Francisco José Gutiérrez Rodríguez (1 de 1)
Secretario General
Fecha Firma: 06/10/2025
HASH: d88eab517e534d06a0fe1f52c9fa0e2a

CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA

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

(JA 13/2023)

SEVILLA, SEPTIEMBRE 2025

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 121

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 121

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

El Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía, en su sesión celebrada el día 24 de septiembre de 2025, con la asistencia de todos sus miembros, ha acordado aprobar el Informe de fiscalización de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 1

2. RESPONSABILIDAD DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN RELACIÓN CON LA FISCALIZACIÓN 3

3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA EN RELACIÓN CON LA FISCALIZACIÓN 4

4. OBJETIVOS Y ALCANCE 5

5. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA OPERATIVA POR OBJETIVO **6**

5.1. ¿Las medidas adoptadas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo han resultado eficaces? 6

5.1.1. Planificación 6
5.1.2. Coordinación, seguimiento y evaluación 14
5.1.3. Realización y consecución de la finalidad 16
5.1.4. Repercusión en el mercado laboral 17

5.2. ¿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? 18

5.2.1. Recursos financieros 18
5.2.2. Cobertura y eficiencia 18

6. RECOMENDACIONES 20

7. APÉNDICES 23

Apéndice 1. Situación de hombres y mujeres en el mercado laboral
Apéndice 2. Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo
Apéndice 3. Análisis general del contexto normativo
Apéndice 4. Metodología
Apéndice 5. Análisis global de indicadores de las medidas de promoción de la igualdad
Apéndice 6. Análisis individualizado de las medidas de promoción de la igualdad

6.1. Compromiso de contratación equilibrado en los programas formativos con compromiso de contratación
6.2. Preselección y selección del 50% de mujeres en los candidatos que participen en el programa de formación y empleo

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 121

6.3. Ayudas incrementadas para mujeres autónomas en el programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización de las empresas de trabajo autónomo
6.4. Ayudas mejoradas para las mujeres autónomas dentro del programa de estímulo del trabajo autónomo de Andalucía
6.5. Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
6.6. Ayudas incrementadas para la creación de empleo estable de mujeres en el marco del programa de fomento del empleo
6.7. Subvenciones incrementadas para la contratación indefinida de mujeres en el marco de los incentivos al empleo estable
6.8. Incentivos para la contratación de mujeres en exclusión social dentro del programa de empresas de inserción
6.9. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano
6.10. Proyecto Acércate. Posicionamiento de mujeres víctimas de violencia de género

8. ANEXOS..... 94

Anexo 1. Principal normativa aplicable
Anexo 2. Organigrama de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

9. ALEGACIONES PRESENTADAS Y TRATAMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS QUE NO HAYAN SIDO ADMITIDAS O SE ADMITAN PARCIALMENTE..... 105

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 121

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
BBRR	Bases Reguladoras
CEETA	Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
CD	Crédito Definitivo
CI	Crédito Inicial
DGFPE	Dirección General de Formación Profesional para el Empleo
DGICL	Dirección General de Incentivos y Competitividad Laboral
DGTA	Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social
€	Euros
ETA	Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio)
GEFOC	Aplicativo de Gestión de Formación Continua
GE	Grado de Ejecución
GIRO	Sistema de Gestión Integrada de Recursos Organizativos
GP	Grado de Pago
GPF-OCEX	Guías Prácticas de Fiscalización de los Órganos de Control Externo
H	Hombres
IECA	Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
IGJA	Intervención General de la Junta de Andalucía
INE	Instituto Nacional de Estadística
ISSAI-ES	Normas Internacionales para Entidades Fiscalizadoras Superiores
M	Mujeres
M€	Millones de euros
m€	Miles de euros
MP	Modificaciones Presupuestarias
MUR	Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano
NIA-ES-SP	Normas Internacionales de Auditoría adaptadas al Sector Público Español
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenibles
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OR	Obligaciones Reconocidas
P	Pago
PES	Plan Estratégico de Subvenciones
PRTR	Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
SAE	Servicio Andaluz de Empleo
TRLGHAP	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

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 121

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 121

1. INTRODUCCIÓN

1 La Cámara de Cuentas de Andalucía, en virtud de lo dispuesto en su Ley de creación y conforme a lo previsto en el Plan Anual de Actuación de 2023, ha realizado una fiscalización de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo.

