

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO.

El presente informe se emite con objeto de evaluar el impacto de género que pudiera causar el proyecto de orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas para el fomento del empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y en el mercado ordinario de trabajo, conforme a lo previsto en el 3.2 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, así como en la Instrucción 1/2020, de 10 de septiembre, de la Viceconsejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, por el 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 esta Consejería.

Asimismo, se emite conforme a lo dispuesto en el artículo 4.1 del citado Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que determina que la emisión del informe de evaluación de impacto de género corresponde al centro directivo competente para la tramitación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate.

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, 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



AURORA LAZO BARRAL - DIRECTOR/A GENERAL		28/12/2023	PÁGINA 1/6
VERIFICACIÓN			



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, el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía 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. El artículo 6 de la mencionada ley 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 del impacto de género del contenido de las mismas.

Finalmente, el artículo 5 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, regula el contenido mínimo del informe de evaluación del impacto de género.

2. Análisis del impacto potencial que la aprobación de las medidas que se pretenden regular producirá entre las mujeres y hombres a quienes afecten.

Actualmente las medidas incentivadoras para la inserción de las personas con discapacidad se regulan en la Orden de 7 de febrero de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a personas con discapacidad; y en la Orden de 7 de febrero de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas por parte del Servicio Andaluz de Empleo, para personas con discapacidad en régimen de concurrencia competitiva, convocándose anualmente las subvenciones en ellas previstas tanto para centros especiales de empleo como para empresas del mercado ordinario de trabajo.

La entrada en vigor del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, que regula de modo integral y sistematizado los programas comunes de activación para el empleo, estableciendo los contenidos esenciales que deben formar parte de los mismos, ha supuesto una sustancial modificación del diseño de estos programas, entre los que se encuentran los destinados a favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Por tanto, con la aprobación de estas bases reguladoras se adaptará la normativa autonómica a los cambios introducidos por el mencionado real decreto estatal, en virtud de la competencia de ejecución que corresponde a esta Comunidad Autónoma, procediéndose además a una completa revisión tendente a conseguir una mayor eficacia en la tramitación y gestión de las solicitudes y se prevé una sensible mejora e

AURORA LAZO BARRAL - DIRECTOR/A GENERAL		28/12/2023	PÁGINA 2/6
VERIFICACIÓN			



intensificación del régimen de ayudas a las personas beneficiarias para promover el mantenimiento y la generación de empleo de calidad.

En estas bases reguladoras se establecen seis líneas de subvenciones:

1. Dentro del programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido, se establecen las siguientes líneas de subvenciones dirigidas a los centros especiales de empleo:

- a) Línea 1. Subvención a la inversión fija vinculada a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- b) Línea 2. Subvención al mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- c) Línea 3. Subvención a la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas en centros especiales de empleo.
- d) Línea 4. Subvención para financiar las unidades de apoyo en centros especiales de empleo.

2. Dentro del programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo se establecen las siguientes líneas de subvenciones:

- a) Línea 5. Subvención a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo.
- b) Línea 6. Subvención a la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad que con carácter indefinido sean contratadas por empresas del mercado ordinario de trabajo.

Este colectivo se ha considerado tradicionalmente prioritario en las medidas de fomento de empleo por su mayor dificultad para encontrar un puesto de trabajo digno adaptado a sus especiales circunstancias, y en el caso de las mujeres con discapacidad, además, por sufrir una doble discriminación que las sitúa en una situación de desventaja social y económica.

Consta en el Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo que las ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo es la más voluminosa, con 17.870 beneficiarios, seguida por los Incentivos a la creación de puestos de trabajo en estos mismos centros, dándose una mayor proporción de hombres (un 59,56%) que de mujeres (el 40,44% restante).

En 2022, el 25% de las adaptaciones al puesto de trabajo en centros especiales de empleo corresponden a hombres y el 75%, a mujeres.

Los incentivos a la contratación para personas con discapacidad que recibieron las empresas ordinarias en caso de nuevas contrataciones o conversión en indefinidos de contratos temporales realizados a personas con discapacidad a lo largo de 2022, representan en el caso de los hombres el 48,00%, del total y en el de las mujeres el 52,00% restante.

AURORA LAZO BARRAL - DIRECTOR/A GENERAL		28/12/2023	PÁGINA 3/6
VERIFICACIÓN			



Los datos que ofrece el estudio sobre Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad en Andalucía 2022 realizado por el Observatorio Argos sobre el paro registrado entre las personas con discapacidad en Andalucía, a 31 de diciembre de 2022, es de 30.670 personas, representando el 4,22% del paro registrado en nuestra Comunidad Autónoma.

El 47,41% de las personas con discapacidad paradas registradas son hombres y el restante 52,59% lo integran mujeres, en cifras absolutas figuran 14.540 hombres con discapacidad parados registrados y 16.130 mujeres con discapacidad.

Asimismo, se pone de manifiesto que las personas con discapacidad permanecen más tiempo demandando empleo, con una mayor duración para el colectivo femenino. Las mujeres que llevan demandando empleo más de 12 meses representan el 54,31% del total de mujeres con discapacidad paradas registradas.

