DIRECTRICES TÉCNICAS

Fiscalización de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo

(JA 13/2023)

DIRECTRICES TÉCNICAS

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el apartado 1 del artículo 6 de la Ley 1/1988, de 17 de marzo, de la Cámara de Cuentas de Andalucía, a iniciativa propia del Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, se incluyó en el Plan de Actuaciones para el ejercicio 2023 la realización del informe "Fiscalización de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo".

Si bien la Cámara de Cuentas de Andalucía ha elaborado con anterioridad distintos informes relacionados con las políticas de empleo (entre otros, Programa de Transición al Empleo de la Junta de Andalucía, Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía, Plan de Oportunidades Laborales en Andalucía, Planes de Empleo para personas jóvenes) teniendo en cuenta tanto su representatividad en el presupuesto andaluz como su carácter transcendental y de interés social, no hay antecedentes de fiscalizaciones relacionadas con esta intervención pública concreta, la promoción de la igualdad en este ámbito.

Por otro lado, el artículo 4.1 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Cámara de Cuentas de Andalucía prevé entre sus funciones, la comprobación, mediante auditorías operativas, de la adecuación de la actividad pública a los principios de economía, eficacia, eficiencia y equidad en cuanto al cumplimiento de los planes y programas establecidos, con especial atención a los relativos a ingresos y gastos.

Estos principios deben ser respetados por todas las administraciones públicas en su actuación y en sus relaciones recíprocas. En este sentido, además de los principios fundamentales recogidos en la Constitución Española de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración, coordinación, y sometimiento pleno a la Ley y al Derecho, el artículo 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que las Administraciones Públicas deberán respetar en su actuación y relaciones, entre otros, los principios de planificación y dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas; eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados; economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales; y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

2. CONOCIMIENTO DE LA MATERIA FISCALIZADA

2.1. Antecedentes normativos y marco legal

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El Tratado de Ámsterdam de 1997 incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. Igualmente, en el apartado 2 del artículo 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

También hay que destacar que los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discri-

minación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El 18 de septiembre de 2015 la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre sus objetivos se encuentra el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. A su vez, se promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos.

En el marco nacional, la Constitución Española, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. 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.

Por otro lado, 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, e incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos, contemplando medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Asimismo, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, establece entre sus objetivos favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, procurando, en particular, la presencia equilibrada de personas trabajadoras de ambos sexos en cualesquiera sectores, actividades o profesiones, así como condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados.

En el ámbito autonómico, el Estatuto de Autonomía para Andalucía establece en su artículo 10.2 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». Y en el artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

En desarrollo de esta competencia, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, fijando en su artículo 4 los principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía entre los que se encuentran:

- La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

- El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

- La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

El capítulo II del título II de la citada ley dedicado a las medidas para promocionar la igualdad está destinado al empleo. El artículo 22 recoge como objetivo prioritario de la administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 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.

En el Anexo 1 se recoge la principal normativa reguladora en relación con este informe, del ámbito estatal y autonómica, ordenadas por tipo de norma y de forma cronológica.

2.2. Análisis del contexto del empleo desde la perspectiva de género

En el ejercicio 2023 residen en Andalucía 4.377.096 mujeres que suponen el 50,88% de la población andaluza. Aunque las mujeres representan la mitad de la población, no participan en esta proporción en el mercado laboral, tal como se refleja en los cuadros nº 1 y nº 2.

Así, en el periodo 2019-2023 la tasa de empleo de los hombres siempre ha sido superior a la de las mujeres. En concreto, en el ejercicio 2023 la tasa de empleo de los hombres (52,96%) es 11,84 p.p. mayor a la de las mujeres (41,12%). Asimismo, las tasas de desempleo de las mujeres son superiores en todos los años analizados a las de los hombres, siendo en 2023 del 21,44% y 16,28%, respectivamente. Además, los valores que se alcanzan en Andalucía son, en todos los casos, desfavorables respecto a la media nacional (menores tasas de empleo y mayores tasas de desempleo en ambos sexos).

DIRECTRICES TÉCNICAS

TASA DE EMPLEO 2019-2023

Ambos sexos	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Total Nacional	50,64%	48,815%	50,83%	50,99%	52,38%
Andalucía	44,85%	43,80%	45,93%	45,68%	46,90%
Hombres					
Total Nacional	56,38%	54,33%	56,14%	56,34%	57,80%
Andalucía	52,02%	51,40%	52,58%	51,82%	52,96%
Mujeres					
Total Nacional	45,21%	43,57%	45,82%	45,93%	47,27%
Andalucía	37,98%	36,52%	39,58%	39,82%	41,12%

Fuente: INE. Datos del cuarto trimestre de cada año, excepto 2023 3T. **Cuadro nº 1**

Tasa de empleo: es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje.

Ocupados: son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc. Los ocupados se subdividen en trabajadores por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes) y asalariados (públicos o privados).

TASA DE DESEMPLEO 2019-2023

Ambos sexos	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Total Nacional	13,78%	16,13%	13,33%	12,87%	11,84%
Andalucía	20,80%	22,74%	20,18%	19,00%	18,67%
Hombres					
Total Nacional	12,23%	14,17%	11,79%	11,32%	10,26%
Andalucía	17,82%	18,98%	17,21%	16,45%	16,28%
Mujeres					
Total Nacional	15,55%	18,33%	15,04%	14,61%	13,59%
Andalucía	24,40%	27,27%	23,67%	21,96%	21,44%

Fuente: INE. Datos del cuarto trimestre de cada año excepto 2023, 3T. **Cuadro nº 2**

Tasa de desempleo: es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se expresa en porcentaje.

