

INFORME DE OBSERVACIONES AL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO ELABORADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO AL PROYECTO DE ORDEN POR EL 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 DE ANDALUCÍA.

Con fecha 22 de febrero de 2012 se publica en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género y se modifica el procedimiento de valoración del preceptivo informe de impacto de género en las normas, asignando esta función a las respectivas Unidades de Igualdad de Género de cada Consejería.

En el caso de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo su Viceconsejería ostenta la competencia de organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula su estructura orgánica.

Desde el Servicio Andaluz de Empleo, en fecha 3 de diciembre de 2019, se recibe en la Unidad de Igualdad de Género petición para que se realicen, con carácter de urgencia, las observaciones pertinentes al informe de evaluación del impacto de género emitido por la Dirección General de Políticas Activas de Empleo, con fecha 20 de septiembre de 2019, 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*, acompañando la siguiente documentación: acuerdo de inicio del expediente de tramitación, memoria justificativa, memoria económica, informe de evaluación de impacto de género y texto del proyecto de orden.

A tenor de lo expuesto, y una vez analizado el texto del proyecto de orden y el correspondiente informe de impacto de género, se elabora el siguiente informe de observaciones:

1. REVISIÓN Y COMPROBACIÓN DEL CONTENIDO DEL INFORME Y DEL TEXTO NORMATIVO.

1.1. SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO.


Esta propuesta de orden tiene por objeto *“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”* y ello en relación a las personas que hayan realizado prácticas no laborales en empresas en Andalucía.

El centro directivo manifiesta que estiman *“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



C/ Albert Einstein, s/n, Edif. World Trade Center, Isla de la Cartuja. 41092, Sevilla

Código Seguro de verificación: t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==. 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	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE		FECHA	13/12/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==	PÁGINA	1/6
 t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==				

indefinida entendemos que se da una situación de influencia positiva en la modificación de estereotipos de género.”

Desde la Unidad de Igualdad de Género compartimos esa valoración en todos sus términos, reconociendo positivamente el esfuerzo en la realización del análisis que ha llevado a que alcancen esa conclusión.

1.2. SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO.

El centro directivo promotor de la norma entiende que tendrá un impacto de género positivo ya que la *“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.”*

Si bien podemos compartir lo manifestado por el centro directivo en el sentido que el desarrollo de esta orden tendrá una repercusión positiva para la sociedad en general, debemos acudir al *“Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención”*¹ donde se entiende que *“valorar el impacto de género significa prever los efectos que la norma tendrá sobre mujeres y hombres y, en consecuencia, sobre la igualdad de género. La finalidad es prever las consecuencias que tendrá la aplicación de 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.”* En base a ello no es posible desde la Unidad de Igualdad de Género valorar el impacto de género de la norma al no recogerse en el informe emitido por el centro directivo el análisis de esa situación diferencial entre mujeres y hombres y las consecuencias esperadas por la aplicación de la norma. Si bien sí puede encontrarse información general de la situación de mujeres y hombres respecto el mercado laboral y en el acceso al empleo, es de destacar que la orden que se propone aprobar tiene como elemento clave la contratación de quienes hayan realizado prácticas no laborales en empresas en Andalucía. Y de ello no aparece ningún dato en el informe de impacto de género, mientras que sí es posible encontrar en el texto de la orden respecto el Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, que desde su puesta en marcha *“se han beneficiado de estas prácticas no laborales en Andalucía más de 50.000 personas desempleadas, de las cuales 67,51% son mujeres y 32,49% son hombres”*, lo que supone una diferencia de 35,2 puntos de participación de mujeres respecto hombres. Unido a ello, si bien se plantea un incremento de la ayuda por la contratación de mujeres en ningún caso queda determinado que ello vaya a producirse, por lo que por sí mismo no puede entenderse como un impacto positivo.


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

Respecto el texto de la norma cabe destacar que su preámbulo recoge que *“Por lo que respecta a la igualdad entre mujeres y hombres, el texto de la norma se atiene a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, habiéndose también tenido en cuenta los principios y la normativa sobre igualdad de género, en particular en la referida norma y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*; además de incluirse en el articulado podemos entender que con carácter general se ha aplicado dicho principio.