Respecto a los contratos registrados a personas con discapacidad se puede realizar una comparativa entre los años 2021 y 2022 que da los siguientes resultados:

AÑO	Hombre		Total Hombre	Mujer		Total Mujer	Total
	Indefinido	Temporal		Indefinido	Temporal		
Total 2021	2.924	34.872	37.796	1.726	19.233	20.959	58.755
Total 2022	10.704	26.111	36.815	5.267	15.996	21.263	58.078

Total indefinido 15.971 contratos

- Hombres: 67,02%
- Mujeres: 32,98%

Total temporal 42.107 contratos

- Hombres: 62,01%
- Mujeres: 37,99%

Resulta llamativo el incremento de contrataciones indefinidas, que es debido principalmente al impacto de la Reforma Laboral que entró en vigor en 2022, eliminando uno de los tipos de contratos temporales más utilizados, el obra y servicio e impulsando el uso del tipo fijo discontinuo para los casos en los que las empresas se puedan ver afectadas por fuertes cambios en la intensidad de la actividad, lo que ha tenido como resultado una importante bajada en el peso de la contratación temporal en el último año.

El estudio ofrece un resumen muy esclarecedor de la situación sobre los contrato registrados en 2022 en Andalucía, en números absolutos de 58.078 contratos a 28.098 personas con discapacidad; cifras que representan el 1,43% de la contratación registrada y el 1,66% de las personas trabajadoras contratadas en la Comunidad Autónoma en el mismo periodo.



El número de contratos registrados a personas con discapacidad ha experimentado un descenso respecto a 2021 de casi 700 contratos, un 1,15% menos y según el sexo, se realizaron 36.815 contratos a hombres con discapacidad y 21.263 a mujeres.

Al regular la presente orden unas bases reguladoras de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, no pueden incorporarse cláusulas en clave de género en los criterios de valoración. No obstante la norma, que tiene como destinatarias a las personas trabajadoras con discapacidad de ambos sexos, incrementará la cuantía de la subvención en las líneas que subvencionan la creación de empleo y la transformación de contratos temporales en indefinidos si la persona a la que se le realiza la contratación indefinida es mujeres, dando respuesta al artículo 23.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Se considera que el proyecto de orden es pertinente al género por cuanto afecta de manera directa e indirectamente a personas físicas de ambos sexos.

Hay que tener en cuenta, además, que dicha prevalencia debe situarse dentro de los límites que la propia regulación estatal, el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, impone a las comunidades autónomas.

Así para la línea 1, que tiene por objeto la subvención a la inversión fija vinculada a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo, la norma establece una cuantía máxima de hasta 15.000 euros (artículo 53 en relación con el artículo 8.2) distribuido en distintos parámetros. Y en la línea 5, que tiene por objeto la subvención a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo, se parte de la cuantía fijada con carácter general y que podemos modular teniendo en cuenta que se debe respetar un diferencial de 1.500 euros entre el colectivo de personas con discapacidad y personas con discapacidad que presente mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, y que dentro de cada grupo se respete el diferencial de 500 euros (artículo 48 del real decreto).

Habiendo determinado que este proyecto de orden es pertinente al género, este órgano directivo estima que la desigualdad de género existente puede ser corregida, además de lo indicado anteriormente, con la incorporación de la siguientes medidas:

- Prohibiendo obtener la condición de persona beneficiaria a toda aquella persona física condenada por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

En este sentido, el artículo 3.4 del proyecto de orden establece que no podrán obtener la condición de persona beneficiaria aquella en quien concurra alguna de las circunstancias prevista, entre otros, en el artículo 116.4 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública. El citado artículo establece lo siguiente: «De conformidad con lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, no podrán ser beneficiarias de subvenciones aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.»

AURORA LAZO BARRAL - DIRECTOR/A GENERAL		28/12/2023	PÁGINA 5/6
VERIFICACIÓN			



- Garantizando un uso de un lenguaje no sexista en todos los documentos que se emitan en la tramitación del proyecto de orden.

- Incorporando en las obligaciones que toda la documentación, publicidad, imagen o materiales empleen un uso no sexista del lenguaje, evitando cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentando una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género.

Por ello, en cumplimiento de los mandatos normativos aplicables en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y como garantía al principio de igualdad de género que debe impregnar cualquier disposición normativa andaluza, este proyecto de orden ha incorporado las medidas compensatorias indicadas, considerando que bien se estiman pertinentes para reducir y eliminar las desigualdades existentes en el contexto normativo. En todo caso, el lenguaje usado en el proyecto de orden evita cualquier rasgo sexista.

Así pues, el proyecto de orden tendrá un impacto de género previsiblemente POSITIVO, en la medida que permite dar respuesta y minimizar las desigualdades de género existentes.

La Directora General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial

AURORA LAZO BARRAL - DIRECTOR/A GENERAL		28/12/2023	PÁGINA 6/6
VERIFICACIÓN			