades de empleo o de inserción laboral.
- d) Fomentar la formación a lo largo de la vida promoviendo la adaptación permanente de la población activa a las cualificaciones demandadas en el entorno laboral, mejorando su capacitación profesional y permitiéndoles su realización personal y social.
- e) Posibilitar el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de las vías formativas reguladas en este Decreto así como a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación, en coordinación con la Consejería competente en materia de educación.
- f) Promover la realización de acciones que favorezcan la mejora de la formación profesional, su desarrollo y evaluación.

Artículo 4. Definiciones.

1. A los efectos del presente Decreto y su normativa de desarrollo, se entenderá por:

a) Acción formativa: Acción dirigida a la adquisición y/o mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

b) Especialidad formativa: Agrupación de contenidos, competencias profesionales y especificaciones técnicas que responde a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones afines. La especialidad formativa sirve como referente para la programación de acciones en el marco del Subsistema de formación profesional para el empleo. La especialidades formativas pueden ser dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad o no.

c) Fichero Andaluz de Especialidades Formativas: Catálogo de especialidades formativas que servirá de base para la programación de las acciones formativas y planes de formación que se desarrollen en Andalucía.

d) Grupo: Conjunto de personas destinatarias de cada una de las ediciones de una acción formativa, dentro del mismo Plan de Formación. En cada grupo participan un conjunto de alumnos y alumnas que realizan simultáneamente una misma acción formativa con igual profesorado, calendario, horario, y lugares de impartición.

e) Iniciativas de Formación: Conjunto de programas de formación en el que se subdivide la Formación Profesional para el Empleo.

f) Itinerario formativo. Conjunto concatenado de acciones formativas complementarias entre sí, dirigidas a un grupo de trabajadores y trabajadoras con el fin de ofrecerles una mayor especialización que permita completar su cualificación para mejorar su empleabilidad.

g) Itinerario Personalizado de Inserción: Diseño, realización y seguimiento de una secuencia concatenada de acciones, destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo inscritas como desempleadas en el Servicio Andaluz de Empleo.

h) Micropyme: Empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros, de conformidad con la definición dada en la Recomendación 2003/361/CE de 6 de mayo de 2003.

i) Módulo formativo del Certificado de Profesionalidad: Bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación acreditada mediante el Certificado de Profesionalidad. La evaluación positiva de todos y cada uno de los módulos formativos asociados a una unidad de competencia permitirán la acreditación de la misma.

j) Plan de Formación: Conjunto coherente y ordenado de acciones formativas, concretado en un periodo determinado de tiempo y encaminado al logro de unos objetivos formativos.

k) Programa formativo: Conjunto de actuaciones en materia de formación dirigidas a un colectivo concreto o a una finalidad concreta. El programa formativo se desarrollará mediante planes de formación, proyectos formativos o itinerarios de formación.

l) Proyecto formativo: Conjunto de actuaciones que incluye, además de las acciones formativas, otras acciones, tales como becas o prácticas profesionales, diseñado específicamente para un sector de actividad, un ámbito territorial o un colectivo determinado y planificadas conjuntamente con el fin de mejorar la empleabilidad de los destinatarios finales.

m) Unidad de competencia: La unidad mínima acreditable para obtener un Certificado de Profesionalidad, siendo susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.

n) Unidad formativa: Subdivisión de los módulos formativos de los Certificados de Profesionalidad que se recogerán en el Fichero de Especialidades Formativas.

2. La oferta de Formación Profesional para el Empleo se realizará a través de acciones formativas. Éstas se podrán agrupar en Planes de Formación, en Proyectos formativos o en Itinerarios formativos.

Artículo 5. Iniciativas de Formación Profesional para el Empleo.

Los tipos de acciones de Formación Profesional para el Empleo que se regulan en el presente Decreto son:

a) La formación de oferta destinada a la población activa, tanto ocupada como en situación de desempleo, y que se impartirá a través de planes de formación, proyectos formativos, acciones formativas o itinerarios formativos.

b) Los programas de acciones formativas con compromiso de contratación, los itinerarios formativos, los programas específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades, así como otros programas que se desarrollen en base a las necesidades del mercado laboral.

c) Los programas públicos de empleo-formación.

d) Las acciones de investigación, innovación y acompañamiento dirigidas a conseguir una mayor calidad, eficacia y adecuación de la Formación Profesional para el Empleo a las necesidades del mercado de trabajo.

Artículo 6. Personas destinatarias y colectivos prioritarios.

1. Podrá participar en las acciones, Planes y Programas de Formación Profesional para el Empleo la población activa tanto ocupada como desempleada, en los términos y con las condiciones que se establecen en el presente Decreto y en la normativa que lo desarrolle.

2. Asimismo, podrán participar en la formación de oferta regulada en este Decreto, las personas cuidadoras no profesionales que atiendan a las personas en situación de

dependencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 18.4 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción a la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y en la normativa que desarrolle el presente Decreto.

3. Será prioritaria la participación de los siguientes colectivos:

a) Los jóvenes, para los que se establecerán programas específicos de inserción laboral, formación y promoción profesional tal y como establece el artículo 169.1 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

b) Los colectivos con una especial dificultad en el acceso al empleo, tales como las personas con discapacidad, las afectadas y víctimas del terrorismo, de la violencia de género, personas desempleadas de larga duración, las mayores de 45 años y las personas en riesgo de exclusión social. Se adoptarán as medidas que faciliten su inclusión social así como su participación en las distintas modalidades de Formación Profesional para el Empleo en igualdad de condiciones e integrados en la oferta general de formación. Asimismo, podrán diseñarse programas específicos para estos colectivos.

c) Las personas inmigrantes, que cuenten con la debida autorización de trabajo y hayan obtenido la pertinente autorización administrativa para residir en España, para las cuales podrán diseñarse programas específicos de Formación Profesional para el Empleo que incluyan, en caso necesario, módulos de español para extranjeros.

d) Las personas ocupadas en pequeñas y medianas empresas, cuya participación será prioritaria en los planes de formación destinados fundamentalmente a personas trabajadoras ocupadas, ya sean de carácter intersectorial sectorial, así como en el porcentaje de ocupados que puedan participar en la oferta de formación dirigida prioritariamente a personas desempleadas, pudiéndose diseñar programas específicos para personas trabajadoras de micropymes.

4. Será prioritaria la participación de las mujeres en las acciones de Formación Profesional para el Empleo. Se impulsará el diseño de actuaciones específicas para mujeres, como medida de acción positiva, para corregir los desequilibrios que se produzcan en el mercado de trabajo.

Artículo 7. Financiación.

La Formación Profesional para el Empleo se financiará de conformidad con la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio económico, con cargo a los fondos provenientes de las siguientes vías de financiación:

a) Fondos propios de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

b) Ayudas procedentes del Fondo Social Europeo y otros instrumentos de financiación de la Unión Europea.

c) Transferencias finalistas de la Administración General del Estado u otras Administraciones Públicas.

d) Las aportaciones que eventualmente realicen las empresas y entidades interesadas.

CAPÍTULO II

Formación Profesional para el Empleo

Artículo 8. Formación de oferta.

1. La oferta de Formación Profesional para el Empleo tiene por objeto proporcionar a las personas trabajadoras, tanto ocupadas como desempleadas, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo.

2. El Servicio Andaluz de Empleo adoptará las medidas necesarias para que la oferta de Formación Profesional para el Empleo sea amplia, permanente y accesible, así como adaptada

a las necesidades específicas del territorio y, en especial, de los sectores productivos de Andalucía.

Artículo 9. Acciones Formativas.

1. Las acciones formativas dirigidas a la obtención de los Certificados de Profesionalidad tendrán, al menos, la duración establecida en la normativa reguladora de los mismos. Con el fin de favorecer su acreditación parcial acumulable y posibilitar a los trabajadores y trabajadoras su avance en un itinerario formativo, cualquiera que sea su situación laboral en cada momento, se fomentará la programación de acciones formativas que estén constituidas por módulos formativos de los que integran un Certificado de Profesionalidad o, en su caso, por unidades formativas de menor duración, en los términos que se establecen legalmente.

2. Cuando las acciones formativas no estén vinculadas a la obtención de los Certificados de Profesionalidad tendrán una duración adecuada a su finalidad, en función del colectivo destinatario, la modalidad de impartición, y otros criterios objetivos, sin que pueda ser inferior a seis horas lectivas. No obstante, cuando las acciones formativas tengan carácter transversal, y versen sobre áreas consideradas prioritarias por el Servicio Andaluz de Empleo, su duración podrá ser inferior al límite expresado.