C/ Albert Einstein, s/n, Edif. World Trade Center, Isla de la Cartuja. 41092, Sevilla

Código Seguro de verificación: t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==. 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	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE		FECHA	13/12/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==	PÁGINA	2/6
				
t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==				

2. OBSERVACIONES Y PROPUESTAS.

Como cuestión previa a la presentación de observaciones y propuestas ha sido necesario para la Unidad de Igualdad de Género acudir a la Orden de 12 de mayo de 2018, por la que se desarrolla el Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, de prácticas no laborales en empresas, establecido en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía, considerando especialmente el artículo 2. *“Personas destinatarias de los programas”*. Asimismo también ha sido necesario conocer el Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía ⁱⁱ, considerando lo que se establece en su disposición final primera de definición de personas que se consideran en situación de riesgo de exclusión.

2.1. SOBRE EL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.

Cuestiones concretas sobre el contenido del informe son:

- Respecto el apartado *“Marco legislativo”*, que en el manual citado se denomina *“Marco normativo de aplicación”*, se hace referencia a normativa de carácter general que tiene incidencia en igualdad de género siendo en su mayoría una cuestión que podría referirse en cualquier informe de impacto de género de cualquier proyecto de norma de esta Consejería. Por ello se recomienda que se haga un análisis pormenorizado de la normativa de aplicación tal y como se indica en el citado manual, siendo un ejemplo de ello la consideración y recogida en el informe la referencia a los artículos 22, 23 y 24 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Y ello sin considerar también otra normativa que pudiera entenderse sectorial como el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía (modificado por el Decreto 192/2007, de 5 de diciembre).

- Respecto el apartado *“Situación y posición de mujeres y hombres en el mercado laboral y en la actividad familiar”*, que en el manual citado se denomina *“Análisis de género en el contexto de aplicación”*, se recogen datos interesantes de la EPA respecto mujeres y hombres o sobre la tasa nacional de paro juvenil en España, por ejemplo, que argumentarán la necesidad de desarrollar medidas concretas. Sin embargo, un elemento indispensable para el desarrollo de esta ayuda es haber realizado prácticas no laborales en empresas en Andalucía, y sobre ello no se recoge información alguna. Entendiendo que el propio Servicio Andaluz de Empleo participa de ese Programa ⁱⁱⁱ sería necesario presentar en el informe de impacto de género sus datos de ejecución (desagregados por la variable sexo como mínimo aunque siendo también interesante según colectivo) para realizar un análisis que permita valorar su incidencia desde la perspectiva de género, máxime cuando además se tienen en cuenta colectivos de difícil empleabilidad.

2.2. SOBRE EL TEXTO DE LA NORMA.


No considerando necesario realizar observaciones al texto articulado, respecto el cuadro resumen se propone lo siguiente:

- Respecto el concepto subvencionable recogido en el apartado 2.a) entendemos que es el lugar adecuado para establecer dos cuestiones:

C/ Albert Einstein, s/n, Edif. World Trade Center, Isla de la Cartuja. 41092, Sevilla



Código Seguro de verificación: t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==. 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	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE		FECHA	13/12/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==	PÁGINA	3/6
 t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==				

a) por una parte que la contratación se podrá realizar de cualquier persona que haya realizado prácticas no laborales en Andalucía, aunque sea en una empresa diferente a la que realiza la contratación. Entendemos que esta matización es interesante para que quede expresamente clara la cuestión, con la actual redacción puede generar duda; pero también porque ello permitiría contratar a mujeres de colectivos específicos que hubieran realizado las prácticas en empresas diferentes a las que soliciten la ayuda, facilitando de este modo su contratación. Esta última cuestión requeriría la participación indiscutible del Servicio Andaluz de Empleo en aras a facilitar posibles personas candidatas, entendiéndose que ello se encuentra dentro de su ámbito de actuación.

b) que las empresas que realicen contratación acogiendo a esta ayuda lo harán de mujeres hasta que en dichas empresas se dé una situación de equilibrio en el número de mujeres y hombres que conforman la plantilla (60/40 de alguno de los sexos). Ello debería ser entendido como una medida de acción positiva, cuestión que además las empresas pueden asumir como parte de su responsabilidad social corporativa o en sus planes de igualdad si los tuvieran.

Con ello se propone que el texto quede de la siguiente manera: “[...] no sea inferior a 20 horas semanales. En todo caso la contratación se realizará a mujeres hasta que la empresa alcance una situación equilibrio entre mujeres y hombres en la plantilla.”

- En el apartado 3 se propone la inclusión de la referencia a la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

- En el apartado 4.c) entendemos oportuno se limite la posibilidad de obtener ayuda de la administración ante situaciones de discriminación laboral o de género, por lo que se propone la inclusión en ese apartado, considerando la aplicación del artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, del siguiente texto: “No podrán solicitar esta ayuda aquellas empresas que hayan sido condenadas por sentencia judicial firme o sancionadas por resolución administrativa firme en los últimos cinco años por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.” Y ello sin menoscabo que se incluyan otras limitaciones relacionadas con despido improcedente o prevención de riesgos laborales que sí aparecen en diferentes bases reguladoras de ayudas públicas.

