



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA NO COMPETITIVA DIRIGIDAS A LA CREACIÓN DE EMPLEO INDEFINIDO DE LAS PERSONAS QUE HAYAN REALIZADO PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS 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.

Aunque en las últimas décadas se han conseguido grandes avances en materia de igualdad laboral entre hombres y mujeres, un análisis de empleo llevado a cabo por la OIT revela que las mujeres encuentran más dificultades de acceso al empleo regular asalariado y tienen salarios inferiores a igual categoría profesional.

Debido a la carencia de un empleo regular a tiempo completo, un gran número de mujeres recurre a alternativas como el empleo independiente, el trabajo intermitente, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo doméstico, en empresas familiares o trabajos con características precarias. Además tienen más posibilidades de trabajar en la economía informal con empleos situados al margen del marco jurídico o reglamentario caracterizado por un bajo nivel de protección social y una gran precariedad.

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 creación de empleo indefinido de las personas que hayan realizado prácticas no laborales en empresas en Andalucía.

El objeto de esta Orden es reducir y combatir el desempleo en Andalucía, y mejorar la calidad del empleo que se genera, mediante el establecimiento de incentivos dirigidos a la creación de empleo indefinido. Al mismo tiempo, pretende ser una medida complementaria al Programa de Experiencias Profesionales, que permite actuar en las distintas fases por las que atraviesan las personas desempleadas en la mejora de su empleabilidad hasta su acceso al mercado laboral. Por ello, establece que las contrataciones a incentivar sean las de aquellas personas desempleadas que han realizado prácticas no laborales, siendo beneficiarias de los incentivos las entidades empleadoras que han colaborado en la mejora de esta empleabilidad desarrollando las prácticas en sus centros de trabajo en Andalucía.

La contratación indefinida se muestra como la mejor garantía para reducir las altas tasas de temporalidad, luchar contra la segmentación del mercado laboral y además, contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Estos incentivos tienen por objeto aumentar la ocupación de la población activa e incrementar el empleo estable y de calidad así como conseguir un mercado de trabajo

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	20/09/2019	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm3EVDWUVTTPBP6G2ZN9BE56B4N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

caracterizado por la igualdad de oportunidades entre hombres y mejeers, que favorezca la integración y contratación de colectivos con especial dificultad de inserción en el mercado laboral.

1.2 MARCO 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 efecto 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 de dicho informe corresponde al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición que se trate.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que modifica a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ampliando y modificando diferentes artículos de dicha Ley así como del Estatuto de los Trabajadores, en pro de conseguir una igualdad real en el marco laboral.

En este mismo sentido las Directivas 54/2006 y 2000/78 del Parlamento Europeo y del Consejo, tratan de establecer un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Estableciendo como objetivo prioritario la lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

2. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO LABORAL Y EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Pese a los avances registrados en las dos últimas décadas, el acceso al mercado laboral y las condiciones de trabajo continúan siendo desiguales entre mujeres y hombres, según indica el último informe sobre las tendencias de empleo femenino de 2018 realizado por la Organización Internacional del Trabajo.

Esta tendencia queda demostrada fijándonos tanto en la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, que se sitúa más de 26 puntos por debajo de la masculina, o en la de desempleo, que es ligeramente más alta y alcanzará el 6% a nivel global durante este año, en comparación con el 5,2% de la de los hombres.

La tasa de empleo de las mujeres en la Unión Europea sigue estando alrededor de 13 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.

Según los últimos datos recogidos por la EPA, en España la tasa de desempleo entre las mujeres es del 16,7% frente al 12,9% de la de los hombres. Según estos mismos datos las mujeres son 142.000 paradas más pese a haber un 10,44% menos de mujeres en la población activa. Según el tipo de contrato, fijándonos en los datos del primer trimestre de 2019 recogidos por el Instituto Nacional de Estadística, se han formalizado 6.144,6 contratos indefinidos a hombres, frente a los 4.510 a mujeres.

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	20/09/2019	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm3EVDWUVTTPBP6G2ZN9BE56B4N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Centrando nuestro análisis en Andalucía, podemos observar que, aunque en el primer trimestre de 2019, baja el paro en nuestra comunidad 0,2 puntos respecto al trimestre anterior, situándose en el 21,1%, por sexo, baja la tasa de paro masculina 0,4% puntos situándose en 17,5% pero no así la femenina que se mantiene en el 25,4%. Del total de personas desempleadas en Andalucía, 829.500, 454.100 son mujeres frente a 375.400 hombres, según datos de la última Encuesta de Población Activa del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

La tasa nacional de paro juvenil en España es la segunda más alta de la Unión Europea, con un 35%, siendo en Andalucía del 45,1% en el año 2018. Continuando con el análisis en nuestra comunidad, la tasa de actividad en la población de 16 a 34 años es del 66,02 de hombres frente al 41,89 de mujeres.