3. La participación del alumnado en acciones formativas no podrá ser superior a ocho horas diarias.

4. No tendrán la consideración de acciones formativas a Los efectos de este Decreto las actividades de carácter informativo o

divulgativo cuya finalidad no sea el desarrollo de un proceso de formación de los contemplados en el mismo, como jornadas, ferias, simposios y congresos.

Artículo 10. Modalidades de impartición de la formación.

1. La formación podrá impartirse de forma presencial, convencional a distancia, mediante teleformación y mixta.

2. La modalidad de impartición mediante teleformación es aquella en la que el proceso de aprendizaje de las acciones formativas se desarrolla a través de medios telemáticos, posibilitando la interactividad del alumnado, tutores y recursos situados en distinto lugar. La teleformación será complementada necesariamente con asistencia tutorial.

Artículo 11. Cuantificación de las acciones formativas.

1. La Consejería competente en materia de empleo, establecerá la cuantía de su aportación económica a las acciones formativas en función de su modalidad de impartición, de la especialidad de que se trate, y del nivel formativo. Dicha aportación se calculará teniendo en cuenta los módulos económicos máximos establecidos legalmente.

2. Asimismo, la Consejería competente en materia de empleo podrá establecer módulos económicos específicos en función de la singularidad de determinadas acciones formativas, que por su especialidad, colectivo al que vayan dirigidas o sus características técnicas, precisen de una mayor financiación.

El importe de los módulos económicos para cada especialidad formativa se publicará en la página web del Servicio Andaluz de Empleo.

Artículo 12. Programación y gestión de la Formación Profesional para el Empleo.

1. El Servicio Andaluz de Empleo, establecerá una programación de la oferta formativa de formación profesional para el empleo adaptada a las necesidades del mercado laboral.

Esta oferta comprenderá la formación dirigida a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas en la proporción que se determine en función del número de personas trabajadoras que se hallen en cada situación. La programación se realizará en base a la prospección de las necesidades del mercado de trabajo y conclusiones de los estudios del Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía y atendiendo al modelo de organización del Servicio Andaluz de Empleo basado en las Áreas Territoriales de Empleo.

2. La gestión de esta programación la realizará el Servicio Andaluz de Empleo con medios propios de la Administración de la Junta de Andalucía, o ajenos, a través de subvenciones

públicas, o mediante otros instrumentos jurídicos.

3. Cuando se establezcan subvenciones, la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo, mediante Orden, aprobará las bases reguladoras para la concesión de las mismas.

Artículo 13. Planes de Formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas.

1. La formación de oferta dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas se realizará mediante Planes de Formación, que podrán tener carácter intersectorial o sectorial. El Servicio Andaluz de Empleo podrá decidir, en función de su planificación y las necesidades tanto del sistema productivo como de las personas ocupadas, la proporción de acciones formativas de carácter intersectorial o sectorial a desarrollar.

2. Los Planes de Formación Intersectoriales estarán compuestos por acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación del personal ocupado en otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de las personas trabajadoras. En estos planes podrán participar hasta un 10% del personal laboral o funcionario de las Administraciones Públicas sobre el total de participantes en cada Plan.

3. Los Planes de Formación Sectoriales se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores y trabajadoras de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Asimismo podrán dirigirse al reciclaje y recualificación de trabajadores y trabajadoras procedentes de sectores en situación de crisis.

4. La ejecución de los Planes de Formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el Servicio Andaluz de Empleo y las organizaciones previstas en el artículo 24.3 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo. El Servicio Andaluz de Empleo deberá garantizar que los Planes de Formación que se desarrollen respeten los criterios y prioridades generales establecidos en el marco de la negociación colectiva y en concreto los acuerdos previstos en el artículo 83.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que, en el ámbito andaluz, regulen tales criterios. Tendrá prioridad dentro de los planes de carácter intersectorial y sectorial la formación en aquellas áreas prioritarias que se determinen en cada convocatoria de

subvenciones y, en especial, la referida a la prevención de riesgos laborales.

5. La duración de los Planes de Formación podrá ser plurianual, sin perjuicio de la concreción anual para atender las necesidades de formación requeridas en cada momento por el mercado de trabajo.

Artículo 14. Acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas.

1. Las acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas, tienen como objeto la inserción o reinserción en el mercado laboral de éstas en aquellos empleos que requiere el sistema productivo, y se programarán de acuerdo con sus necesidades de cualificación y las ofertas de empleo detectadas.

2. La programación de estas acciones podrá ser plurianual, sin perjuicio de la concreción anual para atender las necesidades de formación requeridas en cada momento por el mercado de trabajo.

Artículo 15. Otras iniciativas de Formación Profesional para el Empleo.

Se diseñarán otros programas específicos adaptados a determinados colectivos o empresas:

- a) El programa de acciones formativas con compromiso de contratación dirigidos a personas en situación de desempleo cuyo objetivo es el de facilitar una formación adaptada a las necesidades de las empresas para su contratación.
- b) Programas específicos para la cualificación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción laboral o recualificación profesional.
- c) Los programas destinados a la actualización de formadores y gestores en metodologías de la formación.
- d) Aquellos otros programas formativos que el Servicio Andaluz de Empleo pudiera establecer en función de su planificación y nuevas necesidades detectadas.

Artículo 16. Ayudas y becas para el alumnado.

1. Las personas que participen en las acciones formativas reguladas en el presente Decreto, y se encuentren en situación de desempleo, podrán recibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, así como ayudas que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de seis años o familiares dependientes.

Asimismo, podrán establecerse becas de asistencia a las personas con discapacidad y a determinados colectivos de personas en situación de desempleo que establezca el Servicio Andaluz de Empleo y que requieran

una actuación diferenciada para facilitar su cualificación o recualificación, al objeto de posibilitar su participación en programas específicos.

2. Mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo se regularán estas ayudas y becas, fijando las cuantías, requisitos para su percepción e incompatibilidades.

Artículo 17. Programas públicos de empleo-formación.

1. Los programas públicos de empleo-formación tienen como finalidad mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos de personas desempleadas.

Durante el desarrollo de estos programas, las personas participantes recibirán formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.

Estos programas públicos de empleo-formación se regirán por lo establecido en su normativa específica en lo no previsto en este artículo.

2. Los contenidos de la formación de los programas públicos mencionados en el apartado anterior estarán vinculados a los contenidos establecidos en los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el Fichero Andaluz de Especialidades Formativas para las ocupaciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplado en el contrato laboral, y, en su defecto, por los contenidos formativos que se aprueben por el Servicio Andaluz de Empleo para el respectivo proyecto de empleo-formación.

CAPÍTULO III Evaluación, Certificados de Profesionalidad, acreditación, reconocimiento y convalidación de la formación

Artículo 18. Evaluación del aprendizaje.

1. El alumnado participante en las acciones formativas, estén o no vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales deberá superar un proceso de evaluación para obtener la calificación de apto.

2. La evaluación del aprendizaje se realizará de forma continua siguiendo criterios que deben garantizar la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la misma, por los formadores que impartan las acciones formativas, mediante instrumentos y métodos que garanticen la fiabilidad y validez de la misma.

3. La evaluación del aprendizaje del alumnado de la formación vinculada a la obtención de los Certificados de Profesionalidad, se realizará por módulos formativos y, en su caso, por unidades formativas, al objeto de comprobar los resultados del aprendizaje y, en consecuencia, la adquisición de las competencias profesionales. Esta evaluación tomará como referencia las capacidades y criterios de evaluación establecidos para cada uno de los módulos formativos asociados a sus correspondientes unidades de competencia.

4. Asimismo, para la evaluación de la formación vinculada a la obtención de los Certificados de Profesionalidad, los formadores reflejarán documentalmente los resultados obtenidos por cada alumno en cada uno de los módulos formativos del Certificado, de manera que puedan ser validados por el Servicio Andaluz de Empleo. Para ello, elaborarán un acta de evaluación en la que quedará constancia de los resultados obtenidos por cada alumno indicando si ha adquirido o no las capacidades que correspondan a los módulos formativos, o en su caso, de las unidades formativas, y por lo tanto, la competencia general de la cualificación profesional a la que el Certificado de Profesionalidad se encuentra asociado.

