

Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

Orden por la que se establecen 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.

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, Empresa 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 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula su estructura orgánica.

Desde el Servicio de Legislación y Recursos se recibe en la Unidad de Igualdad de Género petición para que se realicen las observaciones pertinentes al Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido por la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial, con fecha 28 de diciembre de 2023, del proyecto citado más atrás, acompañando, entre otros, el informe y texto del proyecto de orden.

A tenor de lo expuesto, y una vez analizada la documentación, se realizan las siguientes observaciones:

1. Revisión y comprobación del contenido del informe y del texto normativo.

1.1. Sobre la pertinencia de género.

Analizado el Informe de Evaluación de Impacto de Género recibido encontramos que quien promueve la norma entiende que es pertinente “*por cuanto afecta de manera directa e indirectamente a personas físicas de ambos sexos*”.



FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	12/02/2024	PÁGINA 1/7
VERIFICACIÓN			



Desde la Unidad de Igualdad de Género asumimos que la norma es pertinente en aplicación del “Manual para la elaboración de informes de impacto de género” elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer¹, entendiéndose que: a) afecta a personas, tanto a hombres como a mujeres; b) existen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y aún más en el caso del colectivo diana objeto de la ayuda por lo que facilitar su acceso o estabilidad laboral conlleva al acceso a recursos económicos y de otra índole; y c) el grupo destinatario, mujeres y hombres en general en situación de desempleo, se ve afectado por roles de género que afectan a la falta de contratación de mujeres desempleadas, más aún por tanto en el caso de personas con discapacidad.

1.2. Sobre el impacto de género.

Para esta cuestión, el centro directivo proponente realiza en su Informe de Evaluación de Impacto de Género la presentación de datos estadísticos centrados en los diferentes aspectos que se abordan en el texto normativo, en todos los casos desagregados por la variable sexo. Consecuencia del análisis de los datos estadísticos se entiende y expresa la necesidad de adoptar medidas que faciliten o incentiven el acceso de las mujeres con discapacidad a puestos de trabajo o mejoren sus condiciones. Asimismo, encontramos que el centro directivo proponente asume que “*al tratarse de unas bases reguladoras de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, no pueden incorporarse cláusulas en clave de género en los criterios de valoración*”, cuestión que supera mediante la aplicación de medidas de acción positiva incrementando el importe cuando la ejecución de algunas de las líneas de la ayuda sea a favor de las mujeres. Entendemos, por tanto, que además de aplicar el artículo 23.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre como se indica en el Informe de Evaluación de Impacto de Género², esta medida supone la aplicación del artículo 22.2³ y el artículo 23.3⁴ de esa misma norma.

Unido a lo anterior indica que “*el proyecto de orden tendrá un impacto previsiblemente positivo, en la medida que permite dar respuesta y minimizar las desigualdades de género existentes*”. Desde la Unidad de Igualdad de Género recurrimos nuevamente al manual citado con anterioridad que indica que el informe deberá:

¹ Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención. Instituto Andaluz de la Mujer.

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/system/files/documentos/MANUAL%20GENERAL%20INFORMES%20IMPACTO%20GENERO.pdf> [09/02/2024]

² Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 23. Políticas de empleo. 2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación.

³ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. 2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

⁴ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 23. Políticas de empleo. 3. La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas activas de empleo y planes de empleo, favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de la violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres al frente de familias monoparentales y mujeres especialmente vulnerables, como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes y racializadas, entre otras.

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	12/02/2024	PÁGINA 2/7
VERIFICACIÓN			



“concluir si la norma tendrá un impacto previsiblemente:

Positivo: Si en la norma se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que contribuirá a reducir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención.

Negativo: Si en la norma no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla ninguna medida para reducir las desigualdades de partida, el impacto previsible será negativo. Dado que la norma no actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o aumento de las mismas.

Es importante aclarar aquí una vez más que no hay impactos neutros: si existen desigualdades de género en el contexto de intervención, o no se aborda su erradicación (impacto de positivo) o, si no se “hace nada”, las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).”

Por todo ello, acudiendo a la referencia del manual indicado, entendemos que esta norma tendrá impacto previsiblemente positivo al fomentar la contratación o estabilidad laboral de mujeres con discapacidad, sin menoscabo que puedan realizarse otras observaciones que permitan mejorar el texto desde la perspectiva de la igualdad de género o seguir avanzando en ella.

1.3. Sobre la transversalidad del principio de igualdad e inclusión en el objeto de la norma.

Respecto el texto de la norma observamos que en su preámbulo se recoge de manera expresa que se haya atendido en su elaboración al cumplimiento del artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, destacando que además se explica la necesidad de la aplicación de las medidas adoptadas.

