



**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE 20 DE JULIO DE 2018, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PÚBLICAS, EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA NO COMPETITIVA, DE LAS INICIATIVAS DE COOPERACIÓN LOCAL, EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO INDUSTRIAL Y MEDIDAS DE INSERCIÓN LABORAL EN ANDALUCÍA.**

**1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME**

**1.1. DENOMINACIÓN O TÍTULO DE LA NORMA**

Orden de modificación de la Orden de 20 de julio de 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, de las Iniciativas de Cooperación Local, en el marco del programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.

**1.2. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA MODIFICACIÓN NORMATIVA**

Con la Iniciativa de Cooperación Local, los ayuntamientos contribuyen a mejorar la empleabilidad de los colectivos destinatarios de la misma, a la vez que facilitan su incorporación o reincorporación al mercado de trabajo.

El objetivo del proyecto normativo que ahora nos ocupa, es introducir una serie de modificaciones en la Orden de 20 de julio de 2018. Para empezar, se incluye una actualización de los importes de los incentivos ofrecidos a los ayuntamiento para realizar las contrataciones de cada grupo de cotización (apartado 5.a.1. del cuadro resumen de la Orden), importes que permanecían fijos desde el año 2014. Un lustro después se hace necesaria esta revisión de los mismos por parte de la Administración pública andaluza para así corresponsabilizarse de esta actualización con los ayuntamientos y contribuir a mantener la competitividad de las actuaciones contempladas en el incentivo.

Por otro lado esta modificación, plantea una mejora que implica una gestión más efectiva, al concretar diversos aspectos de la justificación, así como de los supuestos de reintegro, que disipan dudas interpretativas y agilizan la tramitación de los expedientes.

De otra parte, está previsto que las personas que participen en las Iniciativas de Cooperación Local, reciban, tras la finalización de su participación, acciones personalizadas de orientación y/o inserción laboral, acordes a sus necesidades y perfiles profesionales. Para ello el Servicio Andaluz de Empleo articulará los instrumentos necesarios para garantizar la prestación de estas acciones que de manera particular, ofrecerán una atención inmediata a estas personas con objeto de facilitar el tránsito al mercado laboral a través de un tratamiento integral de cada realidad laboral, persiguiendo con ello la reducción de la inactividad y del tiempo en desempleo de las personas destinatarias, especialmente de aquellas más vulnerables ante el empleo. De este modo, las acciones de inserción que los colectivos destinatarios recibían en el marco de la Iniciativa de Cooperación Local a través de la figura

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	04/12/2019	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmK3VVEYVNJJPSPDYMKPVBWS5EE	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



del Personal Técnico de Inserción se transforman, intensifican y consolidan como una actuación con identidad propia.

Por otra parte, se modifica el régimen de la forma de pago disponiendo un único pago con anticipo del 100% del importe de la subvención. Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de marzo de 2019, se autorizó que los pagos de las ayudas de las Iniciativas de Cooperación Local, reguladas en la Orden de 20 de julio de 2018, pudieran ser abonados sin justificación previa hasta el 100% del importe de las mismas, dejando sin aplicación la regla general de abono de subvenciones prevista en el artículo 124.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo. Todo ello de conformidad con el artículo 29.1.d) de la anterior Ley 5/2017, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para el año 2018 y ahora el artículo 29.1.c) de la Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019.

Por último, esta Orden introduce una serie de mejoras en la iniciativa que se aplicarán en los proyecto que superen un número determinado de contrataciones, que se ira fijando en cada convocatoria:

En primer lugar, a fin de garantizar el impacto positivo de género y partiendo de que las medidas que ya contiene la norma son positivas, ya que se traducen de facto en un porcentaje muy alto de contratación de mujeres, se establece expresamente la obligación de buscar la paridad en las contrataciones entre hombre y mujeres, determinando un porcentaje del cuarenta por ciento de contrataciones de mujeres del total del proyecto. Para ello, se contempla la posibilidad de que la entidad beneficiaria pueda presentar ofertas específicas para ser cubiertas por mujeres.