5. El proceso de evaluación deberá quedar documentado en el expediente administrativo de la acción formativa. Los documentos que acreditan el proceso de evaluación serán las actas de evaluación y los informes individualizados de evaluación que se realizarán en modelos oficiales normalizados por el Servicio Andaluz de Empleo.

Artículo 19. Certificados de Profesionalidad.

1. La oferta de Formación Profesional para el Empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales estará constituida por la formación dirigida a la obtención de los Certificados de Profesionalidad.

2. Los certificados de profesionalidad acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo. Tales competencias estarán referidas a las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, por lo que cada certificado de profesionalidad podrá comprender una o más de dichas unidades. En todo caso, la unidad de competencia constituye la unidad mínima acreditable y acumulable para obtener un certificado de profesionalidad.

3. Cada Certificado de Profesionalidad acreditará una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

4. El Servicio Andaluz de Empleo promoverá que la oferta formativa programada en Andalucía tenga como objetivo prioritario la obtención de los Certificados de Profesionalidad, referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

5. La competencia para la expedición de los Certificados de Profesionalidad y las acreditaciones parciales acumulables en Andalucía corresponde al Servicio Andaluz de Empleo, que los expedirá a quienes lo hayan solicitado y demuestren haber superado los módulos correspondientes a dicho Certificado, o bien hayan obtenido el reconocimiento y la acreditación de todas las unidades de competencia que hayan sido adquiridas a través de la experiencia laboral o las vías no formales de formación.

6. El Servicio Andaluz de Empleo creará un Registro nominal y por especialidades formativas de los Certificados de Profesionalidad y de las acreditaciones parciales acumulables que hayan sido expedidas. El citado Registro se integrará en el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Asimismo, y con el fin de garantizar la actualización de dicha información en tiempo real, a los efectos laborales y educativos, establecerá los procedimientos oportunos, en particular los relacionados con la integración de la información en la demanda de empleo y el historial de la persona.

7. Las Consejerías competentes en materia de empleo y de educación establecerán conjuntamente la estructura organizativa responsable del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

8. La expedición de los Certificados de Profesionalidad se realizará según el procedimiento que se establezca mediante Orden de la persona titular de Consejería competente en materia de empleo.

Artículo 20. Acreditación de la formación.

1. La formación que vaya dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, en su desarrollo, respetará los contenidos de los módulos formativos y los requisitos que se determinen en las normas específicas reguladoras de los citados Certificados. Este tipo de formación deberá acreditarse mediante la expedición del correspondiente Certificado de Profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables.

El Certificado de Profesionalidad sólo se expedirá cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a la totalidad de las unidades de competencia en que se estructure. Las acreditaciones parciales

acumulables se expedirán cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a una o algunas de dichas unidades de competencia.

2. Para favorecer la formación a lo largo de la vida, los módulos formativos incluidos en los Certificados de Profesionalidad que superen las noventa horas podrán ser subdivididos para su impartición, en unidades formativas de menor duración que, en todo caso, no podrán ser inferiores a treinta horas.

Cada unidad formativa se recogerá en el Fichero Andaluz de Especialidades Formativas previsto en el artículo 28 e incluirá los datos de identificación de la misma, capacidades, criterios de evaluación y contenidos. Los requisitos para la impartición de las unidades formativas serán los del módulo formativo del Certificado de Profesionalidad que corresponda.

Las unidades formativas serán certificables siempre que se hayan desarrollado con los requisitos de calidad establecidos para impartir el módulo al que pertenecen. La superación de todas las unidades formativas definidas para el módulo, siempre que el participante curse de forma consecutiva al menos una unidad formativa por año, dará derecho a la certificación de módulo formativo y a la acreditación de la unidad de competencia correspondiente.

3. Cuando la formación no esté vinculada a la oferta formativa de los Certificados de Profesionalidad deberá entregarse a cada participante que haya finalizado la acción formativa un certificado de asistencia a la misma y, cuando el participante, haya superado la formación con evaluación positiva un diploma. En su caso, las competencias adquiridas a través de esta formación podrán ser reconocidas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, mediante las acreditaciones totales o parciales de los certificados de profesionalidad, de conformidad con el procedimiento previsto en el apartado 7 del artículo 19.

4. La expedición de los Diplomas y los Certificados de Asistencia de las acciones formativas se realizará según el procedimiento que se establezca mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo.

Artículo 21. Reconocimiento y Convalidación de los Certificados de Profesionalidad.

1. La Consejería competente en materia de empleo expedirá a quienes lo soliciten el certificado de profesionalidad correspondiente siempre que, a través de las enseñanzas cursadas en el sistema educativo, hayan obtenido la certificación académica que acredite la superación de la totalidad de los módulos

profesionales asociados a las unidades de competencia que conformen dicho certificado de profesionalidad.

2. Las unidades de competencia acreditadas por un certificado de profesionalidad o una acreditación parcial acumulable expedidos por la Consejería competente en materia de empleo, serán reconocidas por la Consejería competente en materia de educación y surtirán los efectos de convalidación del módulo o módulos profesionales correspondientes de acuerdo con la normativa por la que se establezca cada uno de los títulos de formación profesional, a quienes lo soliciten.

CAPÍTULO IV

Dimensión transnacional de la formación

Artículo 22. Proyectos de movilidad en materia de Formación Profesional para el Empleo.

La Administración de la Junta de Andalucía podrá financiar o cofinanciar los siguientes Proyectos de movilidad de carácter transnacional:

- a) Proyectos de movilidad del alumnado.
- b) Proyectos de movilidad para profesionales del ámbito de la Formación Profesional para el Empleo.

Artículo 23. Proyectos de movilidad del alumnado.

1. Se entiende por proyectos de movilidad del alumnado aquellos proyectos que tienen por objeto la mejora de la empleabilidad de la población activa andaluza, mediante el desarrollo de un periodo de prácticas profesionales no laborales en un país de la Unión Europea.

Son objetivos de este tipo de proyectos, los siguientes:

- a) Completar mediante la realización de prácticas profesionales no laborales los conocimientos adquiridos en la Formación Profesional para el Empleo.
- b) Adquirir y usar los conocimientos, habilidades y cualificaciones obtenidos con miras al desarrollo personal y profesional.
- c) Adquirir y perfeccionar las competencias lingüísticas y la comunicación intercultural.
- d) Contribuir al espacio europeo de aprendizaje permanente y promover la cohesión económica, social y regional.

2. Mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo se establecerán los criterios de selección, requisitos y ayudas económicas para el desarrollo de dichas acciones.

Artículo 24. Proyectos de movilidad para profesionales del ámbito de la Formación Profesional para el Empleo.

1. Se entiende por proyectos de movilidad para profesionales aquellos proyectos dirigidos a las personas que trabajen en cualquiera de los ámbitos de la Formación Profesional para el Empleo y de la gestión de las políticas activas de empleo, mediante el desarrollo de visitas a otros países de la Unión Europea destinados a conocer otros sistemas de gestión de la Formación Profesional para el Empleo. Entre los destinatarios se incluyen los formadores, el personal de la gestión de la Formación Profesional para el Empleo y orientadores de la Red de Orientación así como otros profesionales del Servicio Andaluz de Empleo vinculados a la Formación Profesional para el Empleo.

2. Son objetivos de este tipo de Proyectos los siguientes:

- a) Incentivar la calidad e innovación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, mediante una estancia en un país europeo que les permita conocer en profundidad otros sistemas de formación.
- b) Fomentar la movilidad europea como un componente clave en la formación de los profesionales en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo en la Unión Europea.
- c) Integrar la dimensión europea en sus trabajos y fomentar el contacto entre centros de formación y otro tipo de estructuras ligadas a la Formación Profesional en Europa.

CAPÍTULO V

Acciones de investigación, innovación y acompañamiento a la formación

Artículo 25. Finalidad de las acciones de investigación, innovación y acompañamiento.

Se llevarán a cabo estudios de carácter general y sectorial de acompañamiento y mejora a la Formación Profesional para el Empleo, así como acciones de investigación e innovación.

La finalidad de estas actuaciones será contribuir a la mejora de la Formación Profesional para el Empleo potenciando la calidad de la formación de las personas ocupadas y desempleadas así como difundiendo y promoviendo el conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Artículo 26. Estudios de carácter general y sectorial.

1. En el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, el Servicio Andaluz de Empleo realizará estudios de carácter general y sectorial, que tendrán en cuenta lo que se prevea al efecto en el seno del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. La elaboración de estos estudios podrá realizarse por el Servicio Andaluz de Empleo, con sus propios medios, a través de los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la

formación profesional ubicados en la Comunidad Autónoma Andaluza o mediante contratación externa.

