

Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, destinadas al empleo con apoyo como medida de inserción laboral de personas con discapacidad 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. Además de ello es preciso tomar como referencia la Guía Metodológica para elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo aprobada en fecha 14 de mayo de 2024¹.

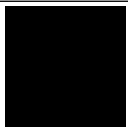
En el caso de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo su Viceconsejería ostenta la competencia de organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula su estructura orgánica.

Desde el Servicio de Legislación y Recursos se recibe 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, incluido en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 18 de diciembre de 2024, 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 <https://juntadeandalucia.es/organismos/presidenciainteriordialogosocialysimplificacionadministrativa/areas/simplificacion-administrativa/guia-main.html>



Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	17/02/2025	
VERIFICACIÓN		PÁG. 1/5	



1. Análisis de la pertinencia y el impacto de género de la norma.

1.1. Sobre la pertinencia de género.

Esta propuesta de orden tiene por objeto *“Eliminar o disminuir las dificultades de inserción laboral y social de las personas con discapacidad más severa en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de las personas trabajadoras que desempeñan puestos equivalentes.”*

Acudiendo a la MAIN presentada, dentro del resumen ejecutivo en el apartado de análisis de impacto de género, encontramos que el centro directivo proponente marca que la norma es pertinente al género y tiene impacto positivo (página 6). El desarrollo de ese análisis (páginas 25 a 27) hace referencia a la pertinencia indicando que *“es pertinente al género por cuanto afecta de manera directa e indirectamente a personas físicas de ambos sexos”*. Ante ello acudimos a la Guía Metodológica para elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, que en sus páginas 41 a 43 establece cómo debe hacerse el análisis del impacto de género, indicando en primer lugar que *“se debe seguir el procedimiento recogido en el MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer”*², seguido de una batería de cuestiones para facilitar esta tarea.

Desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que la MAIN no refleja que se haya acudido al manual de referencia ni que se haya dado respuesta a las preguntas que se plantean en la guía metodológica. Siguiendo el manual citado, entendemos que: a) esta norma afecta a mujeres y hombres dado que tiene como finalidad la contratación laboral de personas; b) existen diferencias en el acceso y control de los recursos, como sí se indica en la MAIN, a la vista de la diferencia sustancial en la ocupación de mujeres y hombres dentro de los colectivos que se abordan en la norma; y c) el grupo destinatario se ve afectado por el rol de género, especialmente asociado al tratarse de personas pertenecientes a colectivos de difícil inclusión laboral. Por tanto, consideramos que la norma es pertinente al género.

1.2. Sobre el impacto de género.

El centro directivo promotor de la norma recoge en la MAIN que *“el proyecto de orden tendrá un impacto previsiblemente POSITIVO, en la medida que permite dar respuesta y minimizar las desigualdades de género existentes, y mejorar su posicionamiento y mantenimiento en el mercado laboral”*.

Desde la Unidad de Igualdad de Género acudimos al manual citado con anterioridad y encontramos 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”*. Igualmente indica que el informe deberá:

² 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. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2018/143578903.pdf>

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	17/02/2025	
VERIFICACIÓN		PÁG. 2/5	



“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 se aborda su erradicación (impacto positivo) o, si no se “hace nada”, las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).”