Activos: son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

Parados: son las personas con 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. También se consideran parados a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

Adicionalmente, el mercado laboral presenta, tal como viene recogiendo reiteradamente el informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su apartado correspondiente al análisis de la realidad en el empleo, desigualdades manifiestas entre hombres y mujeres. Así, el informe de impacto referido al ejercicio 2023 señala de forma literal lo siguiente:

"Un análisis de género del mercado laboral debe partir de la división sexual del trabajo y de sus impactos sobre el empleo de mujeres y hombres. La división del trabajo en función del género existe en todas las sociedades en mayor o menor medida y se manifiesta en la concentración de mujeres en las áreas, actividades y tareas relacionadas con la reproducción social, y la concentración de hombres en las actividades y tareas relacionadas con la producción económica, política y social. Esto contribuye a reproducir las desigualdades entre mujeres y hombres, y la discriminación y subordinación de las mujeres dando lugar a diferentes fenómenos sociolaborales como la brecha salarial de género, la segregación horizontal y vertical en las ocupaciones, el techo de cristal o el suelo pegajoso, que perpetúan las desigualdades e impiden una contribución igualitaria y eficiente del mercado de trabajo al desarrollo económico y sostenible de Andalucía. (…)

La segregación ocupacional no solo divide el mercado de trabajo en sectores y ocupaciones feminizadas y masculinizadas, sino que además es la principal causa de la brecha salarial de género y contribuye a mantener la precariedad del empleo de las mujeres a través de la temporalidad, parcialidad y peores ingresos. La brecha de género en las tasas de parcialidad es enorme. A pesar de que muchas de las personas ocupadas a tiempo parcial lo son de manera involuntaria, más mujeres que hombres están a tiempo parcial en el mercado laboral o lo abandonan completamente por responsabilidades de cuidados."

En este sentido, en el ejercicio 2023, la jornada parcial se da en el 22,40% de las mujeres, 15,80 p.p. más que en los hombres para los que dicho tipo de jornada representa el 6,60%, según se refleja en el cuadro nº 3.

TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO POR SEXO. PORCENTAJE DE JORNADA PARCIAL.

Ambos sexos	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Total Nacional	14,70%	14,50%	13,60%	13,60%	12,60%
Andalucía	15,30%	16,30%	14,20%	15,20%	13,70%
Hombres					
Total Nacional	7,00%	6,90%	6,20%	6,70%	6,40%
Andalucía	6,40%	7,80%	6,30%	7,60%	6,60%
Mujeres					
Total Nacional	23,80%	23,50%	22,10%	21,60%	19,80%
Andalucía	27,00%	27,70%	24,20%	24,70%	22,40%

Fuente: INE. Datos del cuarto trimestre de cada año excepto 2023, 3T. **Cuadro nº 3**

Participación de los trabajadores a tiempo parcial: Porcentaje de hombres/mujeres ocupadas que tienen jornada a tiempo parcial respecto al total de varones/mujeres ocupadas.

2.3. Marco estratégico de las políticas activas de empleo

El 17 de diciembre de 2019 el Consejo de Gobierno aprobó el "Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía" como instrumento de planificación estratégica con un doble objetivo, incrementar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas. Se concibe como un elemento imprescindible para fijar el marco en el que se puedan asentar los diferentes planes estratégicos sectoriales de la Consejería con competencias en materia de empleo.

El Plan se agrupa en tres grandes líneas maestras de actuación: Servicio Público de Empleo, Políticas Activas de Empleo y Marco de Relaciones Laborales y Salud. Se describe a continuación brevemente estas tres líneas, desarrollando con mayor detalle la segunda de ellas, dado que identifica las actuaciones enmarcadas dentro de las políticas activas de empleo[1], política pública objeto de la presente actuación.

[1] La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, establece que Integran la política de empleo las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo. Define las políticas activas de empleo como el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución a la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo, al pleno desarrollo del derecho al empleo digno, estable y de calidad, a la generación de trabajo decente y a la consecución del objetivo de pleno empleo (art.2.2). Se trata de un concepto más amplio y generalista que el previsto en el Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía. Para el desarrollo del presente trabajo se tendrá en cuenta esta última definición por tratarse de un documento estratégico específico de nuestra Comunidad que permite identificar las actuaciones enmarcadas dentro de las políticas activas de empleo (fundamentalmente formación, orientación e intermediación y fomento del empleo), vigente en el periodo que comprenderá el alcance temporal de esta actuación.

DIRECTRICES TÉCNICAS

La primera línea maestra está centrada en el fomento de un Servicio Público de Empleo a disposición de las personas y las empresas, que mejore su cartera de servicios a partir del uso de un avanzado sistema de perfilado de oferta y de demanda que, en varias fases, pueda emparejar la experiencia profesional y la cualificación de los trabajadores con las necesidades del tejido productivo andaluz.

Como segunda línea de actuación, se fija la implementación de Políticas Activas de Empleo útiles para las personas y las empresas que contribuyan a incrementar la empleabilidad de las personas desempleadas y ocupadas y la productividad de las empresas. Entre las actuaciones a desarrollar que signifiquen este impulso a las políticas activas de empleo se encuentran las siguientes:

A) Formación para el empleo: se pretende conseguir una formación para el empleo especializada y ajustada a las características del mercado y del contexto internacional.

B) Orientación e intermediación: es un elemento central de la actuación del SAE con las personas desempleadas, a través del diseño de los itinerarios adecuados.