2 La situación de hombres y mujeres en el mercado laboral refleja una menor participación y unas condiciones más desfavorables para estas últimas. En este sentido, el informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía viene recogiendo reiteradamente, en su apartado correspondiente al análisis de la realidad en el empleo, desigualdades manifiestas entre hombres y mujeres tales como la brecha salarial[1], la segregación horizontal y vertical de las ocupaciones[2], el techo de cristal o el suelo pegajoso[3], así como mayores tasas de parcialidad y de asunción de responsabilidades domésticas o de cuidados.

3 Así, aunque en 2023 las mujeres representan la mitad de la población andaluza, no participan en la misma proporción en el mercado laboral (cuadro nº 1).

La tasa de empleo de las mujeres fue del 40,93% frente al 53,19% de los hombres. Además, la jornada parcial se da en el 23,20% de las mujeres si bien en los hombres esta tipología de jornada representa el 6,00%. Los datos también reflejan mayores responsabilidades de tareas del hogar para las mujeres y salarios más altos para los hombres.

En el apéndice 1 se incluye un análisis más detallado de la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral para el periodo 2019-2023.

SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES ANDALUCÍA MERCADO LABORAL

	Hombres	Mujeres
Tasa de empleo	53,19%	40,93%
Tasa de desempleo	15,09%	20,53%
Trabajadores jornada parcial	6,00%	23,20%
Salario medio bruto	26.189,50	21.729,48
% tareas domésticas	44,00%	64,00%
Autónomos	407.100	238.150

Fuente: Tasa de empleo, desempleo, temporalidad (2023) y salarios (2022) para Andalucía, INE; % tareas domésticas Nacional (2022), Ministerio de Igualdad; Autónomos Andalucía (2023), IECA. **Cuadro nº 1**
Nota: Para las definiciones de las tasas ver notas de los cuadros nº 4 a 7.

[1] La brecha salarial es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos.
[2] La segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores. La segregación horizontal del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado.
[3] El techo de cristal es la barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a los niveles de decisión y a los niveles de responsabilidad más altos de una empresa o una organización a causa de los prejuicios hacia sus capacidades profesionales y de los estereotipos y roles de género, así como de la penalización laboral de las mujeres como consecuencia de su maternidad y su mayor dedicación al cuidado y responsabilidades familiares.
El suelo pegajoso es la barrera invisible que se basa en las tareas y cargas que culturalmente se asocian a las mujeres y que impiden el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones que los hombres.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 121

4 Las políticas activas de empleo son el conjunto de actuaciones que contribuyen, entre otros, a la mejora de la empleabilidad, a la reducción del desempleo y a la consecución de un empleo estable y de calidad[4]. El Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales en Andalucía, aprobado el 17 de diciembre de 2019 por el Consejo de Gobierno, incorpora una línea maestra dedicada exclusivamente a las políticas activas de empleo, incluyendo actuaciones relacionadas con la formación, orientación e intermediación, fomento del empleo e incentivos a la contratación. En el apéndice 2 se resume el contenido de este Plan Director.

5 Las políticas activas de empleo representan una de las líneas con mayor potencial de impacto positivo sobre la igualdad en el empleo. La normativa europea, estatal y autonómica han adoptado diversas iniciativas tendentes a fomentar la igualdad en el empleo, explicadas en el apéndice 3.

Entre ellas, dentro del marco autonómico se destacan, las previsiones normativas contenidas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, cuyo capítulo II del título II está destinado a las medidas para promocionar la igualdad en el empleo. Se recoge como objetivo prioritario de la administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo para lo que se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo 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. También se prevé el desarrollo de medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de desigualdades.