En segundo lugar, se establece una reserva de cuota del 6% del total de las contrataciones, para las personas con discapacidad, por encima del 5% establecido con carácter general en el ámbito del empleo, en la Ley 4/2017, de 27 de septiembre, de los Derecho y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. Esta reserva específica del 6%, tiene como finalidad promover y garantizar los derechos de las personas con discapacidad, incidiendo especialmente en los principios de igualdad de oportunidades y fomentando la capacitación y el acceso al empleo de las misma.

En tercer lugar, y a fin de contribuir a los objetivos relativos a la defensa del medio ambiente planteados en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se va a introducir en la norma, la obligación de que las entidades beneficiarias presenten al menos una actuación de carácter medioambiental que se ajuste a los objetivos establecidos en la mencionada Agenda.

### 1.3. CONTEXTO LEGISLATIVO

De conformidad con el artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía, así como el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, todas las Consejerías y 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

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	04/12/2019	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmK3VVEYVNJJPSPDYMKPVBWS5EE	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



causar las mismas tras su aprobación.

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de evaluación de impacto de género, establece en su artículo 3.2 que se requerirá el informe de evaluación del impacto de género en la elaboración de todas las disposiciones con carácter reglamentario que dicten las personas titulares de las Consejerías en ejercicio de la potestad prevista en el artículo 44.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En cumplimiento del mandato normativo, se emite el presente informe preceptivo de evaluación del impacto de género.

## **2. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO**

Las medidas que se proponen en la Orden de 20 de julio de 2018 inciden directamente en realidades en las que la población femenina desgraciadamente suele verse más afectada como puede ser la precariedad laboral, la inestabilidad, la peores condiciones laborales, las dificultades en el acceso al primer empleo o las que se encuentran las mujeres que quieren incorporarse al mercado laboral después de haberse dedicado al cuidado de sus hijos.

El Informe de “La Mujer en el Mercado de trabajo Andaluz. Datos 2018” elaborado por el Servicio Andaluz de Empleo ofrece datos a este respecto muy reveladores:

- La tasa de paro femenina en Andalucía en el periodo de referencia es del 26,94%, lo que quiere decir que de cada cien mujeres que participan en el mercado de trabajo andaluz, 27 no acceden al empleo.
- La tasa de paro femenina es superior a la masculina, ya que como se ha indicado en el punto anterior, es de un 26,94 frente al 19,76% de tasa de paro masculina. Es decir, 7,18 puntos de porcentaje por encima.
- La tasa de empleo femenina, o proporción de trabajadoras entre las mujeres de 16 o más años, se cifra en el 36,60%, inferior a las 44 trabajadoras por cada 100 mujeres mayores de 16 años en España y a los casi 51 hombres trabajadores por cada 100 de 16 o más años en Andalucía.
- Según la experiencia laboral de las mujeres paradas andaluzas, una de cada diez mujeres que no trabajan y quieren hacerlo están buscando su primer empleo (proporción similar a la de hombres) y un 43,59% perdió su empleo hace más de un año.
- Si se analiza el principal motivo de que una mujer que no trabaje no busque empleo, sigue siendo la dedicación a las tareas del hogar y al cuidado de niños y mayores (39,18%), mientras que la principal causa para la inactividad en el caso de los hombres es percibir una pensión de jubilación (53,42% de los casos).
- El periodo de inactividad durante los años dedicados al cuidado de niños y mayores dificultan posteriormente el acceso al mercado de trabajo.
- El alto porcentaje de contratación femenina a jornada parcial es una de las características principales cuando se analiza la participación de la mujer en el mercado de trabajo. En

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	04/12/2019	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmK3VVEYVJJPSPDYMKPVBWS5EE	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Andalucía, el 44,71% del total de contrataciones realizadas a mujeres son a jornada parcial, y el 53,84% a jornada completa. Si se analiza, los contratos registrados a la población masculina, el porcentaje de contratos a jornada parcial desciende más de 22 puntos, ya que el 22,55% de los contratos se realizan a jornada parcial, frente al 76,29% de los hombres que formalizan un contrato a jornada completa.

