



**INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN EL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE 10 DE NOVIEMBRE DE 2021, POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA REALIZACIÓN Y COMPENSACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES Y DE CONCESIÓN DE BECAS Y AYUDAS A PERSONAS PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.**

De conformidad con el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género (BOJA nº 36, de 22 de febrero), como instrumento para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, se emite el siguiente informe de evaluación del impacto de género, relativo a las medidas y actuaciones contempladas en el proyecto de Orden reseñado en el título.

**1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.**

**1.1. Título de la norma jurídica:**

Proyecto de Orden por la que se modifica la Orden de 10 de noviembre de 2021, por la que se establecen los procedimientos para la realización y compensación de prácticas profesionales no laborales y de concesión de becas y ayudas a personas participantes en acciones formativas de formación profesional para el empleo.

**1.2. Contexto legislativo:**

La Constitución española establece en su artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Desde su publicación, y fruto de la propia concienciación de la sociedad española, se han ido dando pasos importantes en el avance hacia la igualdad de género y en la superación de toda clase de trabas para ello, incluyendo, como es lógico, las legislativas.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, supone un hito importante en esta materia, recogiendo en su Exposición de Motivos que “la Comisión de la Unión Europea, ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara, .../... elaboró una Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión, con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias”.

De igual manera, el Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, establece en su artículo 114 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, mandato que ha resultado plasmado en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, por cuanto recoge 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 en el proceso de tramitación de esas disposiciones deberá emitirse un informe de evaluación del impacto de género sobre el contenido de las mismas.



FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	19/07/2023	PÁGINA 1/8
VERIFICACIÓN			



El desarrollo reglamentario de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se ha llevado a cabo mediante el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, cuyo artículo 3.2. determina que dicho informe se requerirá en la elaboración de todas las disposiciones que con carácter reglamentario dicten las personas titulares de las Consejerías en el 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.

### **1.3. Centro Directivo emisor, objeto del informe y órgano a quien se remite:**

De conformidad con la competencia atribuida en el artículo 4 del mencionado Decreto 17/2012, de 7 de febrero, esta Dirección General de Formación Profesional para el Empleo elabora el presente informe para valorar el impacto de género del Proyecto de Orden por la que se modifica la Orden de 10 de noviembre de 2021, por la que se establecen los procedimientos para la realización y compensación de prácticas profesionales no laborales y de concesión de becas y ayudas a personas participantes en acciones formativas de formación profesional para el empleo, y lo envía a la Unidad de Igualdad de Género de dicha Consejería al objeto de realizar las observaciones pertinentes, en su caso.

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

El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece en su artículo 63.1 que corresponden a la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo, entre las que se incluyen la formación de los demandantes de empleo así como la gestión de las subvenciones correspondientes. A su vez, en el artículo 26.1, se establece que, en el ejercicio del derecho constitucional al trabajo, se garantiza a todas las personas el acceso a la formación profesional.

Por su parte, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, dispone en su artículo 1 que le corresponden a este organismo, dentro del marco de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía, las relativas a la formación profesional para el empleo así como las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, sin perjuicio de las competencias que, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, correspondan a otra Consejería; promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de colectivos con especiales dificultades, su seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

La Formación Profesional para el Empleo, instrumento fundamental a los efectos de potenciar la empleabilidad de las personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas, se encuentra regulada por parte de la Administración General del Estado, a través de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, que tiene como objetivos estratégicos favorecer la creación de empleo estable y de calidad, contribuir a la competitividad empresarial, garantizar el derecho a la formación laboral, y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional a la persona trabajadora.

En aplicación de dicha ley se aprobó el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el



FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	19/07/2023	PÁGINA 2/8
VERIFICACIÓN			



Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y de su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Con fecha 17 de noviembre de 2021 se publicó la Orden de 10 de noviembre de 2021, por la que se establecen los procedimientos para la realización y compensación de prácticas profesionales no laborales y de concesión de becas y ayudas a personas participantes en acciones formativas de formación profesional para el empleo. Con fecha 26 de octubre de 2022 se publicó la Resolución 20 de de octubre de 2022 de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se convoca la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva para la compensación económica a las empresas que hayan posibilitado la realización de prácticas profesionales no laborales a las personas participantes desempleadas en acciones formativas de formación profesional para el empleo.