C) Fomento del empleo y políticas de igualdad: las políticas de incentivos al empleo cuentan con una gran tradición entre las políticas de empleo que se desarrollan, tratando de buscar la complementariedad de este tipo de política con otras, de tal manera que no suponga una actuación aislada y puntual, sino que se integre en itinerarios de empleo (de calidad y estables). Junto a ello, se busca que el acceso al empleo y su realización se produzca en condiciones de igualdad de oportunidades. Por ello, el Plan prevé explorar fórmulas de fomento del empleo que promocionen la diversidad y la integración sociolaboral, las mejores condiciones para la adopción de nuevas formas de trabajo y la corresponsabilidad en el cuidado, conciliación y teletrabajo.

D) Desarrollo local y empleo: desarrollo de los programas de promoción del empleo local.

E) Aplicación de programas integrales (mejora de la motivación, formación e intermediación) que permitan la inserción laboral de parados de larga duración y personas desempleadas con capacidades diferentes.

F) Incentivos selectivos para fomentar la contratación, entre los que se encuentran los incentivos a personas trabajadoras para acceder al empleo y los complementos salariales para conseguir ingresos mínimos a las personas trabajadoras ocupadas.

G) Fomento del trabajo autónomo y fomento de la economía social: impulsar la creación y la consolidación del trabajo autónomo en Andalucía con medidas que permitan ayudar a consolidar las ideas de negocio de autónomos que inician su andadura, con especial atención tanto a promover la igualdad de oportunidades como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (mujeres y jóvenes) a la diversidad de los territorios que pueden verse afectados por el despoblamiento.

Si bien las medidas de promoción de la igualdad en el marco de las políticas activas de empleo pueden tener un carácter transversal en todas las actuaciones, se observa como de forma específica el Plan Director hace referencia de forma expresa en dos grupos de actuaciones: en el apartado c) Fomento del empleo y políticas de igualdad y en el apartado g) Fomento del trabajo autónomo y

fomento de la economía social, al referir a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres.

Finalmente, como tercera línea de actuación del Plan, figura el impulso del marco de relaciones laborales y salud de los trabajadores, mediante el apoyo y enriquecimiento de la negociación colectiva para mejorar la viabilidad económica de los proyectos empresariales, generar y mantener empleo estable y garantizar una adecuada distribución de la renta entre trabajo y capital. Asimismo, la disminución de la siniestrabilidad laboral y la reducción de los efectos de las enfermedades profesionales son parte fundamental en esta área.

2.4. Estructura organizativa y de control interno

La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo[2] y el Servicio Andaluz de Empleo son las entidades encargadas de las políticas activas de empleo en el ámbito de la Comunidad, así como de las medidas de promoción de la igualdad en el marco de sus competencias.

En este sentido, de conformidad con lo establecido en el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo le corresponden, entre otras, las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía sobre las siguientes materias:

- La coordinación y el impulso del servicio de empleo de ámbito autonómico, con especial atención a la orientación e intermediación laboral.
- 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.
- Las competencias en materia de formación profesional para el empleo.
- El fomento y la promoción del trabajo autónomo y del autoempleo.
- La economía social y, en especial, las cooperativas y las sociedades laborales.
- El fomento de las políticas de incentivos para el empleo, de su calidad y estabilidad.
- La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales.

Por otro lado, para la implantación del Plan Director (apartado 2.3) se ha creado mediante Decreto 59/2020, de 29 de abril, el Comisionado del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía como órgano unipersonal adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, formación y trabajo autónomo, a través de la Viceconsejería.

Le corresponden, en general, las funciones relacionadas con el desarrollo e impulso de las líneas maestras de actuación del referido Plan, considerando la perspectiva de género, y en particular, las siguientes:

[2] Denominación tras el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías. Con anterioridad a dicha fecha se denominaba Consejería de Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo en virtud de los Decretos del Presidente 2/2019, de 21 de enero y 3/2020, de 3 de septiembre.

a) Impulso y coordinación de la elaboración de todos los documentos relativos a la planificación estratégica de carácter sectorial y territorial de la Consejería competente en materia de empleo, formación y trabajo autónomo, así como sus entidades adscritas.
b) Control, seguimiento y evaluación de todos los proyectos, programas y actividades que se realicen en el marco del Plan Director de Ordenación.
c) Realización de estudios, evaluaciones y documentos de trabajo que sirvan de base para la toma de decisiones estratégicas en el ámbito de aplicación del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía.
d) Asesoramiento a las personas titulares de la Consejería y Viceconsejería en todas las materias relativas a la implantación del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía, así como todas aquellas actividades y funciones que se le encomienden para la consecución de los fines asignados en el mismo.

En el anexo 2 se recoge el organigrama de la Consejería de Empresa, Empleo y Trabajo Autónomo.

Por su parte, al Servicio Andaluz de Empleo como agencia de régimen especial adscrita a la Consejería competente en materia de empleo y órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía, le corresponden las funciones que le atribuye su ley de creación (Ley 4/2002, de 16 de diciembre). Como Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma, tiene como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y cualificación profesional y, en particular, las siguientes: fomento del empleo, formación para el empleo, orientación e información, prospección, registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo.

Por último, el órgano de control interno es la Intervención General de la Junta de Andalucía, cómo órgano superior de control interno del sector público de la Junta de Andalucía, según prevé el artículo 86 del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de La Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

2.5. Medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo

El artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en relación con las acciones positivas lo siguiente: "*1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso*". En este sentido, las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo son aquellas tendentes a corregir las desigualdades existentes en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, facilitando fundamentalmente la contratación e inserción laboral de las mujeres.

La promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo presenta un carácter horizontal entre las atribuciones de los órganos competentes en materia de empleo. Además, las medidas tendentes a dicha promoción no se encuentran incorporadas de forma específica en un único documento de planificación ni identificadas previamente por parte de tales órganos. Por ello, tras los trabajos preliminares, ha resultado necesario determinar las medidas de promoción de la igualdad llevadas a cabo por la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y el SAE. Esta identificación ha sido contrastada con las entidades fiscalizadas de cara a una correcta delimitación de las mismas (cuadro nº 4).

DIRECTRICES TÉCNICAS

Tales medidas se enmarcan en una serie de programas que, aunque van destinados a grandes colectivos como pueden ser los desempleados, los autónomos o los trabajadores, contemplan medidas específicas destinadas a promocionar la igualdad mediante incentivos a la contratación e inserción laboral de mujeres[3], así como a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Únicamente el programa de apoyo a las mujeres en el mundo rural y urbano del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se dirige de forma específica a las mujeres, tratando de mejorar la empleabilidad de las mismas.

Los incentivos se instrumentan a través de subvenciones, bien en régimen de concurrencia competitiva, no competitiva o subvención excepcional.

Los órganos que gestionan e implementan estas medidas son la Dirección General de Formación para el Empleo (DGFPE), la Dirección General de Incentivos y Competitividad Empresarial (DGI), la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social (DGTA) de la Consejería de Empresa, Empleo y Trabajo Autónomo y el Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Por otra parte, estas medidas se encuadran principalmente en tres de los apartados de la línea maestra 2 de políticas activas de empleo del Plan Director como son la formación para el empleo; el fomento del empleo y políticas de igualdad y el fomento del trabajo autónomo.

MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Programa	Breve descripción de las medidas de promoción de la igualdad	Órgano gestor
Programas Formativos con Compromiso de Contratación	Se contempla como criterio de valoración de las solicitudes el compromiso equilibrado de contratación entre hombres y mujeres.	DGFPE
Programa de Empleo y Formación	En la selección del alumnado que participa en el programa debe garantizarse que la participación de las mujeres sea de al menos un 50 por ciento.	DGFPE
Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo	Ayudas incrementadas para el inicio de actividad como autónomo para mujeres de 30 a 35 años y mujeres víctimas violencia de género. Ayudas mejoradas para la realización de cursos a mujeres autónomas víctimas de violencia de género. Ayudas a los autónomos para la contratación de mujeres víctimas violencia de género. Ayudas para las autónomas de baja por maternidad.	DGTA
Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía	Ayudas incrementadas para la financiación de la cuota de autónomo para mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes. Ayudas para la financiación de la cuota de autónomo para mujeres que han cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija.	DGTA
Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Ayudas a la conciliación. Ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	DGTA/SAE
Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía	Ayudas incrementadas para crear empleo estable, transformarlo de parcial a completo o ampliar jornada cuando la persona contratada sea mujer o víctima de violencia de género.	SAE
Plan de Empleo	Ayudas incrementadas para crear empleo indefinido cuando la persona contratada sea mujer.	DGI
Empresas de Inserción	Ayudas incrementadas para la creación y mantenimiento de trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	SAE

[3] Las destinatarias pueden ser las mujeres de forma general o colectivos específicos dentro de éstas tales como las mujeres autónomas, víctimas de violencia de género o mujeres en situación de exclusión social.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)	Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano. Destinado exclusivamente a la mejora de la empleabilidad e inserción de las mujeres.	SAE
	Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad: colectivos vulnerables. Destinado a la mejora de la empleabilidad e inserción de distintos colectivos entre los que se encuentran las mujeres en situación de exclusión social.	
Proyecto Acércate	Inserción laboral de víctimas de violencia de género.	SAE

Fuente: CEETA y SAE. Elaboración propia. **Cuadro nº 4**

2.6. Volumen de fondos

Los programas presupuestarios en los que se incardinan las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo identificadas en el apartado anterior son los siguientes: 32D Formación Profesional para el Empleo, 72C Trabajo Autónomo y Economía Social y 32K Políticas Activas de Empleo (de la Consejería) y 32L Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo (del SAE).

Los cuadros nº 5 y nº 6 ofrecen la evolución de los créditos iniciales y de las obligaciones reconocidas de estos programas presupuestarios.

CRÉDITO INICIAL 2019-2023

M€

Programa	2019	2020	2021	2022	2023
32D	241,08	112,93	214,81	189,45	252,03
32L	1.204,40	1.283,86	753,35	522,68	321,67
32K	-	-	-	-	271,11
72C	96,41	104,03	103,30	104,03	87,34

Fuente: Cuenta General 2019-2022. 2023: Presupuesto de la CAA. **Cuadro nº 5**

Nota: El programa 32K se incorpora a la clasificación funcional por programas en el ejercicio presupuestario 2023.

OBLIGACIONES RECONOCIDAS 2019-2022

M€

Programa	2019	2020	2021	2022
32D	47,10	100,21	113,29	173,03
32L	1.147,07	1.007,14	575,76	694,53
72C	63,07	164,36	298,90	148,13

Fuente: Cuenta General 2019-2022. **Cuadro nº 6**

Nota: A la fecha de elaboración del presente documento no se dispone de información de ejecución del ejercicio 2023. El programa 32K se incorpora a la clasificación funcional por programas en dicho año.