Por otro lado, el artículo 23 de la citada ley señala que las administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias. Asimismo, debe garantizar la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo.

6 Por su parte, 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"*.

7 Con base en todo lo anterior, las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo a efectos de este informe han sido aquellas tendentes a corregir las desigualdades exis-

[4] 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).

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 121

tentes en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, facilitando e incentivando fundamentalmente la contratación e inserción laboral de las mujeres[5], así como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Tales medidas se encuentran identificadas en los puntos 28 y 29 de este informe y desarrolladas en los apéndices 6.1 a 6.10.

2. RESPONSABILIDAD DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN RELACIÓN CON LA FISCALIZACIÓN

8 La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo[6] (la Consejería en adelante) y el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) 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.

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

- 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.
- Las competencias en materia de formación profesional para el empleo.
- El fomento y la promoción del trabajo autónomo y del autoempleo.
- El fomento de las políticas de incentivos para el empleo, de su calidad y estabilidad.

10 Por otro lado, para la implantación del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía (§§ 4 y apéndice 2), se ha creado mediante Decreto 59/2020, de 29 de abril, el Comisionado de dicho Plan como órgano unipersonal adscrito a la Consejería, a través de la Viceconsejería.

Le corresponden, en general, las funciones relacionadas con el desarrollo e impulso de las líneas maestras de actuación del Plan, considerando la perspectiva de género, y en particular: el impulso y coordinación de la elaboración de todos los documentos de planificación; el control, seguimiento y evaluación de proyectos, programas y actividades; la realización de estudios, evaluaciones y documentos de trabajo; y el asesoramiento a las personas titulares de la Consejería y Viceconsejería.

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

11 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

[5] Tanto mujeres de forma general, como colectivos específicos más vulnerables dentro de estas, es el caso de las mujeres víctimas de violencia de género o las mujeres en situación de exclusión social.

[6] 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.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 121

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.

12 En cuanto al control interno, es ejercido por la Intervención General de la Junta de Andalucía, como 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.

13 Finalmente, de acuerdo con el art. 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, las Administraciones Públicas deberán respetar en su actuación, 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. Además, según se establece en el art. 31.2 de la CE, el gasto público se programará y ejecutará conforme a los criterios de eficiencia y economía, y según el art. 103.1, la administración pública debe actuar mediante el principio de eficacia.

3. RESPONSABILIDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE ANDALUCÍA EN RELACIÓN CON LA FISCALIZACIÓN

14 Dentro de su ámbito de competencias, la Cámara de Cuentas de Andalucía realiza el control externo de los fondos públicos de Andalucía ejerciendo, entre sus diversas 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 (art.4.1 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Cámara de Cuentas de Andalucía).

15 En relación con el presente informe de fiscalización, la responsabilidad de la Cámara de Cuentas de Andalucía es concluir sobre la eficacia, economía y eficiencia de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo.

16 Este trabajo se ha desarrollado de conformidad con los principios fundamentales de la auditoría operativa (ISSAI-ES 300), las normas y directrices para la fiscalización operativa (ISSAI-ES 3000) y las correspondientes Guías Prácticas de Fiscalización (GPF-OCEX) de las Instituciones Públicas de Control Externo, así como las Normas Internacionales de Auditoría adaptadas al Sector Público Español (NIA-ES-SP) en aquellos casos que resulten de aplicación para esta tipología de auditoría. Además, se han tenido en cuenta, 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.

17 Esta fiscalización ofrece una seguridad razonable sobre los resultados y valoraciones expuestos y supone el compromiso de elaboración de un informe directo con conclusiones.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 121

Una auditoría requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia que fundamenten las conclusiones obtenidas. Se considera que la obtenida en el presente trabajo proporciona una base suficiente y adecuada para fundamentar las conclusiones alcanzadas.

18 La comprensión adecuada de este informe requiere que se tenga en cuenta el contenido global del mismo. Cualquier conclusión sobre un párrafo o epígrafe pudiera no tener sentido aisladamente considerada. Los trabajos de campo han finalizado en diciembre de 2024.