Por otro lado, el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, reestructura los departamentos ministeriales, estableciendo, entre otros, que corresponde al Ministerio de Educación y Formación Profesional la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia educativa y de formación profesional y al Ministerio de Trabajo y Economía Social la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de empleo, economía social y responsabilidad social de las empresas.

Al objeto de posibilitar el desarrollo de la propuesta y ejecución de la política de formación profesional conforme a la actual distribución de competencias, se publica la Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre, por la que se regula la oferta formativa del sistema de Formación profesional en el ámbito laboral asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales efectuada por las administraciones competentes, se establecen bases reguladoras, así como las condiciones para su financiación y se regulan determinados aspectos de la oferta formativa de formación profesional cuya competencia de gestión corresponde a las administraciones laborales asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Se cumple así, con el objetivo de desarrollar el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, en relación con la oferta de formación profesional vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Con fecha 17 de marzo de 2023 se publica el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Mediante artículo único de este Real Decreto-ley se añade una nueva disposición adicional quincuagésima segunda al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que viene a regular la inclusión en el sistema de Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación. De acuerdo con la Disposición final décima del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, esta modificación entra en vigor el 1 de enero de 2024.

Por ello, todo alumnado de formación profesional al realizar prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, debe quedar comprendido como asimilado a personas trabajadoras por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.



FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	19/07/2023	PÁGINA 3/8
VERIFICACIÓN			



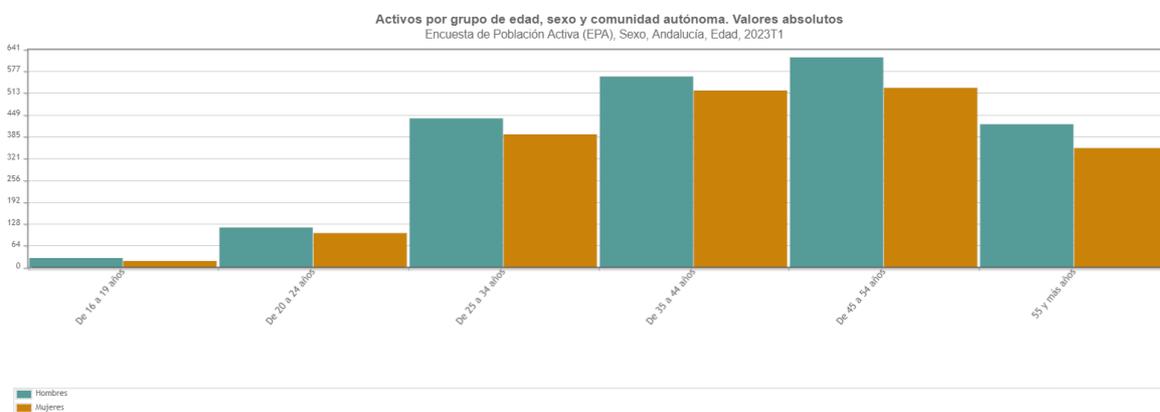
En virtud de todo lo expuesto, se hace necesario un proceso de adaptación normativa de la Orden de 10 de noviembre de 2021, así como flexibilizar las condiciones para la realización de las prácticas profesionales laborales y establecer una nueva beca para personas trabajadoras desempleadas que vayan a realizarlas, lo que promoverá la participación del alumnado en las citadas prácticas y redundará en la consecución de los objetivos de estas.

