

**MEMORIA SOBRE EL IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DEL EXPEDIENTE RELATIVO AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO ANDALUZ DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DE LA COMISIÓN PARA DETERMINAR LA REPRESENTATIVIDAD EN ANDALUCÍA Y SE CREA EL REGISTRO DE ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL EN ANDALUCÍA**

**1. Normativa vigente:**

El artículo 14 de la Constitución Española recoge el derecho a la consecución real efectiva de la igualdad ante la ley entre mujeres y hombres. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía en su artículo 10.2 afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Asimismo, en su artículo 15 se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

El artículo 114 del mismo texto legal 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. De esta forma la norma institucional básica de la Comunidad establece la necesidad de atender al impacto que las principales disposiciones generales emanadas de los poderes públicos de Andalucía tienen en la igualdad entre mujeres y hombres, atendiendo al principio de transversalidad de género, principio dirigido a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas generales de la Comunidad Autónoma.

En este sentido, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer en Andalucía; desigualdad que presenta la singularidad de que afecta a más de la mitad de la población, por lo que exige un mayor compromiso de los poderes públicos en el marco de un Estado social y democrático de Derecho. En su artículo 5 establece que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.



	JOSE AGUSTÍN GONZALEZ ROMO	08/06/2021 13:48	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	BndJAKC4AZ88HZWBDADBMBF75VJBZ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	
			



En el artículo 6 de la mencionada ley se dispone la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, disponiendo que, a tal fin, en el proceso de tramitación de esas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación de l impacto de género del contenido de las mismas.

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero de 2012, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, tiene como finalidad incorporar de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género, para lo que regula la necesidad de emitir un informe de impacto de género en todas las disposiciones con carácter reglamentario según recoge en su artículo 3. En aras de dar cumplimiento a lo establecido en el citado Decreto, se emite el presente informe de impacto por razón de género.

Finalmente, la Instrucción 1/2020, de 10 de septiembre, de la Viceconsejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, por la que se establece el procedimiento para la elaboración de disposiciones de carácter general, de acuerdos del Consejo de Gobierno, de Convenios de Colaboración y otros procedimientos administrativos en el ámbito de la Consejería, establece la necesidad de acompañar la presente memoria de género en el Capítulo Segundo, instrucción segunda, apartado 2, punto c) sobre el Inicio de la tramitación de las disposiciones administrativas de carácter general.


## 2. Identificación y análisis del contexto social actual:

Por lo que se refiere al trabajo autónomo en Andalucía, el mismo desempeña un notable papel en el desarrollo económico y social. En 2019, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social (RETA) a fecha 31 de diciembre, fueron 539.689, de éstas, 358.488 fueron personas autónomas propiamente dichas; es decir, no integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, ni colaboradores familiares, ni las que están registradas como parte de algún colectivo especial de trabajadores, lo que supone representar al 17,9% del total de autónomos. De este número, el 64,5% eran hombres y el 35,5% eran mujeres.

En cuanto a la distribución por sexo, el cambio de tendencia ha sido muy relevante en términos de igualdad, dado que el crecimiento en las mujeres se ha equiparado al de los hombres e incluso ha sido unas décimas más alto, así, en el mes de diciembre de 2020 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta era de un 64,9% siendo el porcentaje de representación de las mujeres un 35,1% mujeres .

Los datos relativos a la evolución del período 2008-2017 muestran sistemáticamente un mayor incremento de las mujeres en alta como autónomas, de forma que si bien el número de hombre en 2008 era de 232.693 y el de mujeres de 112.751, en 2020, el número de hombres es de 395.475 y el de mujeres de 217.600.

Podría afirmarse que el crecimiento del empleo autónomo experimentado en Andalucía desde finales de 2012 ha sido posible gracias a la mayor participación de las mujeres. Sin embargo, en 2020 la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadoras autónomas en situación de alta (un 64,9%), casi dos tercios del total, es aún muy superior a la presencia de mujeres (un 35,1%). No

JOSE AGUSTÍN GONZALEZ ROMO		08/06/2021 13:48	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	BndJAKC4AZ88HZWBDADBMBF75VJBZ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	
			



obstante, cabe señalar que la brecha de género se ha ido acortando sistemáticamente cada año, siendo su proporción en la actualidad de un 64,9% de hombres y un 35,1% de mujeres.

3. Análisis del impacto potencial de la creación del Consejo Andaluz del Trabajo Autónomo producirá entre las mujeres y hombres a los que afecte.

El presente Proyecto de Decreto tiene por objeto regular:

a) La composición y el régimen de funcionamiento del Consejo Andaluz del Trabajo Autónomo, según lo previsto en el artículo 16 de la Ley 15/2011, de 23 de diciembre, Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo.

b) El procedimiento para adquirir la condición de asociación profesional del trabajo autónomo representativa en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como la composición y funcionamiento de la Comisión Técnica de Valoración de las asociaciones profesionales representativas de Andalucía, según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 15/2011, de 23 de diciembre.

c) La creación del Registro de Acuerdos de Interés Profesional y el procedimiento para el depósito y publicidad de los Acuerdos de Interés Profesional, según lo previsto en el artículo 14 de la Ley 15/2011, de 23 de diciembre.

Se trata de una disposición de carácter general en cuya elaboración, y posterior aplicación e interpretación, se han tenido en cuenta todos los principios generales y toda la legislación en materia de igualdad de género. El reglamento no produce ningún desequilibrio ni afecta a la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito en el que se va a aplicar.

Por último, indicar que, en el articulado, no se observa disposición alguna que afecte o discrimine por razón de género.

Sevilla, en la fecha certificada

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

P.S. EL SECRETARIO GENERAL DE EMPLEO Y TRABAJO AUTÓNOMO  
(Resolución de la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo, de 28 de mayo de 2019,  
BOJA n.º 115, de 18 de junio).

JOSE AGUSTÍN GONZALEZ ROMO		08/06/2021 13:48	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	BndJAKC4AZ88HZWBDADBMBJBF75VJBZ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	