Por otra parte, en el cuadro nº 7 se recoge el crédito de las convocatorias de las medidas de promoción de la igualdad identificadas en el periodo 2019-2023 y el programa presupuestario en el que se encuadran.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO Y CRÉDITO INICIAL MEDIDAS PROMOCIÓN IGUALDAD

Programa	Programa presupuestario	Crédito inicial 2019-2023 (€) (1)
Programas Formativos con Compromiso de Contratación	32D	20.000.000
Programa de Empleo y Formación	32D	277.000.000
Emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica trabajo autónomo	72C	46.571.150
Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía	72C	42.100.000
Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	32L/72C/32K	5.778.000
Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía	32L	44.000.000
Plan de Empleo	32L/32K	235.000.000
Empresas de Inserción	32L/32K	5.891.250
PRTR. Programa apoyo a las mujeres y proyectos territoriales	32L	8.200.529
Proyecto Acércate	32L	2.121.109

Fuente: CEETA y SAE. Elaboración propia. **Cuadro nº 7**

(1) El importe se refiere en aquellos casos que un programa tiene varias líneas de ayudas a aquellas que prevén alguna medida de promoción de la igualdad. En caso contrario se refiere al total del programa, entre los objetivos del trabajo se plantea dimensionar los recursos financieros destinados a medidas de promoción de la igualdad. Estos datos proceden de las distintas convocatorias que se corresponden con el crédito inicial, durante el desarrollo del trabajo serán completados y contrastados.

2.7. Identificación del personal responsable de contacto

Ha sido designada como interlocutora la Coordinadora de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

3. OBJETIVOS Y ALCANCE

3.1. Tipo de fiscalización y objetivos

La presente actuación se cataloga como una fiscalización operativa, que se define como una revisión independiente, objetiva y fiable acerca de si las acciones, proyectos, sistemas, operaciones, programas, actividades u organizaciones de la entidad fiscalizada operan de conformidad con los principios de eficacia, eficiencia y/o economía, y si existe margen de mejora.

Este trabajo se desarrollará de conformidad con los Principios Fundamentales de la Fiscalización Operativa (ISSAIS-ES 300) y las siguientes Guías Prácticas de Fiscalización de los Órganos de Control Externo: GPF-OCEX-3000 Norma para la auditoría operativa; GPF-OCEX-3910 Conceptos fundamentales de auditoría operativa y GPF-OCEX-3920 El proceso de auditoría operativa. Asimismo, se tendrán en consideración las NIA-ES-SP en aquellos casos que resulten de aplicación, así como, entre otros, el Manual de Fiscalización Operativa o de Gestión del Tribunal de Cuentas y el Manual de Auditoría de Gestión del Tribunal de Cuentas Europeo.

El apartado 32 de la GPF-OCEX-3000 establece que el auditor deberá comunicar, de una forma transparente, certeza o seguridad sobre el resultado de la auditoría respecto a los criterios correspondientes. Según el punto 33, seguridad significa que los usuarios pueden confiar en los hallazgos, conclusiones y recomendaciones indicados en el informe ya que el auditor les proporciona un nivel de seguridad o certeza al explicar, de una forma equilibrada y razonable, cómo se llegó a los hallazgos, criterios y conclusiones, y por qué los hallazgos derivaron de las conclusiones señaladas. En esta auditoría, **la seguridad será razonable** en tanto que la metodología en relación con los objetivos propuestos permitirá obtener evidencia suficiente y adecuada para la emisión de conclusiones válidas y confiables.

DIRECTRICES TÉCNICAS

El **tipo de compromiso** adquirido con esta actuación es de elaboración de **informe directo**, que tal como establece el punto 29 de la ISSAI 100 Principios fundamentales de auditoría del sector público, se define como aquel compromiso en el que el auditor es quien mide o evalúa la materia/asunto en cuestión de acuerdo con los criterios. El auditor selecciona la materia/asunto y los criterios, tomando en consideración el riesgo y la importancia relativa. El resultado de la medición del asunto en cuestión, con base en los criterios, se presenta en el informe de auditoría en forma de hallazgos, conclusiones, recomendaciones o un dictamen. La auditoría también puede proporcionar nueva información, análisis o una mejor comprensión del asunto.

Por otro lado, el **enfoque de fiscalización** que se pretende abordar, según prevé el apartado 23 de la ISSAI-ES 300 y los párrafos 50 a 54 de la GPF-OCEX 3910, es un enfoque principalmente orientado a resultados; mediante este enfoque se evalúa si los objetivos en términos de resultados o productos han sido alcanzados como se deseaba, o si los programas y servicios se realizan como se esperaba. No obstante, también se combina este enfoque principal con los otros dos existentes (orientado a los sistemas y a los problemas) en tanto que se va a considerar el funcionamiento eficaz de parte de los sistemas empleados (actores, responsabilidades, sistemas de coordinación, seguimiento y evaluación) así como la identificación de las causas que hacen necesaria la intervención de la administración pública (desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres).

El **objetivo general** del trabajo consiste en concluir sobre la aplicación de los principios de eficacia, economía y eficiencia en las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo, con el fin de, en su caso, formular recomendaciones que contribuyan a la mejora de la gestión en este ámbito. Este objetivo general formulado de forma desagregada como preguntas sobre eficacia y eficiencia, se concreta en los siguientes objetivos específicos.

¿Las medidas adoptadas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo han resultado eficaces?

1. ¿Se ha realizado una adecuada planificación y diseño de las medidas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo?
2. ¿Se ha adoptado un conveniente sistema de coordinación, seguimiento y evaluación?
3. ¿Cuáles han sido los recursos destinados a las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo?
4. ¿Cuál ha sido el grado de ejecución de las medidas desarrolladas?
5. ¿Las medidas llevadas a cabo han contribuido a la consecución de la finalidad última pretendida con las mismas?