### 3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA.

#### 3.1. Situación y posición de mujeres y hombres:

##### 3.1.1. Población activa de Andalucía y nivel de estudios por sexo.

Andalucía cuenta, según datos del I Trimestre de 2023 de la Encuesta de Población Activa (EPA), con 4.073.300 personas activas, de las cuales el 53,34% son hombres y el 46,66% son mujeres. Esta diferencia entre hombres y mujeres se mantiene en todos los grupos de edad, como se refleja en el siguiente gráfico:



Del total de la población activa considerada el 7,6%, es decir, 309.100 personas, tienen un nivel de estudios inferior a la Enseñanza Secundaria Obligatoria (personas con déficit formativo)<sup>1</sup>, de las cuales, el 62% son hombres y el 38% son mujeres. Esta diferencia de 30,6 puntos porcentuales puede ser explicada por un mayor abandono del sistema educativo entre los hombres, sin dejar de ser importante el número de mujeres con déficit formativo que representa a 117.458 mujeres en Andalucía.

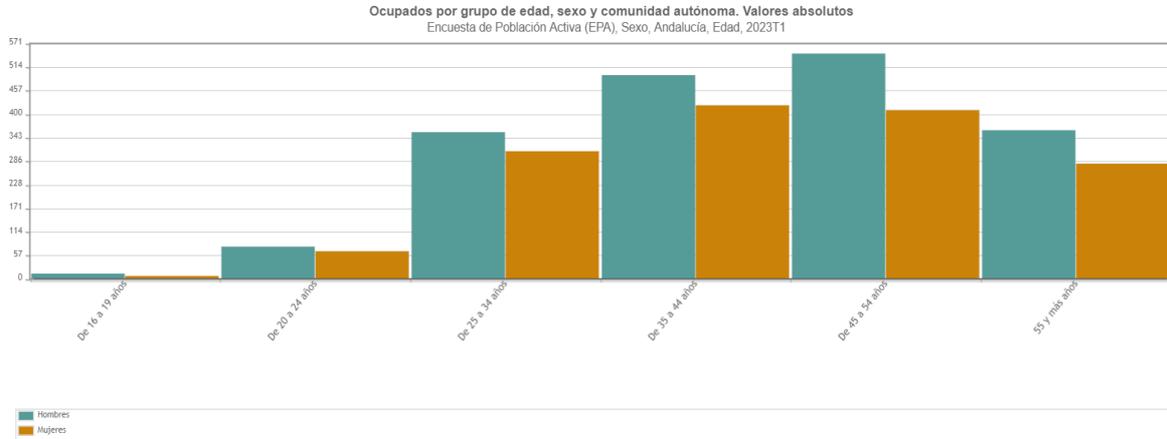
##### 3.1.2. Población ocupada de Andalucía y nivel de estudios por sexo.

En relación con la población ocupada, Andalucía cuenta, según la misma fuente y serie, con 3.327.500 personas ocupadas, de las cuales el 55,3% son hombres y el 44,7% son mujeres. Una diferencia de 10,6 puntos porcentuales que muestra las dificultades de acceso al mercado laboral de las mujeres, a pesar de permanecer más tiempo en el sistema educativo, y que se mantiene en todos los grupos de edad, como se refleja en el siguiente gráfico:

1 Personas con déficit formativo: valores absolutos de personas analfabetas, con estudios primarios incompletos y educación primaria (EPA - I Trimestre - 2023).



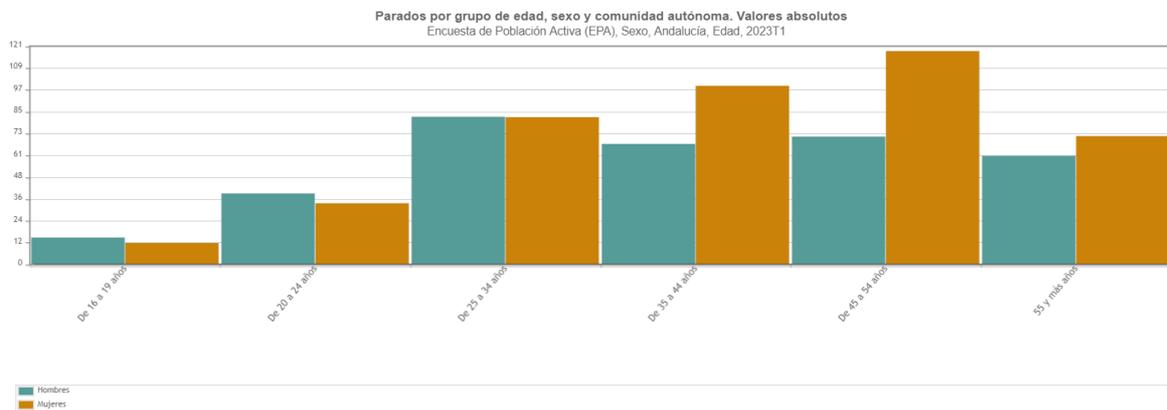
FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	19/07/2023	PÁGINA 4/8
VERIFICACIÓN			