Artículo 27. Acciones de investigación e innovación.

1. Las acciones de investigación e innovación, responden a las siguientes tipologías:

- a) Acciones de prospección y análisis, cuya finalidad es profundizar en el conocimiento de los factores que configuran las demandas de formación, de los problemas y necesidades específicas de formación en los distintos sectores económicos o territorios y de otras materias que afectan de manera general a la Formación Profesional para el Empleo.
- b) Acciones para la elaboración y experimentación de productos, técnicas y/o herramientas de carácter innovador de interés para la mejora de la Formación Profesional para el Empleo.
- c) Acciones sobre evaluación de la Formación Profesional para el Empleo con la finalidad de desarrollar metodologías y herramientas de evaluación para que puedan ser aplicados por quienes participan y gestionan la formación, con el fin de mejorar su calidad.
- d) Acciones de promoción y difusión del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, con la finalidad de favorecer la información y el conocimiento sobre las iniciativas, estudios, herramientas y productos de Formación Profesional para el Empleo entre los trabajadores y trabajadoras, las empresas, las organizaciones empresariales y sindicales y los distintos agentes que participan en la formación.
- e) Acciones que mejoren los Sistemas de Información y Orientación del Servicio Andaluz de Empleo, así como los métodos, las herramientas y la calidad de las actuaciones en esta materia, en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- f) Otras acciones que el Servicio Andaluz de Empleo, considere de interés para la mejora de la Formación Profesional para el Empleo.

2. Las acciones de investigación e innovación reguladas en este artículo podrán realizarse con medios propios, mediante contratación externa o a través de subvenciones públicas. Mediante Orden de la persona titular de la consejería competente en materia de empleo se aprobarán las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones.

CAPÍTULO VI

Fichero Andaluz de Especialidades Formativas

Artículo 28. El Fichero Andaluz de Especialidades Formativas.

1. El Servicio Andaluz de Empleo creará un Fichero Andaluz de Especialidades Formativas en soporte informático en el que constarán, encuadradas en las familias profesionales que

se establecen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, las siguientes especialidades:

- a) Las especialidades formativas del Fichero de Especialidades del Servicio Público de Empleo Estatal, que incluye tanto las dirigidas a la obtención de los Certificados de Profesionalidad como otras especialidades formativas aprobadas por el citado Servicio Público.
- b) Las especialidades formativas programadas al amparo de los Planes de Formación dirigidos prioritariamente a trabajadores y trabajadoras ocupados.
- c) Las especialidades formativas que incluyan compromiso de contratación.
- d) Otras especialidades formativas con una relevante significación para el empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía o relativas a los nuevos yacimientos de empleo o actividades económicas emergentes.

2. Mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo, se procederá a desarrollar los contenidos mínimos del Fichero así como el procedimiento administrativo para la inclusión en el mismo de las distintas especialidades formativas.

CAPÍTULO VII

De los Centros y entidades de Formación Profesional para el Empleo y del Registro de centros y entidades de Formación Profesional para el Empleo en Andalucía

Artículo 29. Centros y entidades de Formación Profesional para el Empleo en Andalucía.

Podrán impartir la Formación Profesional para el Empleo regulada por el presente Decreto, en la Comunidad Autónoma de Andalucía:

a) Los centros de la Consejería competente en materia de empleo, y los adscritos o financiados mayoritariamente por ella, así como los centros de otras Consejerías de la Junta de Andalucía y otras Administraciones Públicas Andaluzas, que cuenten con la autorización administrativa del Servicio Andaluz de Empleo para la impartición de esta formación, entendiéndose por tales los siguientes:

- 1.º Los Centros propios y los centros adscritos a la Consejería competente en materia de empleo o sus entidades instrumentales.
- 2.º Los Consorcios Escuela participados mayoritariamente por la Consejería competente en materia de empleo.
- 3.º Los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública.
- 4.º Los Centros de Referencia Nacional ubicados en Andalucía y dependientes de la Consejería competente en materia de empleo.

5.º Los Centros de la Consejería competente en materia de educación y otros centros adscritos o financiados mayoritariamente por la Administración de la Junta de Andalucía que dispongan de espacios, instalaciones y equipamientos adecuados para la impartición de la formación, en los términos previstos en el presente Decreto.

6.º Los Centros de otras Administraciones Públicas de Andalucía, sus entidades instrumentales o empresas públicas que impartan Formación Profesional para el Empleo en virtud de convenios firmados con la Consejería competente en materia de empleo, en los términos previstos en el presente Decreto.

- b) Las Organizaciones empresariales y sindicales, inscritas en el Registro de Asociaciones Empresariales y Sindicales del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- c) Los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada.
- d) Los Centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditados por el Servicio Andaluz de Empleo para impartir formación dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad.
- e) Otros centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad siempre que se hallen inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, contemplado en el artículo 31.
- f) Las empresas y entidades que desarrollen acciones formativas para personas desempleadas con compromiso de contratación, que podrán hacerlo a través de sus propios medios, cuando cuenten con el equipamiento adecuado para este fin, o a través de contrataciones externas.

Artículo 30. Centros y entidades acreditadas e inscritas.

1. A los efectos del presente Decreto se entiende por centros y entidades acreditadas, aquéllas que impartan formación conducente a la obtención de Certificados de Profesionalidad, debiendo cumplir los requisitos establecidos en las normas específicas reguladoras de cada Certificado.
2. Se entiende por centros y entidades inscritas, aquéllas que impartan Formación no conducente a la obtención de Certificados de Profesionalidad y que cumplan los requisitos que se establezcan mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo.

Artículo 31. Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo en Andalucía.

1. El Servicio Andaluz de Empleo gestionará un Registro de Centros y Entidades Colaboradoras

en materia de Formación Profesional para el Empleo, que incluirá los centros integrados de formación profesional, y que se mantendrá permanentemente actualizado.

2. Tanto los centros y entidades inscritas como las acreditadas figurarán en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo en Andalucía.

3. Mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo se establecerán los requisitos relativos a la inscripción, la Dirección General competente para su gestión, así como las condiciones de acceso al mismo.

Artículo 32. Requisitos de los centros donde se imparte Formación Profesional para el Empleo.

1. Los Centros donde se imparta Formación Profesional para el Empleo, ya sean de titularidad pública o privada, deben cumplir los requisitos que se establezcan para la impartición de las distintas especialidades formativas y Certificados de Profesionalidad, en sus correspondientes Programas formativos o en la normativa específica reguladora de los distintos Certificados de Profesionalidad, respectivamente.

2. En el caso de los centros en los que se imparta formación en la modalidad presencial, éstos deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

a) Reunir las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad que se señalan en la legislación vigente para la actividad como centro de formación.

b) Reunir las condiciones de accesibilidad, previstas en la legislación vigente, que posibiliten el acceso, la circulación y la comunicación de las personas con discapacidad.

3. Aquellos centros y entidades que carezcan de las instalaciones adecuadas para impartir la parte práctica de la formación, podrán ser inscritas como centros y entidades de formación siempre que acrediten la disponibilidad de las mismas.

4. Los requisitos mínimos de los centros y entidades que impartan formación a distancia, convencional o mediante teleformación, así como los de los centros móviles, serán regulados mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo.

CAPÍTULO VIII

Sistema integrado de Información y Orientación profesional

Artículo 33. Finalidad del sistema.

La finalidad del sistema integrado de información y orientación profesional, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones

Profesionales y Formación Profesional, es la de informar sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y la reinserción laborales, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo. Asimismo informará sobre las oportunidades de acceso al empleo, las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales a los trabajadores y trabajadoras, y del progreso en las mismas a lo largo de toda la vida.

Artículo 34. Información y orientación profesional.

1. En el marco de la Red de Orientación del Servicio Andaluz de Empleo se desarrollará un sistema integrado de información y orientación profesional que asegure el asesoramiento de la población activa, informando y asesorando sobre las diversas ofertas formativas, ofreciendo una atención individualizada a través de los Itinerarios Personalizados de Inserción con el objeto de mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras, su inserción y reinserción laboral, el desarrollo del espíritu emprendedor y del apoyo a iniciativas empresariales y de autoempleo así como el fomento de la movilidad laboral en el mercado de trabajo.

