

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE PRUEBAN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA NO COMPETITIVA DIRIGIDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN ANDALUCÍA.

1. FUNDAMENTACIÓN DEL INFORME.

La evaluación del impacto de género se presenta como un instrumento útil y necesario para la integración efectiva y sistemática de la perspectiva de género en la actividad y producción normativa de la Administración, y por tanto, para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad de mujeres y hombres, redundando en una intervención pública más equitativa, eficiente y eficaz.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Va encaminada a conseguir una organización del sistema social y económico más justa y equitativa, donde mujeres y hombres puedan compatibilizar las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Es por ello, que las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuyen a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para mujeres y hombres con el fin de poder desarrollarse en todos lo ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.


1.1 DENOMINACIÓN Y OBJETO DE LA NORMA: Orden por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

El objeto de esta Orden es promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, así como remover los obstáculos que sobre el empleo producen las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar y doméstico, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras en Andalucía.

Las ayudas contempladas en esta Orden están destinadas, por un lado, a incentivar la contratación indefinida, de personas desempleadas, que contemplen el teletrabajo como medida de flexibilidad horaria, incentivar la contratación de personas desempleadas para la atención y cuidado de personas con discapacidad o enfermedad crónica o de hijos o hijas menores de 3 años.

Por otro lado, a incentivar a las empresas que realicen planes de igualdad, actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad y de conciliación, o actividades lúdicas, culturales y deportivas para menores de 12 años de edad o para personas dependientes en horarios no escolares o en

Código Seguro de verificación:3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	JOSE AGUSTIN GONZALEZ ROMO		FECHA	17/10/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==	PÁGINA	1/6
				
3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==				

periodos vacacionales.

Por último, otorgar incentivos a entidades públicas locales para, la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de conciliación, tales como campañas de sensibilización; talleres, jornadas, conferencias y ponencias; elaboración de materiales divulgativos; incentivar la realización de actuaciones de información y asesoramiento en estas materias, o para la ampliación de horarios de los centros de atención socioeducativa o de atención a la dependencia de titularidad municipal, para la prestación de servicios complementarios de ludoteca y cuidados de menores u otras personas dependientes en horarios no escolares o en periodos vacacionales; e incentivar la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas dirigidas a menores de 12 años de edad o a personas dependientes, desarrolladas en horarios no escolares o en periodos vacacionales.


En concreto se regulan las siguientes líneas de ayuda:

- a) Incentivos a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del fomento del teletrabajo.
- b) Incentivos dirigidos a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad o enfermedad crónica en el ámbito familiar.
- c) Incentivos dirigidos a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de hijos o hijas menores de 3 años.
- d) Incentivos a la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años.
- e) Subvenciones para la realización de actividades de información, sensibilización, divulgación y difusión en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad por ayuntamientos, entidades locales autónomas, mancomunidades y consorcios locales, así como entidades públicas vinculadas a los mismos (institutos municipales, fundaciones...), de Andalucía.
- f) Subvenciones para la elaboración de planes de igualdad a empresas con sede social en Andalucía.
- g) Subvenciones para la realización de actividades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a ayuntamientos, entidades locales autónomas, mancomunidades y consorcios locales, así como entidades públicas vinculadas a los mismos (institutos municipales, fundaciones,...), de Andalucía.
- h) Subvenciones para la realización de actividades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a empresas con sede social en Andalucía.