Del total de la población ocupada considerada el 6,3%, es decir, 210.100 personas tienen un nivel de estudios inferior a la ESO, de las cuales el 67% son hombres y el 33% son mujeres. Esta diferencia porcentual de 34 puntos nos muestra como los hombres acceden en mayor número al mercado de trabajo con unos niveles de formación más bajos que las mujeres ocupadas, es decir, que aquellas mujeres que abandonan el sistema educativo tienen menos probabilidad de encontrar un empleo que los hombres con el mismo nivel formativo.

### 3.1.2. Población desempleada de Andalucía y nivel de estudios por sexo.

En relación con la población desempleada, Andalucía cuenta, según la misma fuente y serie, con 745.800 personas desempleadas, de las cuales el 44,5% son hombres y el 55,5% son mujeres. Una diferencia de 11 puntos porcentuales que muestra como el desempleo sigue afectando más a las mujeres que a los hombres, destacando el intervalo de edad entre los 45 y 54 años, posiblemente por ser una cohorte de edad con baja cualificación, como se refleja en el siguiente gráfico:



En la anterior gráfica, también, podemos observar como entre las edades de 16 y 19 años el número de personas en situación de desempleo es mayor entre los hombres. Este hecho puede verificar la tendencia mencionada, a saber, los hombres tienen una mayor tasa de abandono del sistema educativo y por ello, en estas edades, es mayor el número de hombres desempleados que el de mujeres desempleadas.



FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	19/07/2023	PÁGINA 5/8
VERIFICACIÓN			



Otra excepción la encontramos en el descenso de mujeres desempleadas entre las edades de 55 y más años. Una posible explicación puede ser que muchas mujeres con esas edades son amas de casa o cuando trabajan lo hacen dentro de la economía sumergida.

Por otro lado, las últimas crisis económicas han afectado a la población masculina con edades superiores a 45 años que encuentran dificultades para la recualificación profesional. Tan solo hay que observar como la tendencia decreciente de las tasas de empleo masculinas desde los 25 a los 44 años, se invierte a partir de los 45 años. Por el contrario, las tasas de desempleo femenino aumentan desde los 25 años hasta los 54, curiosamente, como se ha comentado, desciende drásticamente a partir de los 55 años. Una posible explicación de dicha tendencia es que las mujeres más jóvenes, al alcanzar mayores niveles de cualificación, encuentran menos dificultades para acceder al mercado laboral, siempre que sea la variable nivel de formación alcanzado la que está determinando el acceso al mercado laboral.

Por último, del total de la población desempleada considerada el 13,27%, es decir, 99.000 personas tienen un nivel de estudios inferior a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, de las cuales el 51,6% son hombres y el 48,4% son mujeres. En este caso, observamos que la ausencia de diferencias entre hombres y mujeres puede ser explicada por el hecho de que existe una mayor población masculina activa con déficit formativo y una mayor población masculina ocupada con déficit formativo. Por ello, interpretamos que los valores de ambos sexos parecen similares pero en términos relativos es mayor el porcentaje de mujeres desempleadas con déficit formativo, aproximadamente un 40,8% de las mujeres activas, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje de hombres desempleados con déficit formativo es del 26,7% en relación con la población activa de este grupo, como muestran los datos absolutos que se exponen en la siguiente tabla:

Personas con déficit formativo	Hombres	Mujeres	Total
Población activa	191.700	117.400	309.100
Población ocupada	140.700	69.400	210.100
Población desempleadas	51.100	47.900	99.000

Fuente: Elaboración propia.