2. El Servicio Andaluz de Empleo establecerá los procedimientos oportunos y las herramientas telemáticas que faciliten las tareas de información y orientación profesional, así como los mecanismos de coordinación con la Consejería competente en materia de educación, otras instituciones y entidades especializadas en la formación, información y orientación profesional, y ello en colaboración con los agentes económicos y sociales.

3. En relación a la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de las vías no formales de formación, los Servicios de Información y orientación dependientes del Servicio Andaluz de Empleo, ofrecerán de acuerdo con los procedimientos que se establezcan al efecto, un servicio abierto y permanente que facilite a las personas información y orientación sobre la naturaleza y las fases del procedimiento, el acceso al mismo, sus derechos y obligaciones, así como las acreditaciones oficiales que puedan obtener y los efectos de las mismas.

CAPÍTULO IX

De la calidad, evaluación, control y seguimiento de la Formación Profesional para el Empleo

Artículo 35. Calidad de la Formación.

1. El Servicio Andaluz de Empleo, promoverá la calidad de la oferta de Formación Profesional para el Empleo y llevará a cabo un seguimiento y evaluación de las acciones formativas con el

fin de asegurar su eficacia y la adecuación permanente de la misma a las necesidades del mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Las distintas acciones y medidas que se desarrollen en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo deberán tener la calidad apropiada para que respondan a las necesidades de las personas a las que van dirigidas y a las empresas, debiendo desarrollarse a través de procedimientos y metodologías apropiadas, con el personal y los medios didácticos, técnicos y materiales más adecuados a sus características.

3. El Servicio Andaluz de Empleo, promoverá la mejora de la calidad de la Formación Profesional para el Empleo, en cuanto a sus contenidos, duración e instalaciones, personal y recursos didácticos y tecnológicos. Asimismo deberá establecer, en coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal, la medición de los resultados, el impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

4. Para favorecer la calidad de la formación profesional para el empleo, el Servicio Andaluz de Empleo, establecerá un Plan de Actualización y Perfeccionamiento para formadores, tutores y gestores de formación, con el fin de ofrecer formación para dichos profesionales. Dicho Plan será aprobado mediante Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo.

5. Sin perjuicio de las evaluaciones externas que se realicen por entidades independientes, con posterioridad a la realización de la formación, las entidades responsables de ejecutar las acciones reguladas en el presente Decreto deberán realizar, durante su ejecución, una evaluación y control de la calidad de la formación que ejecuten. En la convocatoria de subvenciones a la que pertenezca la acción formativa, se determinará la parte del importe de la subvención que se destinará a dicha finalidad.

Artículo 36. Sistemas de Calidad.

1. El Servicio Andaluz de Empleo, fomentará la implantación de sistemas y dispositivos de mejora de la calidad en los centros y entidades de formación donde se impartan las acciones formativas.

2. Para medir la calidad de la formación, el Servicio Andaluz de Empleo fijará criterios e indicadores.

3. El Servicio Andaluz de Empleo con el fin de fomentar la implantación de sistemas de gestión de la calidad en los centros y entidades de Formación Profesional para el Empleo, podrá conceder ayudas para incentivar su implantación y/o mantenimiento, así como para

la ampliación o adaptación del sistema de calidad ya implantado.

Artículo 37. Finalidad de la evaluación de la Formación Profesional para el Empleo.

La evaluación de la Formación Profesional para el Empleo tendrá la finalidad de promover la eficacia y calidad de las distintas medidas que contempla y su continua y permanente adecuación a las necesidades del mercado de trabajo Andaluz.

Artículo 38. Criterios en la evaluación.

Entre los criterios a tener en cuenta en la evaluación se encuentran el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, así como en la mejora de la empleabilidad y de la competitividad de las empresas, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación, la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y del sistema productivo, y el impacto de género. También se tendrá en cuenta la eficiencia de los recursos económicos y los medios empleados.

Artículo 39. Plan de evaluación.

1. El Servicio Andaluz de Empleo elaborará y ejecutará con la periodicidad que se determine, teniendo en cuenta los criterios que se fijen mediante instrucciones de la Dirección General competente en materia de formación profesional para el empleo, un plan de evaluación que permita valorar la calidad, eficacia, eficiencia e impacto del conjunto de la Formación Profesional para el Empleo e identificar los aspectos susceptibles de mejora.

2. El Plan de evaluación contendrá una serie de criterios e indicadores referidos a la planificación de las acciones, la ejecución de las mismas, y los resultados obtenidos de la formación, teniendo en cuenta las evaluaciones de la calidad realizadas por los Centros públicos y las entidades de formación profesional para el empleo responsables de ejecutar la formación, los participantes en las acciones formativas, así como la información obtenida a través de los procesos de control y seguimiento.

3. Por parte del Consejo Andaluz de la Formación Profesional, como órgano consultivo del Consejo de Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma en materia de Formación Profesional, se realizará un seguimiento y evaluación de la ejecución de los programas y planes desarrollados al amparo del presente Decreto.

Artículo 40. Seguimiento y control de la Formación Profesional para el Empleo.

1. Sin perjuicio de las competencias de otros órganos de fiscalización y control, el desarrollo de las actuaciones de control y seguimiento de la Formación Profesional para el Empleo es competencia del Servicio Andaluz de Empleo. Entre dichas acciones se incluirán actuaciones

de verificación y control de la formación cofinanciada por el Fondo Social Europeo conforme a lo establecido en la normativa de la Unión Europea.

2. Para la ejecución de las actuaciones de control y seguimiento, que se organizarán de conformidad con lo previsto en la normativa de la Unión Europea, el Servicio Andaluz de Empleo podrá recurrir a la contratación de consultorías especializadas en la materia.

Artículo 41. Plan de seguimiento.

1. Con el fin de racionalizar esfuerzos, unificar criterios en las actuaciones de control y seguimiento y de dotarse de más transparencia, eficacia y eficiencia, el Servicio Andaluz de Empleo, elaborará un Plan de Seguimiento de la Formación Profesional para el Empleo. Este plan se diseñará conjuntamente con el Plan de Evaluación previsto en el artículo 39.

2. Este Plan establecerá las actuaciones de control y seguimiento a realizar. Mediante técnicas de muestreo se hará la selección de acciones a someter al Plan de seguimiento.

Disposición adicional primera. Régimen jurídico aplicable a las subvenciones en materia de Formación Profesional para el Empleo en Andalucía.

1. Los procedimientos para la concesión de subvenciones, ayudas y becas a que hace mención este Decreto se regirán por lo establecido en la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, el Título VIII de la Ley 5/1983 General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, así como en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones. Será igualmente de aplicación el Decreto 254/2001, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan los Procedimientos de Concesión de subvenciones y ayudas públicas por la Administración de la Junta de Andalucía y sus Organismos Autónomos y su régimen jurídico, en lo que no se oponga a la normativa estatal básica y autonómica andaluza sobre subvenciones y ayudas públicas aprobada con posterioridad al mismo, y demás normativa de desarrollo aplicable.

2. En lo relativo al régimen de concesión de dichas subvenciones, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo por el que regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la Formación Profesional Ocupacional y en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Disposición adicional segunda. Requisitos mínimos de calidad en el Sistema Integrado de Formación Profesional.

Con el fin de promover un sistema integrado de Formación Profesional de calidad, previa consulta al Consejo Andaluz de la Formación Profesional y teniendo en cuenta los informes emitidos por el Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, las Consejerías competentes en materia de empleo y educación establecerán conjuntamente los indicadores y requisitos mínimos de calidad de la oferta formativa referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y en especial los referidos a la evaluación, dentro del marco nacional establecido por el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre.

Disposición adicional tercera. Supuesto exceptuado de reconocimiento de acreditación.

Lo previsto en el artículo 21.1 no le resultará de aplicación a aquellas personas que hubieren completado un título comprensivo de todas las unidades de competencia de dicho Certificado.

Disposición adicional cuarta. Formación del personal responsable.

Con el fin de mejorar la calidad de los servicios y procedimientos contemplados en el presente Decreto, el Servicio Andaluz de Empleo articulará las estrategias y los instrumentos necesarios para optimizar las competencias del personal responsable de la gestión de los mismos, promoviendo su formación y la actualización de sus conocimientos.

Disposición adicional quinta. Centros Públicos de Formación Profesional para el Empleo.

Los Centros propios de la Consejería competente en materia de empleo y sus entidades instrumentales pasarán a tener la consideración de Centro Público de Formación Profesional para el Empleo.