1.2 MARCO LEGISLATIVO.

En virtud de lo establecido en el artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como en 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 efecto que pueden causar las mismas tras su aprobación. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 17/2012, de 7 de

Código Seguro de verificación: 3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	JOSE AGUSTIN GONZALEZ ROMO		FECHA	17/10/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==	PÁGINA	2/6
				
3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==				

febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de género, la emisión de dicho informe corresponde al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición que se trate.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, en su artículo 168, establece la responsabilidad de la Comunidad Autónoma para impulsar políticas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

Del mismo modo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

En Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que propugna como principios generales el fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia; y la adopción por parte de los poderes públicos de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía


En este mismo sentido, desde la Unión Europea, se han desarrollado una serie de Directivas que obligan a los Estados Miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y los trabajadores. Estas Directivas, como son el *Compromiso Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*, y recientemente el pasado mes de julio se publicó la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, en la que se mandata a los Estados miembros a mejorar sus legislaciones y poner en vigor, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias establecidas en relación al permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, así como fórmulas de trabajo flexible para las personas trabajadoras que sean progenitoras o cuidadoras, entre otras.

2. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA ACTIVIDAD FAMILIAR

La conciliación de la vida familiar y profesional sigue siendo un reto considerable para muchas personas trabajadoras con responsabilidades familiares, que repercute negativamente en el empleo femenino.

Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de la mujer en el mercado laboral es la dificultad para conciliar las obligaciones laborales y familiares. Las mujeres, cuando tienen hijos, tienden a trabajar menos horas en empleos retribuidos y pasan más tiempo ocupándose de responsabilidades familiares no remuneradas. Tener un familiar enfermo o dependiente también repercute negativamente en el empleo femenino, ya que lleva a muchas mujeres a abandonar por completo el mercado de trabajo.

Código Seguro de verificación: 3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	JOSE AGUSTIN GONZALEZ ROMO		FECHA	17/10/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==	PÁGINA	3/6
				
3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==				

Existen diferencias significativas entre las horas de trabajo remunerado de las mujeres y los hombres. Las mujeres dedican menos horas al trabajo remunerado que los hombres y tienen más tendencia a trabajar a tiempo parcial. El hecho de que las mujeres trabajen menos horas que los hombres fuera del hogar está directamente relacionado con sus responsabilidades familiares e influye, a la vez, en sus ingresos durante toda la vida. La segregación profesional y la asociación realizada entre el trabajo a tiempo parcial y una retribución horaria inferior representan una barrera que impide la igualdad y el progreso de las mujeres en el mercado laboral.

La diferencia entre la participación masculina y la femenina en el trabajo asalariado en Andalucía es de más de 10 puntos porcentuales. Las mujeres dedican 4 horas y media al día a las tareas del hogar y familiar, dos horas más al día que lo hombres. 18.700 hombres tomaron excedencia a tiempo completo en su empleo para dedicarse al cuidado de un/a hijo/a, frente al número de mujeres que fue de 241.800 (según datos de la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015). Un 38,2% de las mujeres con empleo deja su puesto con el nacimiento de su descendencia, frente al 7,4% de los hombres (Encuesta Condiciones de Vida datos para 2015).

En Andalucía, según datos del Instituto de Estadística y Cartografía, en el 2º trimestre de 2018 un 7,7% de los hombres empleados lo era a tiempo parcial, frente a un 28,20% de las mujeres. En el conjunto del Estado, un 1,8% de los hombres que realiza un trabajo remunerado a tiempo parcial lo hace por cuidado de hijos/as, discapacitados/as o mayores, frente al 12,8% de las mujeres que reducen su jornada laboral por este motivo.

Según datos de la Encuesta Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, publicada en noviembre de 2017 con datos de 2015, en España la brecha salarial es de casi un 23%. Ascendiendo esta brecha en el caso de Andalucía a más del 24%.


Atendiendo a estos mismos datos, una mujer pensionista recibe en 2016 una media de 651,93 euros, frente a los 979,83 que recibe un varón.

Todo lo anterior incide en una peor calidad en el empleo femenino y va en detrimento de la calidad de vida de las mujeres a lo largo de toda su trayectoria vital.

3. PERTINENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ORDEN

En los últimos años, las políticas de conciliación han ido adquiriendo importancia y se han convertido en una herramienta para mejorar la igualdad de género a la vez que proporcionan una respuesta a los desafíos económicos y demográficos en nuestra sociedad. No obstante, las cargas familiares siguen recayendo principalmente en las mujeres, ya que, a pesar de los esfuerzos realizados en este sentido, el marco jurídico vigente se muestra insuficiente para alentar y facilitar un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. Se hacen imprescindibles políticas que permitan que tanto mujeres como hombres puedan combinar un trabajo de calidad con la paternidad o la maternidad y la responsabilidad de cuidar de personas a su cargo, como una condición sine qua non para la igualdad de

Código Seguro de verificación: 3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	JOSE AGUSTIN GONZALEZ ROMO		FECHA	17/10/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==	PÁGINA	4/6
				
3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==				

género. Las mujeres tienen que poder disponer de ingresos suficientes que les permitan ser económicamente independientes sin verse penalizadas por el hecho de ser madres y cuidadoras, del mismo modo que los hombres tienen que poder conciliar su vida familiar y laboral.

La presente Orden debe ayudar a normalizar el hecho que tanto hombres como mujeres puedan conciliar las tareas familiares con las laborales estaremos disminuyendo la posibilidad de que las mujeres abandonen completamente el mercado laboral para dedicarse a los cuidados familiares.

Un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal mejora la igualdad de género ayudando a promover un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y privadas facilitando que las mujeres participen en pie de igualdad en el mercado laboral a la vez que atenúa los estereotipos de género dentro del hogar.

Esta orden desarrolla dos medidas concretas positivas para el empleo femenino. Por un lado, el contrato de trabajo para cubrir la sustitución de una mujer que se encuentre disfrutando de un permiso por maternidad, adopción o guarda o en periodo de excedencia o reducción de la jornada laboral deberá formalizarse con otra mujer; y por otro, la cuantía de las ayudas concedidas se verá incrementada en un 20% cuando la persona contratada sea una mujer víctima de violencia de género.


Desde este organismos, estimamos la pertinencia de género como favorable, al entender que:

- a) Tiene incidencia directa en las personas, dado que, por un lado incidirá en la contratación de personas en situación de desempleo, y por otro, repercutirá en el bienestar de las familias al facilitar que tanto hombres como mujeres puedan compatibilizar su vida laboral y familiar.
- b) Tiene influencia en el acceso y/o control de los recursos, dado que además de tratarse de cuestiones sobre contratación de personal evitará el abandono de la vida laboral por parte de las mujeres, con todo el perjuicio que ello conlleva no sólo a la propia mujer sino a la sociedad en general.
- c) Con respecto a la influencia en la modificación de roles o estereotipos de género, esta orden puede ayudar a diluir los roles de género al propiciar la conciliación tanto en hombres como en mujeres.

4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA PRESENTE ORDEN.

De este modo, la previsión sobre los efectos que puede tener la presente Orden en la consecución de la igualdad real en nuestra Comunidad se muestra positiva. La presente propuesta beneficiará considerablemente a las personas trabajadoras, a las empresas y a la sociedad en general. Del mismo modo que hombres y mujeres se beneficiarán de una conciliación de la vida familiar y la vida profesional más adaptada a las necesidades de las familias de hoy en día, el aumento de empleo femenino, el incremento de los salarios de las mujeres y la mejora de su trayectoria profesional tendrán repercusiones positivas tanto para ellas como para la prosperidad económica, la inclusión social, la salud de las familias y la sociedad en su conjunto.


Código Seguro de verificación: 3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	JOSE AGUSTIN GONZALEZ ROMO		FECHA	17/10/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==	PÁGINA	5/6
 3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==				

Es cuanto procede informar, desde esta Secretaria General de Empleo y Trabajo Autónomo, a fin de dar cumplimiento a 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.

EL SECRETARIO GENERAL DE EMPLEO Y TRABAJO AUTÓNOMO
 Fdo.: José Agustín González Romo

Código Seguro de verificación: 3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	JOSE AGUSTIN GONZALEZ ROMO		FECHA	17/10/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==	PÁGINA	6/6
				
3dSzJuDiK5JvLTedL+TaHw==				