- En el apartado 5.a).2 se indica que “La cuantía señalada en el apartado anterior se incrementará un 10%, cuando la persona contratada sea mujer”. Si bien podemos considerar como muy positiva esta medida considerando que la tasa de desempleo en mujeres está por encima de la tasa en hombres, sería apropiado en este punto incluir una ampliación que suponga la aplicación del artículo 23.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Es decir, cuando se de la circunstancia que la persona contratada sea mujer víctima de violencia de género, mujer con discapacidad, mujer al frente de familia monoparental o mujer especialmente vulnerable como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes, racializadas, mayores de 45 años, del medio rural o paradas de larga duración, se propone otro incremento de un 10% en el importe total de la ayuda. El texto podría quedar de la siguiente manera: “[...] cuando la persona contratada sea mujer. La cuantía señalada en el apartado anterior se incrementará otro 10% cuando la persona contratada sea mujer víctima de violencia de género, mujer con discapacidad, mujer al frente de familia monoparental, mujer víctima de trata y explotación sexual, mujer migrante, mujer racializada, mujer mayor de 45 años, mujer del medio rural o mujer parada de larga duración.”



C/ Albert Einstein, s/n, Edif. World Trade Center, Isla de la Cartuja. 41092, Sevilla

Código Seguro de verificación: t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==. 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	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE		FECHA	13/12/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==	PÁGINA	4/6



t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==

- La aceptación de la propuesta anterior referida al apartado 5.a) supondría una modificación del apartado 14, suponiendo la inclusión de una nueva letra i), que podría quedar como: *"i) Documento acreditativo de la violencia de género según el artículo 30 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, o documento de los servicios especializados correspondientes que permitan acreditar el resto de situaciones del apartado 5.a).2."*

- En el artículo 22.b).3º se entiende oportuno la inclusión de la limitación para la contratación de quien haya cometido infracción en materia de género. En concreto se propone la inclusión del siguiente texto: *"e) No se podrá contratar a personas físicas que hubieran sido sancionadas por resolución administrativa firme o condenada por sentencia judicial firme, por incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad de trato y oportunidades; por decisiones discriminatorias por razón de sexo; por acoso sexual en el trabajo."* Entendemos que la empresa tiene libertad en la contratación pero no si la misma va a ser realizada con el apoyo de una ayuda de la administración. Por tanto esta cuestión, basada en el artículo 13 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sería de aplicación tanto a quien recibe la ayuda como para la contratación que supone la finalidad de la misma.

- Cabe destacar como elementos positivos la inclusión en el apartado 19 sobre la no publicación de ayudas concedidas por la contratación a mujeres víctimas de violencia de género; así como a la obligación del uso de un lenguaje no sexista y no discriminatorio recogida en el apartado 22.a).1ºb).

Con carácter general recordar lo preceptuado en el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, en concreto que *"El centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género lo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de igualdad de género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación."*


Es cuanto tiene que valorar esta Unidad de Igualdad de Género sobre el informe de impacto de género de la Dirección General de Políticas Activas de Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, al 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.

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



C/ Albert Einstein, s/n, Edif. World Trade Center, Isla de la Cartuja. 41092, Sevilla

Código Seguro de verificación:t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==. 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	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE		FECHA	13/12/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==	PÁGINA	5/6
				
t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==				

ⁱ Instituto Andaluz de la Mujer, 2018: Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención. [13/12/2019]

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2018/143578903.pdf>

ⁱⁱ Orden de 12 de mayo de 2018, por la que se desarrolla el Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, de prácticas no laborales en empresas, establecido en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía [13/12/2019]

https://juntadeandalucia.es/boja/2018/95/BOJA18-095-00008-8555-01_00135950.pdf

Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía. [13/12/2019]

https://juntadeandalucia.es/boja/2017/238/BOJA17-238-00012-21426-01_00126411.pdf

ⁱⁱⁱ Servicio Andaluz de Empleo. Prácticas en Empresas. Cómo acceder al Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo y Prácticas no Laborales. [13/12/2019]

<https://juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/sae/areas/mejora-empleabilidad/practicas-empresas.html>

Código Seguro de verificación:t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==. 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	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	13/12/2019
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==	PÁGINA 6/6



t7z8aiuBOZiTAULzNjPygA==