Disposición adicional sexta. Programas de formación sobre Integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Los programas de formación sobre Integración de las Tecnologías de la Información y la comunicación en la Formación Profesional para el Empleo, que se desarrollan al amparo de lo previsto en el Decreto 72/2003, de 18 de marzo, de Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía, continuarán rigiéndose por el mismo, siéndoles de aplicación supletoria lo dispuesto en el presente Decreto.

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de los procedimientos.

Los procedimientos de concesión de subvenciones de Formación Profesional para el Empleo iniciados con anterioridad a la entrada

en vigor de este Decreto se regirán por la normativa anterior que les sea de aplicación.

Disposición transitoria segunda. Incorporación de acciones formativas vinculadas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

A los efectos de impartición de la formación de oferta regulada en el presente Decreto, y hasta tanto no se apruebe la normativa estatal reguladora de los correspondientes Certificados de Profesionalidad, la programación que se realice en Andalucía podrá incluir los módulos formativos actualmente en vigor. Esta formación se acreditará conforme a lo previsto en el artículo 20.3 del presente Decreto.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este Decreto y en particular:

- a) Decreto 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía.
- b) El capítulo VI del Decreto 175/2006 de 10 de octubre, por el que se regula el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía. Disposición final primera. Reproducción de normativa estatal.

Los artículos 2.1, 2.2 letras a), b), c), d), n) y p); 4.1 letras e), i), m) y n); 6.2, 6.3 y 6.4; 8.1; 9; 10; 12.1; 13; 14; 17; 18.3, 18.4 y 18.5; 19.2; 19.3; 19.5; 19.7; 20; 21; 26; 27; 33; 35; 40, y Disposición Adicional Tercera, reproducen normas dictadas por el Estado al amparo del artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución Española y recogidas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, y Real Decreto 1538/2008, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del Sistema Educativo.

Disposición final segunda. Desarrollo.

Se habilita al Consejero de Empleo a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo previsto en este Decreto

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1. TÍTULO DE LA NORMA JURÍDICA. *PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN ANDALUCÍA, EMITIDO POR LA CONSEJERÍA DE EMPLEO.*

2. CONTEXTO LEGISLATIVO. 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 impacto 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 del informe corresponde al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición que se trate

3. CENTRO DIRECTIVO EMISOR, OBJETO DEL INFORME Y ÓRGANO A QUIÉN SE REMITE: En respuesta a estos requerimientos la Consejería de Empleo (*nombre del centro directivo emisor*) emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto de Decreto pudiera causar, y lo envía a la Unidad de Igualdad de esta Consejería, con la finalidad de que ésta realice las observaciones pertinentes y las remita de nuevo al centro directivo que suscribe para la modificación de la norma, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

1. Grupo destinatario: Tal como se indica en el proyecto de Decreto, el mismo tiene por objeto “la regulación de la formación profesional para el empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y el establecimiento de sus distintas modalidades e iniciativas de formación, régimen de funcionamiento y financiación, así como su estructura competencial”. Por tanto y en función de su contenido, la norma tendrá una incidencia directa en los diferentes agentes que participan en la formación para el empleo: personas *beneficiarias directas* de las políticas de formación profesional para el empleo (demandantes de empleo, trabajadores y trabajadoras en activo), personas responsables en la *gestión* de las mismas y personas *productoras* de la formación (formadores y formadoras de los centros en los que se ejecuten las formaciones).

2. Acceso y control de los recursos: La norma influye en el acceso al recurso de la formación profesional, pudiendo situar a unas personas en una posición más ventajosa que a otras en cuanto al acceso al mercado laboral, en función de la cualificación obtenida.

3. Modificación del rol de género: Puede modificar el rol de género en tanto que contribuya o no a fomentar la participación de las mujeres en el empleo, y establezca medidas para el ejercicio de la elección de profesión u oficio libre de sesgos de género.

4. Conclusión: Por todo ello, dado que el público destinatario final de la norma son mujeres y hombres y es susceptible de producir situaciones de desigualdad entre ambos sexos, la misma resulta ser: PERTINENTE AL GÉNERO.

3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA

1. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES: DATOS DESAGREGADOS POR SEXO E INDICADORES DE GÉNERO

⇒ En función del grupo destinatario de la norma, se aportan los siguientes datos relativos a su situación en el contexto de intervención¹⁴:

- Conforme a los últimos datos publicados por el Instituto de Estadística de Andalucía, la **tasa de actividad y la tasa de empleo de las mujeres** es mucho menor que la de los hombres: 50'2% y 36'3% respectivamente, frente al 67'8 y 49'6% por parte de los hombres. Sin embargo, la **tasa de desempleo** sigue siendo mayor entre las mujeres: 27'7% frente al 26'8% por parte de los hombres.
- Por otra parte, la mayor parte de la población ocupada se concentra en el **sector servicios**: aproximadamente el 90% de las mujeres y el 60% de los hombres. Si bien, destaca la menor concentración de mujeres en el resto de sectores económicos (**agricultura, industria y construcción**), donde no superan el 20% respecto a los hombres.
- Respecto al **tipo de jornada**, es mayor el porcentaje de mujeres a tiempo parcial que de hombres (78'6%) y de éstos a tiempo completo (64'4%).

⇒ Esta brecha de género implica que la realidad que viven hombres y mujeres ante el empleo dista aún de ser equitativa, afectando mucho más el desempleo y la precariedad a mujeres que a hombres. A la vista de estos datos se hace necesaria la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas de empleo, desarrollando medidas de acción positiva para compensar los puntos de partida desiguales de unos y otras, fomentando mecanismos para promocionar la inserción laboral de las mujeres, especialmente en materia de formación profesional para el empleo.

2. MEDIDAS QUE INCORPORA LA NORMA PARA FOMENTAR LA IGUALDAD:

En el Decreto se recoge la implantación de las siguientes medidas para reducir los desequilibrios de género existentes:

¹⁴ Se trata de datos que, en este caso, aporta el órgano emisor del informe. No significa, sin embargo, que sean todos los datos necesarios para valorar el impacto de género la norma. Será función de la Unidad valorar la idoneidad de los datos recogidos y sugerir la aportación de aquellos otros que considere relevantes para el análisis.

- En el **preámbulo** de la norma se especifica que, una de de las novedades del Decreto es el *“tratamiento transversal de la igualdad de género en materia de formación, con especial atención a las medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género”*. Se establece como un **principio básico** *“la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres estableciendo acciones para facilitar la incorporación de la mujer en todos los sectores productivos”*.
- En base a ello y a las desigualdades existentes, en el **artículo** de la norma se incorporan las siguientes medidas:
 8. Fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres, siendo uno de los principios básicos recogidos en el artículo 2.
 9. Fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral, facilitando el acceso a la formación.
 10. En el apartado 3 del artículo 6, referente a “personas destinatarias y colectivos prioritarios” se establece la prioridad de la participación de las mujeres en las acciones de Formación Profesional para el Empleo. Además, en el apartado 4 del mismo artículo, se dispone como mecanismo para reducir los desequilibrios existentes, que *“se impulsará el diseño de actuaciones específicas para mujeres como medida de acción positiva para corregir los desequilibrios entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo”*
 11. Entre los criterios de evaluación de la Formación profesional para el empleo se especifica el impacto de la formación realizada y la eficacia de las acciones por razón de género.

3. CONCLUSIÓN. VALORACIÓN DEL IMPACTO: Por tanto, el presente organismo estima que la ejecución de la presente norma tendrá un **efecto en principio positivo** en la igualdad de género. *No obstante, queda a disposición de las observaciones y recomendaciones que pueda realizar la Unidad de Igualdad de esta Consejería, con el objeto de incorporar las mismas en la redacción definitiva de la norma y garantizar, así, un impacto realmente positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.*

OBSERVACIONES AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1. OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN ANDALUCÍA, EMITIDO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO

2. CONTEXTO LEGISLATIVO. De acuerdo con 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, es responsabilidad del centro directivo emisor de la norma la elaboración de un informe que de cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género. Por otra parte, según estipula dicho Decreto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de Abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido. En base a estos requerimientos, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de *(nombre de la Consejería)* emite el presente informe de observaciones y recomendaciones al informe de evaluación emitido por *(nombre del centro emisor)* sobre el proyecto de *Decreto, Ley, etc. (nombre)*

2. OBJETO DEL PRESENTE INFORME. El objeto del informe que se presenta es realizar observaciones al informe de evaluación emitido por el centro directivo *(nombre)*, para su posterior traslado al mismo, con la finalidad de que incorpore las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo - si fuera el caso - antes de

su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la norma en la igualdad de género.