¿El uso de los recursos destinados a las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo ha sido económico y eficiente?

6. ¿Los recursos destinados han resultado suficientes?
7. ¿Se ha realizado un uso óptimo de los recursos destinados a las medidas?

3.2. Alcance

El alcance objetivo lo constituyen las medidas específicas de promoción de la igualdad en el marco de las políticas activas de empleo identificadas en el cuadro nº 4.

El ámbito temporal se refiere a los ejercicios 2019-2023, sin perjuicio de la disponibilidad de información, así como de las actuaciones relativas a otros ejercicios que pudieran estimarse necesarias para el adecuado cumplimiento de los objetivos de auditoría establecidos.

El alcance subjetivo lo comprenden la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y el Servicio Andaluz de Empleo. Quedan excluidas aquellas otras posibles medidas relacionadas con la igualdad en el empleo que pudieran llevar a cabo otras consejerías o entidades distintas a las que integran el ámbito subjetivo.

3.3. Metodología

Tras la realización de los trabajos preliminares, se ha elaborado una matriz de auditoría que servirá como patrón lógico y disciplinado del diseño del trabajo. En esta matriz se incluyen, entre otros, las preguntas de auditoría que dan respuesta al objetivo general de auditoría planteado, los criterios, los procedimientos de auditoría así como las fuentes de información.

La citada matriz se ha elaborado con vocación de estabilidad si bien debe ser flexible para adaptarse al mejor conocimiento de la materia o a nuevos datos disponibles y analizados durante el trabajo de campo, que permitirán evaluar la ideonidad de las preguntas de auditoría respecto a los objetivos inicialmente pretendidos.

A continuación se ofrece de forma resumida el planteamiento de la misma.

¿Las medidas adoptadas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo han resultado eficaces?			
Preguntas de auditoría nivel 2	**Dimensión**	**Criterio**	**Procedimientos generales/Indicadores**
¿Se ha realizado una adecuada planificación y diseño de las medidas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo?	Eficacia	Planes, programas y documentos estratégicos, programas presupuestarios. Marco normativo y competencial.	Identificación de las líneas de actuación y de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo. Adecuación a las previsiones normativas al respecto. Verificación de la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el marco regulador de los programas con medidas de promoción de la igualdad. Integración de la perspectiva de género en la planificación presupuestaria en relación con las medidas objeto de estudio.
¿Se ha adoptado un conveniente sistema de coordinación, seguimiento y evaluación de estas medidas?	Eficacia	Ley de Promoción de la Igualdad. Planes, programas y documentos estratégicos. Marco normativo y competencial.	Identificación y evaluación de los sistemas de coordinación, seguimiento y evaluación tanto de las políticas activas de empleo y su conexión con la igualdad como de las medidas concretas de promoción de la igualdad desarrolladas.
¿Cuáles han sido los recursos destinados a las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo?	Economía	Previsiones convocatorias. Liquidación del presupuesto de gastos. Programas en los que se incluye cada medida de promoción de la igualdad.	Cuantificación de los recursos financieros y humanos destinados a las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo.
¿Cuál ha sido la actividad entorno a la aplicación de estas medidas? ¿Cuál ha sido el grado de ejecución de las medidas desarrolladas? ¿Las medidas llevadas a cabo han contribuido a la consecución de la finalidad última pretendida con las mismas?	Eficacia	100% ejecución financiera y de ejecución de los objetivos previstos (en función de cada programa).	Grado de ejecución financiero. Grado de ejecución de los indicadores presupuestarios. Se establecerán indicadores de eficacia para cada medida de promoción de la igualdad, que dependerán de la finalidad, naturaleza y objeto de cada una de ellas. Con carácter general, estos indicadores de eficacia se referirán a las rea-

			lizaciones conseguidas (actividad) sobre variables tales como solicitudes, resoluciones, importes concedidos, destinatarios, contrataciones, etc. Asimismo, se diseñarán indicadores que reflejen la eficacia social de estas medidas, entre otros, tasa de cobertura de la demanda, tasa de cobertura de la población objetivo, así como la posible repercusión en el mercado laboral. Todo ello analizado desde una perspectiva de género.
¿El uso de los recursos destinados a las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo ha sido económico y eficiente?			
¿Los recursos destinados han resultado suficientes?	Suficiencia	Máxima cobertura. Marco normativo de los programas con medidas de promoción de la igualdad.	Valorar suficiencia de recursos, tanto desde la perspectiva de la cobertura de la potencial población objetivo como desde la perspectiva financiera y de personal. Todo ello desde una perspectiva de género.
¿Se ha realizado un uso óptimo de los recursos destinados a las medidas?	Eficiencia	Máxima eficiencia. Marco normativo de los programas con medidas de promoción de la igualdad.	Análisis de los tiempos de tramitación de las ayudas de promoción de la igualdad. Elaboración de indicadores que relacionen actividad en torno a cada incentivo con respecto a los recursos empleados (financieros y humanos). Todo ello analizado desde una perspectiva de género.

Cuadro nº 8

Los **criterios de auditoría** pueden ser cualitativos o cuantitativos y pueden ser generales o específicos, centrándose en lo que se espera, de acuerdo con principios sólidos, conocimientos científicos y mejores prácticas; o sobre lo que podría ser (con mejores condiciones) o sobre lo que debería ser de acuerdo con leyes, reglamentos u objetivos. Se pueden utilizar diversas fuentes, además de la legislación, para determinar los criterios de auditoría, incluidos los reglamentos, las normas, los principios básicos y las mejores prácticas, los marcos de medición del rendimiento y las políticas y procedimientos organizativos (apartado 57 de la GPF-OCEX 3910).