### 3.2. Grado de respuesta del proyecto normativo inicial a las desigualdades detectadas.

Según se establece en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la elaboración del Proyecto de Orden, ha estado inspirada por el principio de igualdad de trato, 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, con el objeto de eliminar los efectos discriminatorios de la misma y fomentar la igualdad de género.

En la redacción de la Orden de 10 de noviembre de 2021 se tomó en consideración la perspectiva de género, conforme a lo dispuesto en el citado artículo 5 de la Ley 12/2007 de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual, 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



FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	19/07/2023	PÁGINA 6/8
VERIFICACIÓN			



situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

La citada Orden, por la que se regula la realización de prácticas profesionales no laborales y el procedimiento de concesión de becas y ayudas a personas participantes en acciones formativas de formación profesional para el empleo, introdujo la posibilidad de que puedan ser personas beneficiarias de ayudas de conciliación las personas con menores a cargo de hasta 12 años. Asimismo, se incluyó en la regulación, de forma expresa, la beca de asistencia a mujeres víctimas de violencia de género, así como la acreditación de esta circunstancia.

Asimismo, se utilizó un lenguaje no sexista procurando emplear términos genéricos para englobar el masculino y el femenino siempre que ha sido posible o, en su caso, ambos géneros.

En relación con el proyecto de Orden por la que se modifica la Orden de 10 de noviembre de 2021, al quedar el alumnado comprendido como asimilado a personas trabajadoras por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, el mencionado alumnado, tanto hombres como mujeres, será beneficiario del reconocimiento de dicho derecho. Además, el proyecto de Orden quiere flexibilizar las condiciones para la realización de las prácticas profesionales no laborales y establecer una nueva beca para personas trabajadoras desempleadas que vayan a realizarlas, lo que promoverá la participación del alumnado en las citadas prácticas y redundará en la consecución de los objetivos de estas. Por ello, esta modificación favorece la igualdad entre las personas desempleadas beneficiarias de becas y ayudas en acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo.

En definitiva, se considera que el impacto de género de este Proyecto de Orden es positivo, porque en él se integra el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas necesarias para contribuir a reducir y eliminar las desigualdades existentes.

### 3.3. Valoración del impacto.

En función del grado de respuesta a las desigualdades de género existentes y de acuerdo con el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, este centro directivo concluye que este Proyecto de Orden mantiene la implementación de las acciones positivas expuestas en favor de las mujeres para fomentar la mejora de su empleabilidad y favorecer su acceso al mercado laboral, donde los indicadores de empleo les son menos favorables, donde la formación tanto en certificados de profesionalidad como de especialidades formativas no conducentes a los mismos supone una mejora de la empleabilidad y la cualificación profesional de las mujeres que lo realicen además de un mejor posicionamiento de estas en el mercado de trabajo.

Como conclusión, puede extraerse que el Proyecto de Orden mantiene y mejora las modificaciones introducidas en la Orden de 10 de noviembre de 2021 en cuanto al género y, por tanto, persigue un impacto positivo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la formación profesional.

No obstante, la redacción definitiva del Proyecto de Orden queda a disposición de las observaciones y recomendaciones que pueda realizar la Unidad de Igualdad de Género con el objeto de incorporar las



FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	19/07/2023	PÁGINA 7/8
VERIFICACIÓN			



Junta de Andalucía

mismas en dicha redacción y así garantizar un impacto realmente positivo sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

En Sevilla a la fecha de la firma electrónica  
EL DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO



FIRMADO POR	JOSE MANUEL DELGADO UTRERA	19/07/2023	PÁGINA 8/8
VERIFICACIÓN			