2. Observaciones y propuestas.

Como observaciones y propuestas cabe realizar las siguientes:

- (1) Aunque no sea estrictamente necesario en este caso, dado que ha quedado suficientemente justificada la necesidad de actuación desde el punto de vista de la igualdad de género mediante el análisis estadístico realizado, hubiera sido muy oportuno que en el Informe de Evaluación de Impacto de Género se hubiera recogido información sobre la aplicación de 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 de 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”, antecesoras y marco de referencia del proyecto de orden objeto de análisis. Asimismo, hubiera sido interesante poder contar con información específica sobre la situación de mujeres y

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	12/02/2024	PÁGINA 3/7
VERIFICACIÓN			



hombres con discapacidad en las cooperativas de trabajo y las sociedades laborales (desconociendo si el centro directivo responsable de ellas pudiera tener esa información disponible o existe información de otras líneas de ayudas de similares características), o que son contratadas por personas trabajadoras autónomas, dado que en el artículo 23 del proyecto de orden se hace referencia a las mismas.

- (2) En relación con el punto anterior se entiende oportuno recomendar la creación de un sistema de seguimiento que recoja indicadores sobre la incidencia de la orden respecto de mujeres y hombres, siendo ejemplos de ello tanto a lo referido a solicitantes/representantes como a personas con discapacidad beneficiadas directa o indirectamente o personal de los centros especiales de empleo que también son objeto de alguna de las líneas (personal técnico). Entendemos que la información de ello puede obtenerse de los formularios de solicitud, de otra documentación analizada a los efectos de cumplimiento de requisitos de las ayudas, así como a través de la información aportada por las entidades beneficiarias en las memorias de actividad realizada.
- (3) En el párrafo décimo cuarto del preámbulo donde dice *“ayudar a superar las dificultades que los trabajadores de dichos centros”* se propone que se redacte como *“ayudar a superar las dificultades que las personas trabajadoras de dichos centros”*.
- (4) Valoramos muy positivamente que en el párrafo vigésimo noveno del preámbulo se haya recogido de manera expresa la necesidad de actuación desde de la perspectiva de género, lo que entendemos que demuestra no solo que se ha aplicado el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, si no un compromiso firme con la igualdad de género.
- (5) Valoramos positivamente que en el artículo 2, *Régimen jurídico*, se haya hecho mención expresa a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, como norma de referencia.
- (6) En el artículo 7, donde se establece la finalidad para la Línea 1, se recoge que la inversión será *“tanto por las nuevas contrataciones como por la transformación de contratos vigentes de duración determinada o temporales en definitivos”*. Y es en el artículo 8, *“Cuantía de la subvención”*, donde se establecen las condiciones de aplicación. Si bien entendemos que pudiera ser potestativo de la entidad solicitante la elección de la persona a la que aplicar este aspecto, entendemos que por parte de la administración cabe incluir al respecto alguna condición de obligado cumplimiento, en aplicación de los artículos 3.3⁵ (representación equilibrada) y 22.2 (véase nota al pie 3) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Por ejemplo, para el caso de nuevas contrataciones se tendrá en cuenta el número de mujeres y hombres contratados, de tal modo que se tienda a representación equilibrada y ninguno de los sexos acabe teniendo una representación mayor del 60% para el puesto/categoría laboral objeto de contratación. En el caso de transformación de contratos

⁵ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 3. Definiciones. 3. Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	12/02/2024	PÁGINA 4/7
VERIFICACIÓN			



entendemos que pueden entrar en juego otros criterios como la antigüedad en la empresa o la edad de la persona cuyo contrato se modifica, siendo un ejemplo en ese caso que se aplique como criterio el equilibrio de representación en caso de igualdad de condiciones en el resto de los criterios. Ello sería tanto de aplicación para contratos a tiempo completo como para aquellos a tiempo parcial, en aras a evitar que exista sobrerrepresentación de uno de los sexos en alguna de esas modalidades. Entendemos que no es incompatible con lo establecido para las cuantías ni con el objetivo final que se pretende con esta norma respecto facilitar el acceso de mujeres con discapacidad a un puesto de trabajo o la mejora de sus condiciones laborales. Asimismo, entendemos que todo lo anterior donde mejor cabida podría tener es en el artículo 9, *Requisitos específicos*.