Por lo que se refiere a las **pruebas de auditoría** planificadas para dar respuesta a las preguntas de auditoría, se ha optado por la utilización de un método mixto que combina la utilización de técnicas cuantitativas y cualitativas.

Se ha elaborado un cuestionario por cada programa en el que se incluyen las medidas de promoción de igualdad en el empleo (en total 10 cuestionarios[4]) en el que se abordan aspectos relacionados con el objeto de la medida, su diseño, información de carácter financiero y presupuestario, los sistemas de coordinación, seguimiento y evaluación y datos de gestión. Cabe recordar que, dada la transversalidad de la materia y la dispersión de las medidas identificadas, cada cuestionario ha tenido que ser personalizado a la tipología y naturaleza de la medida objeto de análisis. Así pues, en cuanto a los datos de gestión solicitados, varían en función de la finalidad de la medida.

Una vez que se disponga de toda esta información se establecerán indicadores de economía, eficacia y eficiencia específicos para cada una de las medidas identificadas. Estos indicadores tratarán de medir tanto las realizaciones como los resultados, así como, en su caso, la eficacia social de las ayudas considerando variables tales como: solicitudes, concesiones, importes, destinatarios, beneficiarios, contrataciones, tiempos de tramitación, etc. Para su diseño se tendrán en cuenta tanto los indicadores internos de gestión empleados por cada órgano gestor como algunas de las ratios recogidas en las distintas fuentes secundarias consultadas, si bien la mayoría de ellos serán elaborados ad hoc por el equipo de auditoría para la presente actuación, que además serán debatidos y consensuados con las entidades fiscalizadas.

[4] No se ha elaborado cuestionario para el proyecto Acércate, si bien se ha solicitado información respecto a la misma de forma más simplificada al tratarse de una subvención excepcional.

Todos los indicadores se pretenden calcular para el periodo que comprende el alcance temporal 2019-2023, si bien en algunos casos (fundamentalmente los que deriven de fuentes secundarias referidos al ejercicio 2023) dependerá de los datos disponibles; adicionalmente, en la medida que se cuente con información, se ofrecerá una comparativa interprovincial, lo que permitirá establecer en ocasiones valores de referencia. Los indicadores propuestos pueden no tener un valor estándar que pueda interpretarse como el objetivo a cumplir, no obstante, para algunos de ellos, se prevé determinar este valor de referencia en función de estándares reconocidos en relación con los asuntos en cuestión.

Además de la elaboración y análisis de cuestionarios y el diseño de indicadores, para dar respuesta a las preguntas de auditoría, se van a emplear otros procedimientos tales como entrevistas, revisión normativa y de documentos relevantes, uso y análisis de estadísticas y bases de datos. Se valorará la realización de otra serie de pruebas sustantivas dependiendo del resultado del análisis previo de la calidad, fiabilidad y coherencia de los datos facilitados para cada una de las medidas.

Por último, las **fuentes de verificación** (fuentes de datos o información), son aquellos recursos de los que se extrae la información relevante para la auditoría. Dada su propia naturaleza, las fuentes de verificación son múltiples y diversas, para este trabajo se van a considerar numerosas fuentes internas y externas, primarias y secundarias tales como normativas, manuales, estudios académicos, estadísticas e informes de distintas organizaciones, bases de datos, registros propios y documentos internos de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y el SAE, etc. En todo caso, se procurará que las fuentes utilizadas respondan a criterios de validez, fiabilidad e intertemporalidad.

4. INFORME A EMITIR

Si bien las normas de auditoría no establecen un modelo a emitir para las auditorías operativas, las orientaciones generales del contenido de este tipo de informes se determinan en el punto 36 de la ISSAI-ES-300. Se requiere que esté estructurado lógicamente y que presente una clara relación entre los objetivos, los criterios, las observaciones, las conclusiones y las recomendaciones.

En cuanto a los epígrafes habituales de los informes, se sigue lo previsto en las GPF-OCEX 1730/1805/4000 y la más reciente GPF-OCEX 3920, cuyo anexo 8 propone un ejemplo de estructura de informe. Además, se sigue el borrador de la próxima “Guía sobre estructura y contenido de los informes en la Cámara de Cuentas de Andalucía”.

Se propone el siguiente índice:

1. Introducción
2. Responsabilidad de los órganos de la administración de la Junta de Andalucía
3. Responsabilidad de la Cámara de Cuentas de Andalucía en relación con la fiscalización
4. Objetivos y alcance
5. Conclusiones de la auditoría operativa
6. Recomendaciones
7. Apéndices (incluye el enfoque metodológico)
8. Anexos

5. EQUIPO DE AUDITORÍA, PRESUPUESTO DE TIEMPO Y CALENDARIO PREVISTO

5.1. Equipo de auditoría

El consejero responsable de esta actuación es D. Antonio Manuel López Hernández.

El equipo de auditoría está constituido por una auditora, un técnico y una ayudante de auditoría.