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

Analizado el objeto y contenido del proyecto normativo revisado, la Unidad de Igualdad de esta Consejería está de acuerdo con la conclusión a la que se llega en el informe de evaluación emitido por el centro directivo correspondiente. Efectivamente, la norma tendrá una incidencia directa en los agentes implicados en la formación para el empleo, influyendo en su situación y posición social ante el mercado laboral.

Por ello, podemos concluir que la norma, en tanto que es susceptible de incorporar medidas que fomenten la reducción de las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo, resulta ser: PERTINENTE

Procediendo, pues, a analizar el impacto de género de la norma en cuestión, teniendo en cuenta la normativa de aplicación en relación con la igualdad de género (ver Anexo), se realizan las observaciones indicadas a continuación:

3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES DETECTADAS

1. **Justificación normativa:** La Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007) en su Art. 6.2 dispone *la obligatoriedad de presentar un informe de evaluación del impacto de género en todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno*. En el apartado 3 del citado artículo, señala que dicho informe *deberá ir acompañado de indicadores pertinentes al género, que nos permitan analizar la situación real existente, y valorar si lo previsto en la norma en cuestión, atiende de forma igualitaria (que no igual) a las mujeres y hombres a los que van destinadas las medidas que se pretenden regular*.
2. En este sentido, **es preciso felicitar al centro directivo emisor del informe por la aportación de información relevante para analizar el impacto de género de la norma**. Así, los datos aportados permiten hacer una valoración acerca de la

diferente situación laboral de las mujeres y hombres *potencialmente beneficiarias de las formaciones que vayan a desarrollarse*. En base a los datos aportados se justifica, como se especifica en el informe, la necesidad de llevar a cabo políticas activas de empleo guiadas por el objeto de la igualdad de género. **No obstante, los datos aportados, si bien son relevantes no son suficientes para valorar el impacto de género de la norma**, puesto que no hacen referencia a la situación de todos los agentes afectados por la misma. **Por tanto**, con objeto de analizar el impacto real de la misma sobre todas las personas afectadas por ella, **se recomienda la aportación de los siguientes datos**, a fin de comprobar la necesidad de incorporar medidas para compensar posibles desigualdades de género:

- *Respecto a las tasas de cobertura y de acceso a la formación profesional*: convendría saber la cantidad de personas (por sexo) que ya se han beneficiado de las políticas de formación profesional para el empleo: mujeres y hombres que han participado en las acciones formativas (en el último año), por especialidades; mujeres y hombres que se insertaron en el empleo tras la formación; cuántas personas (por sexo) han sido contratadas después de la formación y por qué tipo de empresas.
- *Por último, respecto a la producción y transmisión de la formación y del conocimiento*: especialidades formativas ofertadas, nº de personas formadoras por sexo y especialidad, personas formadoras con conocimientos en género y especialidades que incluyan alguna materia relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos datos nos permitirán saber, además, si es necesario desarrollar medidas tendentes a reducir la segregación horizontal en la formación y en el empleo, derivada de una distinta elección de las actividades formativas para personas desempleadas en función del sexo de la persona, y si se están ofertando todas las especialidades formativas de acuerdo a las necesidades reales de mujeres y

hombres, con el objeto de garantizar la incorporación de las mujeres en todos los sectores productivos.

- 3. Orientaciones para conseguir los datos indicados:** De no contar con estos datos, se sugiere inste al Departamento de Estadística de esa Consejería, o en su caso, al Instituto de Estadística de Andalucía, para que incluya y analice estos indicadores para próximas ocasiones, y proceda en cumplimiento tanto del artículo 10.a de la ya citada Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007) que obliga a incluir de forma sistemática la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, como de la Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística, y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010.

En este sentido, se recomienda que se pongan en marcha mecanismos de colaboración con el Servicio Permanente de Prospección del Mercado de Trabajo de Andalucía y con el personal encargado del Fichero de Especialidades Formativas de Andalucía para el intercambio de información y datos desagregados y para que contemplen datos desagregados por sexo y estudios con perspectiva de género en los casos en los que aún sea inexistente, con el objeto de que puedan ser de utilidad para planear acciones futuras.

4. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN EL OBJETO DE LA NORMA

- 1. Justificación normativa:** El artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, prescribe que *en todos los reglamentos se tiene que tener en cuenta la transversalidad de género tanto en la elaboración como en la ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas*

2. En este sentido, es preciso reconocer el compromiso del centro directivo emisor del informe que se analiza, en el que se menciona que una de las novedades que introduce el Decreto es “el **tratamiento transversal de la igualdad e género en materia de formación**” siendo uno de los **principios básicos** del proyecto de Decreto “**la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, estableciéndose acciones para facilitar la incorporación de la mujer en todos los sectores productivos**”. No obstante, se recomienda especificar, en el preámbulo de la norma: *“el tratamiento transversal de la igualdad de género en materia de formación, en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/200726 de noviembre para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.*

De esta forma, se da cumplimiento a lo dispuesto en las políticas europeas de empleo y al **Estatuto de Autonomía de Andalucía**, según el cual “los poderes públicos garantizarán la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y la promoción profesional” (art.167). Lo cual debería especificarse en esta misma parte de la norma (preámbulo).

Así mismo, **debiera visibilizarse el compromiso con la igualdad en el objeto de la norma**: en el **artículo 1**, debería añadirse que *“el presente Decreto tiene como objeto la regulación de la Formación profesional para el Empleo asegurando su planificación en base a criterios que garanticen la igualdad de género”*

5. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS COMPENSATORIAS Y QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD

1. **Justificación normativa**: de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía se *deberán mencionar en el informe de evaluación del impacto de género los mecanismos y medidas, que incorpora la norma, dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos de la misma, así como para reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad de género.*

2. En este sentido, felicitamos al centro directivo por mencionar que “se impulsará el diseño de actuaciones específicas para mujeres, como medida de acción positiva tendente a corregir los desequilibrios entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y que previamente se hayan detectado”, especificando además como colectivo prioritario para la participación en las acciones de formación profesional a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.
3. Si bien, para garantizar un impacto realmente positivo en la igualdad de género tras la aprobación de la norma, **pasamos a enumerar otras partes de la norma donde debería recogerse el principio la igualdad entre mujeres y hombres, así como los mecanismos o medidas para neutralizar los potenciales impactos negativos:**

⇒ **MODIFICACIONES EN EL ARTICULADO:**

- En el **artículo 2, apartado 1**, debería añadirse que *“se tendrán en cuenta las necesidades formativas de hombres y mujeres”*¹⁵, para lograr –como dice- la mejora de la cualificación profesional y la adaptación al mercado laboral...
- En el **artículo 2, apartado 2**, se recomienda la modificación de los siguientes **principios básicos**:
 - p) La colaboración institucional con otras Administraciones Públicas, *“para fomentar la calidad de la formación profesional para el empleo y la igualdad entre mujeres y hombres”* en el ámbito de sus respectivas competencias
- En el **artículo 3**, relativo a los **objetivos de la Formación profesional para el Empleo**, se recomienda añadir, en el **apartado b**, que se *“contribuirá a la consecución del pleno empleo, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres y desarrollando medidas para la eliminación progresiva de las desigualdades existentes”*

¹⁵ Para no crear confusión respecto al contenido literal de la norma y las recomendaciones realizadas, éstas están redactadas en cursiva y entrecomilladas.

- En el **artículo 5**, sobre **iniciativas de formación profesional para el empleo**, se recomienda añadir lo siguiente en estos apartados:
 - a. *“los planes de formación, proyectos formativos, acciones formativas o itinerarios de formación, integrarán en su diseño y elaboración la perspectiva de género para garantizar un impacto positivo en la igualdad entre hombres y mujeres”*
 - d. *“las acciones de investigación se realizarán desde la perspectiva de género, visibilizando la realidad de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y detectando las brechas de género existentes”*

- En el **artículo 8**, relativo a la **formación de oferta**, se especifica que “la formación será ajustada a las necesidades del mercado de trabajo (...) y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo de los trabajadores y las trabajadoras, de forma que se capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo”. Debería añadirse lo siguiente: *“Respondiendo a esta finalidad, se desarrollarán medidas encaminadas a reducir la segregación horizontal que caracteriza el mercado de trabajo, donde hay ramas de actividad ocupadas mayoritariamente por mujeres y otras por hombres. Por ello se potenciará la presencia de mujeres y de hombres en aquellas especialidades formativas donde ambos sexos estén infra-representados”*.