- (7) En el artículo 8 donde dice “se excluirá del cómputo a los profesionales de las unidades de apoyo” se propone que se redacte como “se excluirá del cómputo al personal de las unidades de apoyo”.
- (8) Valoramos positivamente que en el artículo 8 se establezca como acumulables los incrementos en el caso de ser mujer con aquel referido a tener más de 45 años, entendiendo que se está aplicando tanto el artículo 3.9⁶ (interseccionalidad) como los artículos 22.2 y 23.3 (véase nota al pie 3) de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
- (9) En el artículo 9.3 se aborda la cuestión de la sustitución de vacantes. Entendemos que para este caso sería igualmente de aplicación lo ya expuesto sobre la representación equilibrada en el punto (6) de este informe.
- (10) Ya en la Línea 2, en el artículo 12.1.a).3^o encontramos que la cuantía de la subvención para ese caso se establece de manera indiferente en el 70% si se trata de una mujer o si la persona es mayor de 45 años. Siguiendo lo ya expuesto con anterioridad del principio de interseccionalidad y la aplicación de los artículos 22.2 y 23.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, entendemos oportuno que también en este caso se establezcan elementos diferenciales en el caso en que la contratación sea de una persona mayor de 45 años o si además es una mujer. En esta ocasión no se establecen importes acumulables si no porcentajes, por lo que proponemos, a mejor criterio del centro directivo, que el punto 1 podría establecerse en el 60%, el punto 2 en el 65%, el punto 3 ser referido a ser mujer o mayor de 45 años y establecerse en el 70%, y la inclusión de un punto 4 en el que en por ser mujer y mayor de 45 años el porcentaje fuera del 75%.
- (11) Algo similar a lo expuesto en el punto (10) de este informe y por los mismos motivos que se recogen, entendemos oportuno establecer en el artículo 12.1.b), de tal modo que lo referido en el punto 1^o se incremente hasta el 60% (incremento efectivo de un 5%) cuando se trate de una mujer; y en lo referido en el punto 2^o se incremente hasta el 65% (incremento efectivo de un 5%) cuando se trate de una mujer.

⁶ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Artículo 3. Definiciones. 9. Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	12/02/2024	PÁGINA 5/7
VERIFICACIÓN			



- (12) En la Línea 3, en el artículo 16 se establece la necesidad de aportar una memoria descriptiva que justifique las actuaciones a realizar. Ante la necesidad de presentar un documento de tipo cualitativo entendemos oportuno que se establezca la obligación de incluir en el mismo el número de personas que se beneficiarán de manera directa de las medidas y el sexo de éstas, para poder hacer un cómputo total del alcance de esta ayuda respecto la incidencia en mujeres y hombres.
- (13) Para la Línea 4, entendemos que en el artículo 20 es necesario incluir un nuevo punto de requisitos donde se establezcan las condiciones en la contratación que lleven a representación equilibrada de mujeres y hombres, que puede hacerse vinculándolo con la categoría profesional de las personas que vayan a ser contratadas y diferenciando entre personal técnico y personal de apoyo a la producción. Ello mismo debería tenerse en cuenta en el caso de nuevas contrataciones derivadas por sustitución o cualquier otro motivo. Todo lo recogido en esta recomendación está motivado y desarrollado en el punto (6) de este informe.
- (14) En el artículo 22 donde dice *“La jornada de los integrantes de las unidades de apoyo”* se propone que se redacte como *“La jornada del personal de las unidades de apoyo”* o *“La jornada de quienes integran las unidades de apoyo”*.
- (15) En el artículo 22 donde dice *“una persona con la categoría de encargado de apoyo”* se propone que se redacte como *“una persona con la categoría de encargada de apoyo”*.
- (16) En la Línea 5, valoramos muy positivamente que en el artículo 24 se produzca un incremento en la cuantía de la ayuda según se atiende a cuestiones que implican un mayor grado de dificultad para el acceso a la contratación suponiendo en el caso de la contratación de mujeres un incremento específico. Ello sin menoscabo que pudieran haberse tenido además en cuenta otros criterios en aplicación del principio de interseccionalidad ya comentado.
- (17) En la Línea 6 entendemos conveniente proponer que en el artículo 29 se incluya como requisito específico lo indicado en el punto (12) de este informe sobre aportar información desagregada por la variable sexo en la memoria descriptiva.
- (18) En el Capítulo IV, artículo 32, valoramos positivamente que se establezca como obligación general para todas las líneas en la letra ñ) que *“Las personas beneficiarias deberán hacer constar en toda información o publicidad que se efectúe de la actividad u objeto de la subvención que la misma está subvencionada por la Consejería competente en materia de empleo de la Junta de Andalucía, y en su caso, con cargo a los fondos recibidos del Servicio Público de Empleo Estatal, utilizando un lenguaje no sexista, 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”*.

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	12/02/2024	PÁGINA 6/7
VERIFICACIÓN			



- (19) Respecto el artículo 43 se recomienda que en el apartado 2.a) sobre la presentación de una memoria justificativa se incluya al final del párrafo que debe recogerse la información referida a las personas que han sido beneficiadas por la subvención con el desglose por la variable sexo.
- (20) En el artículo 43.7 donde dice “*informe de vida laboral del trabajador*” se propone que se redacte como “*informe de vida laboral de la persona trabajadora*”.
- (21) Consideramos oportuno destacar que en el artículo 45, *Reintegró*, sería oportuno que las entidades beneficiarias no fueran sancionadas cuando la persona beneficiaria finaliza su actividad laboral por cuestión de conciliación o violencia de género.
- (22) Finalmente cabe recordar para su cumplimiento, según indicación del Instituto Andaluz de la Mujer, 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, que viene a establecer 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 proyecto *Orden por la que se establecen 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*, considerando que la aceptación de las propuestas recogidas con anterioridad supondría un avance positivo en la igualdad de género en Andalucía.

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

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	12/02/2024	PÁGINA 7/7
VERIFICACIÓN			