5.2. Presupuesto de tiempo

	Año	Días laborables	Horas laborables	Horas auditora	Horas técnico	Horas ayudante	Total horas
Septiembre	2023	21	147	21	105	-	126
Octubre	2023	21	147	42	126	-	168
Noviembre	2023	21	147	63	126	10	199
Diciembre	2023	18	116	54	126	10	190
Enero	2024	22	144	66	66	10	142
Febrero	2024	20	140	100	100	40	240
Marzo	2024	19	126	76	114	38	228
Abril	2024	21	137	105	119	42	266
Mayo	2024	21	147	105	63	-	168
Junio	2024	21	147	105	63	-	168
Total		**205**	**1.398**	**737**	**1.008**	**150**	**1.895**

5.3. Calendario previsto

El calendario previsto es el siguiente:

	Fechas
Documento de Inicio de Auditoría:	
Remisión	Junio de 2023
Designación interlocutora	Julio de 2023
Primera remisión parcial documentación DIA	Agosto de 2023
Segunda remisión parcial documentación DIA	Octubre de 2023 (*)
Inicio de la planificación	Septiembre de 2023
Finalización de la planificación (DT)	Enero de 2024
Inicio de los trabajos de campo	Febrero de 2024
Finalización de los trabajos de campo	Mayo de 2024
Elaboración de borrador del Informe	Junio de 2024
Entrega del borrador a consejera	Julio de 2024

(*) A enero de 2024 todavía se encuentra pendiente documentación solicitada en el DIA.

Anexo 1. Principal marco normativo

Marco estatal

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

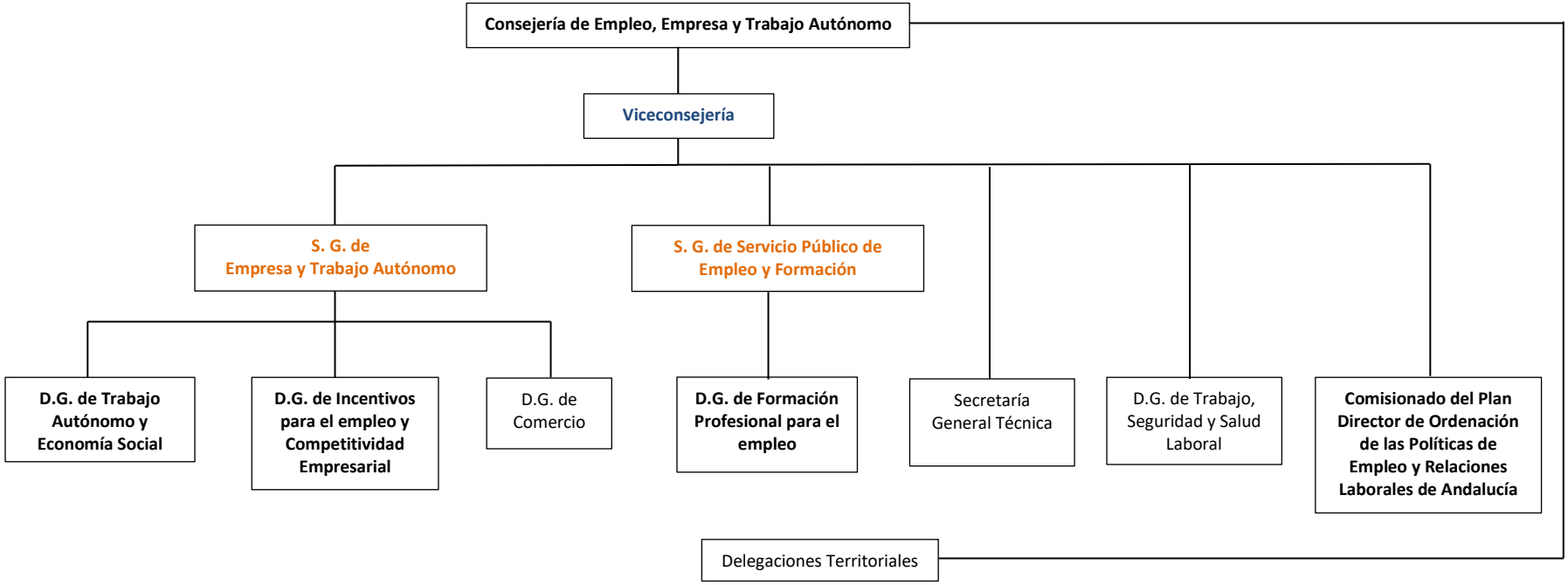
Marco Autonómico

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre, por el que se aprueban con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía.
- Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.
- Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
- Decreto 115/2020, de 8 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
- Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
- Orden de 6 de mayo de 2018, por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la Inserción Laboral en Andalucía, en el Marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo.
- Orden de 21 de septiembre de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo.

DIRECTRICES TÉCNICAS

- Orden de 17 de noviembre de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de Empresas de Inserción en Andalucía.
- Orden de 27 de junio de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva del Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía y se modifica la Orden de 21 de septiembre de 2018, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo.
- Orden de 13 de diciembre de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, en régimen de concurrencia competitiva, para el desarrollo de programas formativos con compromiso de contratación en modalidad presencial, dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, en el marco del sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.
- Orden de 16 de noviembre de 2020, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo para el período 2020-2022.
- Orden de 14 de enero de 2021, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la creación de empleo indefinido de las personas que hayan realizado prácticas no laborales en empresas de Andalucía, y se modifica la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.
- Orden de 13 de septiembre de 2021, por la que se regula el programa de empleo y formación en la Comunidad Autónoma de Andalucía y se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva a dicho programa.
- Orden de 29 de diciembre de 2021, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, en el marco de las medidas de innovación y mejora de empleo en Andalucía del Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía, aprobado por Decreto 192/2017, de 5 de diciembre.
- Orden de 3 de junio de 2022, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a impulsar la recuperación y generación del empleo estable en Andalucía.
- Acuerdo de 5 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Contrato Plurianual de Gestión de la Agencia Servicio Andaluz de Empleo para el periodo 2020-2021.

Anexo 2. Organigrama de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo



Fuente: CEETA.