- En el **artículo 16, Ayudas y becas para el alumnado**, en el apartado 3 se debería añadir: *“La Consejería competente en materia de empleo regulará estas ayudas y becas (...) asegurando la igualdad entre mujeres y hombres y estableciendo las medidas que sean necesarias para compensar, mediante ellas, las desigualdades que puedan observarse”*

- En el **artículo 23, Proyectos de movilidad del alumnado**, *“se deberá garantizar la igualdad de género en el acceso a las prácticas no laborales en empresas en un país de la UE”*

- En el **artículo 28**, sobre el **Fichero de Especialidades del Servicio Andaluz de Empleo**, en el apartado 2, se añadirá: *“la información contenida en el fichero incorporará datos desagregados por sexo, cuando la información esté referida a personas, e indicadores útiles para analizar el grado de integración de la perspectiva de género en la oferta formativa”*

- En el **artículo 35**, **Calidad de la Formación**, se recomienda especificar lo siguiente en los apartados correspondientes:

3) *“Se promoverán los contenidos relativos a la igualdad de género, con la finalidad de mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo”*

4) *“Con objeto de favorecer la calidad de la formación, el plan de actualización para docentes, personas expertas y gestoras de formación, incluirá la formación en materia de igualdad de género, de forma que esta pueda establecerse de forma transversal en las distintas especialidades formativas”*

- En el **artículo 38**, **Criterios de Evaluación** se especifica la realización de la misma en base al impacto de género causado, lo cual es sin duda fundamental para mejorar la calidad de los procesos formativos. No obstante, se recomienda especificar que *“El seguimiento y la evaluación de las acciones formativas se realizará desde la perspectiva de género, dando cuenta del número y porcentaje de mujeres y hombres participantes en función de la especialidad formativa y el porcentaje de las y los mismos que se ha integrado, posteriormente, en el mercado de trabajo”*

⇒ MEDIDAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA:

Artículo 15. Otras iniciativas de formación profesional para el empleo: en el apartado 1.a) se menciona que existe un programa de acciones formativas con compromiso de contratación dirigido a personas en situación de desempleo. Aunque no es objeto de esta norma regular los convenios de colaboración con las empresas contratantes, se recomienda que se añada lo siguiente: *“no se establecerán convenios de colaboración con*

aquellas empresas que hayan sido sancionadas por incumplir el principio de igualdad entre mujeres y hombres, priorizando igualmente la colaboración con aquellas empresas que hayan desarrollado medidas para fomentar la igualdad de género en su plantilla, en base a lo dispuesto en la legislación vigente¹⁶

⇒ **MEDIDAS INCLUIDAS EN LA LEY 12/2007 RESPECTO AL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN O SECTOR DE LA NORMA:**

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su capítulo V, art. 51 regula que los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las **nuevas tecnologías**, en base a los criterios de igualdad y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la **sociedad de la información y del conocimiento**. En el Proyecto decreto debería hacerse mención a este principio en el **artículo 2.2.h**, relativo al fomento de las nuevas tecnologías de la información, añadiendo que *“se garantizará la igualdad entre mujeres y hombres al acceso de las nuevas tecnologías de la información”*

Por otra parte, uno de los principios básicos de la norma es la garantía de igualdad de oportunidades a **personas con discapacidad (Art. 2.2.1)**. En función de lo establecido en el art. 48 de la Ley 12/2007 sobre personas con discapacidad, debe tenerse en cuenta que *“se desarrollarán las acciones oportunas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad, asegurando la inclusión y el acceso a la formación a las mujeres en esta situación”*

⇒ **MEDIDAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Por otro lado, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la **violencia de género**, en su artículo 51. Programas de inserción laboral y de formación para el empleo, establece que las Administraciones públicas de Andalucía darán prioridad al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género en los programas de formación e inserción laboral que desarrollen,

¹⁶ Cuando hagamos observaciones en materia de contratación pública, hemos de especificar, en el mismo informe de observaciones, las referencias legislativas que justifican nuestras recomendaciones.

especialmente en aquellas acciones formativas con compromiso de contratación. Así mismo, la Administración incluirá en los planes de formación para el empleo acciones destinadas a mujeres víctimas de violencia de género, que mejoren su empleabilidad. Estas acciones específicas, para las que se establecerán ayudas en las condiciones que reglamentariamente se determinen, vendrán definidas por itinerarios personalizados de inserción.

Cabe felicitar al órgano redactor de la normativa por integrar entre los principios básicos del decreto la atención especial hacia mujeres víctimas de la violencia de género (art. 2.2.k y 6.3.b). Además, tendría que tener en cuenta lo dispuesto en la normativa sobre violencia en el **artículo 15, apartado 1 a**, cuando menciona el programa de acciones formativas con compromiso de contratación dirigido a personas en situación de desempleo. Igualmente, en el **artículo 2.2.f**, donde se menciona el fomento de la cultura empresarial y el autoempleo, se debería mencionar que se fomentará especialmente la formación para el autoempleo a las mujeres víctimas de violencia, de acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 52 de la ley integral**: fomento del empleo y del trabajo autónomo, por el cual “la Administración de la Junta de Andalucía programará para la orientación, formación y seguimiento en el acceso y mantenimiento del empleo por cuenta ajena, y establecerá acuerdos con empresas y organizaciones sindicales para facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género”.

ETAPA 6. REVISIÓN DEL LENGUAJE

1. justificación normativa. De acuerdo con el art. 4 y el art. 9 sobre *lenguaje no sexista e imagen pública* de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y de acuerdo con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

2. En base a ello, se felicita al centro directivo por el esfuerzo realizado en la utilización no sexista del lenguaje en la redacción de la norma. No obstante, se hace necesario

revisar la redacción de algunos términos, **asegurando que el lenguaje utilizado facilite la visibilización tanto de las mujeres como de los hombres**, en todos los aspectos tratados, lo que facilitará a su vez la comprensión de las situaciones concretas de unas y otros que puedan ser motivo de desigualdades, y la posterior actuación a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Cuando se emplee a lo largo del texto, el género gramatical masculino, como genérico universal deberá añadirse la mención expresa del género gramatical femenino, o para evitar este desdoblamiento, se buscará una expresión que incluya a ambos sexos, vigilando además las concordancias gramaticales. Por ejemplo:

- Ocupados: población ocupada, personas ocupadas
- Desempleados: población desempleada, personas desempleadas
- Destinatarios: personas destinatarias
- Los afectados: las personas afectadas, o a quienes afecta
- Los extranjeros: las personas extranjeras
- Tutores: tutores y tutoras
- Formadores: personas formadoras, o quienes forman
- Gestores: personas gestoras, o quienes gestionan
- Calificación de apto o no apto: calificación apta o no apta
- Hijos: hijos e hijas

Cuando se haga uso de términos que no llevan marca de género, es necesario observar los artículos o determinantes que lo acompañan pues estos le atribuyen la marca de género que por sí mismo no poseen:

- Los participantes: los y las participantes
- Los jóvenes: los y las jóvenes, la juventud

4.3. ANEXO DEL INFORME DE OBSERVACIONES. Normativa vigente sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que afectan a la elaboración del informe de impacto de género.

Estas son las referencias legislativas a las que se puede referir en el anexo del informe de observaciones y recomendaciones:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007)
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007)
- Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007)
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género

Transversalidad del principio e igualdad

Art. 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. (BOJA núm. 247 de 18/12/07)

Objetivo de igualdad por razón de género

Art. 6.2 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. (BOJA núm. 247 de 18/12/07)

Evaluación de impacto de género

Artículo 6 la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. (BOJA núm. 247 de 18/12/07)

Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

Datos desagregados por sexo	Ley Plan Estadístico de Andalucía
Estudios y Estadísticas con perspectiva de género	Artículo 10 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. (BOJA núm. 247 de 18/12/07)
Presencia equilibrada de mujeres y hombres	Artículo 11 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. (BOJA núm. 247 de 18/12/07)
Contratación y Subvenciones Públicas	Art. 12,y 13 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. (BOJA núm. 247 de 18/12/07) Art. 101, art.102 y art. art. 49 Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público (BOE nº 261 de miércoles 31 de octubre de 2007)
Lenguaje administrativo no sexista	Artículo 9 la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. (BOJA núm. 247 de 18/12/07) Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía
Imagen pública, Información y publicidad no sexista	Artículo 9 y Artículo 54 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género

en Andalucía. (BOJA núm. 247 de
18/12/07)