- Esta situación no sólo se debe a una elección o necesidad del empresario, sino a una opción de la mujer trabajadora para conciliar la vida laboral y la familiar. La proporción de contratos de jornada parcial suele considerarse un indicador de la precariedad laboral femenina cuando este tipo de jornada no es elegida por la trabajadora.
- A pesar de la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo en Andalucía en la última década, siguen existiendo diferencias significativas por sexo: Existe casi 14 puntos de diferencia entre la proporción de hombres mayores de 16 años que trabajan o están dispuesto de hacerlo (63,96%) y el de las mujeres (50,10%) que están en circunstancias similares.
- Si se analiza los empleos que se han creado en el 2018, se debe destacar que se han creado 82.200 empleos en Andalucía y que sólo el 25,91% de ellos ha sido para una mujer, por lo que se sigue manteniendo, o acrecentando la desigualdad.
- La población ocupada femenina (número de mujeres trabajadoras) asciende 1.293.100 mujeres: el 42,67% de las personas trabajadoras en Andalucía son mujeres.

Atendiendo a estas cifras, la Iniciativa de Cooperación Local, que regula la Orden de 20 de julio de 2018, incide en la mejora de la empleabilidad, la adquisición de competencias a través de la experiencia, y promueve el acceso al primer empleo o la reincorporación a éste, medidas que inciden directamente en las mujeres, ya que como se ha podido comprobar es un segmento de población que sufre la precariedad laboral y que tiene dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo, bien por tener poca o ninguna experiencia laboral o por haber estado en periodo de inactividad por el cuidado de hijos o mayores.

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

Las modificaciones que se plantean en la norma tienen un impacto potencial sobre el tejido de población andaluza desempleada, por lo que el informe resulta pertinente al género, en tanto que afecta a personas de ambos sexos y su acceso a los recursos de empleo disponibles, aspecto que es especialmente relevante en el caso de la mujer donde según se desprende de la información disponible la intervención es más urgente.

Pero particularmente, se introduce una modificación en la norma que persigue expresamente alcanzar la paridad, estableciendo para las entidades beneficiarias que superen un número determinado de contrataciones que será fijado en cada convocatoria, la obligación de alcanzar un porcentaje del cuarenta por ciento de mujeres del total de las contrataciones del proyecto. Además se contempla la posibilidad de que la entidad beneficiaria pueda presentar ofertas específicas para ser cubiertas por mujeres.

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	04/12/2019	PÁGINA 4/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmK3VVEYVJJPSPDYMKPVBWS5EE	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



#### **4. VALORACIÓN DEL IMPACTO**

Este centro directivo considera que la modificación de la norma que se propone tiene un impacto de género positivo puesto que contribuye a garantizar la competitividad de la ayuda al incrementar el importe de la misma en todos los grupos profesionales, y sobretodo al potenciar la contratación de mujeres obligando a las entidades beneficiarias a reservar, a partir de un número determinado de contrataciones, un porcentaje destinado a este colectivo.

Es cuanto procede informar, desde esta Dirección General, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género.

LA DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Dirección General de Políticas Activas de Empleo  
C/ Leonardo Da Vinci, nº 19 B.  
41092. Isla de la Cartuja. Sevilla.  
Teléfono: 955 033 504 Fax: 955 033 117  
Correo electrónico: [dgpa.e.sae@juntadeandalucia.es](mailto:dgpa.e.sae@juntadeandalucia.es)  
Web: [www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo)

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	04/12/2019	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	Pk2jmK3VVEYVNJJPSPDYMKPVBWS5EE	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	