Fijándonos en el nivel formativo, en España, el 51,9% de las mujeres de 25 a 29 años ha finalizado estudios superiores, 11 puntos porcentuales por encima de los varones de este mismo grupo de edad (40,9%). Así mismo, las tasas de abandono escolar temprano son más bajas entre ellas (14% frente al 21,7% de los chicos en 2018), según se desprende del informe "Igualdad en cifras MEFP", publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Actualmente, las mujeres menores de 50 años han alcanzado un nivel educativo superior al de los hombres de su generación. El 67% de las mujeres de entre 20 y 50 años han completado estudios de educación secundaria superior, frente al 58% de los hombres, Y el 43% tiene estudios terciarios frente al 36% de los hombres.

No obstante, esta feminización de los estudios contrasta con la masculinización del mercado laboral, donde las mujeres tienen tasas más bajas de empleabilidad en todos los niveles de formación entre los 25 y 64 años, según datos de 2018. Como podemos comprobar las mujeres están más formadas para enfrentarse al mercado laboral, sin embargo, esto no impide que para ellas continúe siendo más difícil acceder al primer empleo, a la vez que siguen teniendo mayores tasas de desempleo, más empleos temporales y parciales no deseados y menor retribución salarial.

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

La discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo sigue siendo una de las condiciones más difíciles de romper para las mujeres en relación al mercado laboral por lo que la aplicación de la perspectiva de género se hace fundamental para identificarlas y combatirlas, a la vez que resulta imprescindible prestar especial atención a la contratación de mujeres de cara a la consecución de la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Corregir las desigualdades y rigideces del sistema laboral es el único vehículo posible a día de hoy para equilibrar las diferencias existentes en el mercado laboral entre mujeres y hombres.

Las acciones positivas surgen para dar solución a estos desequilibrios, como estrategia temporal destinada a remover los obstáculos que impidan que las mujeres puedan alcanzar una igualdad real de oportunidades en el terreno laboral.

Esta Orden establece, como acciones positivas tendentes a restablecer los desequilibrios en el mercado laboral entre hombres y mujeres descritos con anterioridad, el incremento en un 10% de la cuantía concedida a la persona o entidad empleadora que haya formalizado un contrato indefinido a una mujer

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	20/09/2019	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm3EVDWUVTTPBP6G2ZN9BE56B4N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



inscrita como demandante de empleo. Del mismo modo, cuando el contrato indefinido se realice a jornada parcial, la cuantía del incentivo se incrementará en 440 € siempre que la contratación se realice con una mujer.

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

a) tiene incidencia directa o indirecta en las personas, dado que repercute en la contratación de personas en situación de desempleo;

b) tiene influencia en el acceso y/o control de los recursos, dado que se trata de una contratación indefinida lo que supone no sólo la percepción de un salario sino que influye directamente en la calidad de vida y en otros aspectos como puedan ser la pensión de jubilación o el acceso a la vivienda.

c) con respecto a la influencia en la modificación de roles o estereotipos de género, al establecerse criterios de acción positiva a favor del acceso de las mujeres al mercado laboral y a la contratación indefinida entendemos que se da una situación de influencia positiva en la modificación de estereotipos de género.

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 claramente positiva. Es posible argumentar que la medida tendrá un impacto de género positivo al aumentar previsiblemente el número de contrataciones indefinidas realizadas a mujeres, facilitando el acceso al primer empleo, especialmente entre las de mayor cualificación, logrando de este modo disminuir la desigualdad en la distribución del empleo en nuestra comunidad. Contribuyendo a lograr el objetivo de la Unión Europea de que para 2020 el 75% de los hombres y mujeres de la Unión trabajen y, en concreto, acabar con la disparidad entre sexos en el mundo laboral mediante esfuerzos coordinados que fomentan la participación de las mujeres en el mercado laboral.

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 la elaboración del Informe de evaluación del Impacto de Género.

LA DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

FIRMADO POR	AURORA LAZO BARRAL	20/09/2019	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm3EVDWUVTTPBP6G2ZN9BE56B4N	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	