Ciertamente podemos encontrar en el análisis de la igualdad de género que se recoge en la MAIN una información estadística de carácter general que nos hace ver una situación de desigualdad en el acceso al empleo entre mujeres y hombres asimilable a los grupos a los que se dirige la norma; igualmente encontramos que se recoge como medida para abordarla un incremento en la cuantía cuando la contratación de la persona a la que se presta el apoyo es una mujer. Ante ello hemos de entender que si bien es oportuno para incentivar la contratación de mujeres el incremento del importe de la ayuda, ello por sí mismo no garantiza que se vaya a realizar esa contratación por parte de las empresas, de tal modo que no tenemos certeza que la medida propuesta en cada línea para revertir la situación de desigualdad que pudiera existir vaya a tener realmente efecto. Desde la Unidad de Igualdad de Género creemos oportuno considerar que el impacto será positivo al recogerse medidas que pudieran incidir en la reducción de las desigualdades existentes a la vista de la información que se recoge, si bien mantenemos las dudas sobre si realmente tendrá lugar el mismo, motivado ello en lo ya expresado sobre que quede a la voluntad de las empresas la contratación o no de mujeres ya que solamente para las entidades beneficiarias pudiera resultar más oportuno, sin que ello se haya determinado como una obligación al menos hasta llegar a una situación de equilibrio de representación, es decir, que al menos uno de los sexos tenga el 40% de representación. Respecto el resto de cuestiones que encontramos en la MAIN como medidas a considerar cabe valorar que se trata de obligaciones impuestas por la normativa de aplicación, por lo que no pueden tenerse en cuenta como elementos para abordar la situación detectada, más allá de la conveniencia de su inclusión en el texto normativo para reforzar su cumplimiento.

2. Observaciones y propuestas.

Como observaciones y propuestas cabe realizar las siguientes:

- (1) Considerando, como se ha expuesto con anterioridad, se entiende oportuno realizar una revisión de la MAIN de tal modo que la información estadística se recoja sobre los colectivos a abordar y con desagregación por la variable sexo; en caso de no encontrarse disponible esa información en fuentes

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	17/02/2025	
VERIFICACIÓN		PÁG. 3/5	



oficiales podría tenerse en consideración la propia información que pueda desprenderse del análisis de subvenciones que se hayan concedido con anterioridad de similares características. Y de no estar ésta disponible, deberá valorarse realizar los estudios e investigaciones necesarias para tener la información que nos permita actuar adecuadamente.

- (2) Destacamos positivamente la inclusión de la referencia al cumplimiento del artículo 5 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía.
- (3) En línea a lo comentado con anterioridad en el punto 1.2 y para asegurar la incorporación de mujeres hasta que se encuentre en una situación de equilibrio de representación, al tiempo que mantener la vigencia de esta orden en el tiempo, se propone que en el artículo 10, punto 2 se amplíe su contenido, pudiendo quedar de la siguiente manera: *“La cuantía de la subvención se incrementará en 1.000 euros cuando la persona con discapacidad contratada por la empresa ordinaria sea mujer, sujeto en todo caso a que en la resolución de convocatoria se determine si es obligatorio que solo se apoye y acompañen mujeres para su posterior contratación hasta llegar a un equilibrio de participación según sexo y por tanto no se producirá el incremento, o se aplicará ese incremento para alcanzar la participación paritaria.”*
- (4) Se destaca positivamente entre las obligaciones del artículo 13 la referencia al cumplimiento del uso de lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias, así como la aplicación de otras cuestiones en relación con la igualdad de género.
- (5) En el artículo 17, letra a), punto 1º se entiende que oportuno que se incluya que cuando la convocatoria prevea el inicio del proyecto con anterioridad a la presentación de la solicitud la relación del personal también se recoja con desagregación por la variable sexo. Para ello el texto podría quedar de la siguiente manera: *“[...] se relacionará al personal preparador laboral que haya sido contratado para la ejecución del proyecto, en su caso, también con desagregación por la variable sexo.”*
- (6) Se entiende necesario que el centro directivo proponente de la norma establezca una batería de indicadores, con la variable sexo cuando haga referencia a personas y en todo caso con aplicación de la perspectiva de género, de tal modo que al menos pueda hacerse seguimiento y evaluar el impacto de estas ayudas. Pero también para que pueda servir como referencia de cara a futuros análisis que puedan ser necesarios en esta cuestión pudiéndose de ese modo aplicar la perspectiva de género.

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 de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, en la que se incluye la evaluación del impacto por razón de género, la 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, antes de su*

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	17/02/2025	
VERIFICACIÓN		PÁG. 4/5	



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 aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, destinadas al empleo con apoyo como medida de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

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

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	17/02/2025	
VERIFICACIÓN		PÁG. 5/5	