4. OBJETIVOS Y ALCANCE

19 El objetivo de esta fiscalización es concluir sobre el cumplimiento de los principios de eficacia, economía y eficiencia de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo en el periodo que comprende los ejercicios 2019-2023. Ello, en última instancia, para contribuir al establecimiento de mecanismos de buena gestión pública, a través de la formulación de propuestas de mejora.

20 Los objetivos de la fiscalización formulados en términos de preguntas y subpreguntas son los siguientes:

Objetivo nº 1: ¿Las medidas adoptadas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo han resultado eficaces?

- ¿Se ha realizado una adecuada planificación de las medidas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo?
- ¿Se ha adoptado un conveniente sistema de coordinación, seguimiento y evaluación?
- ¿Cuál ha sido el grado de realización de las medidas de promoción de la igualdad y su contribución a la finalidad prevista en cada caso?
- ¿Las medidas desarrolladas han tenido repercusión en el mercado laboral?

Objetivo nº 2: ¿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?

- ¿Cuáles han sido los recursos destinados a las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo?
- ¿Cuál ha sido la cobertura de las medidas de promoción de la igualdad?
- ¿Se ha realizado un uso óptimo de los recursos?

21 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 epígrafe 5.1.1 (§§28 y 29).

22 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 han sido necesarias para el adecuado cumplimiento de los objetivos de auditoría establecidos.

Debe tenerse en cuenta que en este periodo se dieron circunstancias excepcionales por la pandemia Covid-19 que condicionaron la puesta en marcha y desarrollo de las distintas intervenciones públicas; en cualquier caso, la amplitud del alcance temporal permite obtener una visión global sobre el asunto objeto de estudio y responder a los objetivos de auditoría planteados.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 121

23 El alcance subjetivo lo comprenden la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y el Servicio Andaluz de Empleo. Han quedado excluidas aquellas otras posibles medidas relacionadas con la igualdad en las políticas activas de empleo que pudieran llevar a cabo consejerías o entidades distintas a las que integran el ámbito subjetivo. Los órganos concretos de la Consejería que tienen competencias en las medidas analizadas son la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social y la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial.

En el apéndice 4 se desarrolla la metodología empleada.

24 La presentación del trabajo sigue la secuencia de los objetivos propuestos de manera global para todas las medidas de promoción de la igualdad, destacando los aspectos más relevantes de algunas de ellas en función del área analizada. Asimismo, se incluye como apéndices (6.1 a 6.10) el desarrollo individualizado de cada una de las medidas (descripción y datos e indicadores de eficacia, economía y eficiencia), así como uno que resume de forma global para todos ellas determinadas variables y ratios (apéndice 5). Estos apéndices constituyen la base de la mayoría de las conclusiones generales alcanzadas y contribuyen a su mejor compresión.

5. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA OPERATIVA POR OBJETIVO

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

25 Con carácter general, la mayoría de las medidas adoptadas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo no han resultado eficaces según se desprende de los datos de realización y resultados alcanzados, así como del grado de cumplimiento de la finalidad propuesta y repercusión en el mercado laboral. No obstante lo anterior, alguna de ellas alcanza total o parcialmente el objetivo de igualdad pretendido. Asimismo, se observan debilidades relacionadas con la planificación, coordinación, seguimiento y evaluación. (§§ 61 a 66, 27 a 60)

5.1.1. Planificación

¿Se ha realizado una adecuada planificación de las medidas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo?

26 La planificación de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo presenta deficiencias derivadas de la ausencia de documentos de planificación integradores, así como de información global y completa al respecto. Adicionalmente, los ámbitos de acción de las distintas medidas no dan cobertura a todos los previstos en la Ley de Promoción de la Igualdad, la integración de la perspectiva de género en los textos normativos reguladores de las mismas es parcial y se observan carencias en la definición de objetivos e indicadores de medición. (§§ 27 a 50)

Identificación de las medidas de promoción de la igualdad

27 Las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo no cuentan con un marco estratégico propio ni se recogen en un único documento de planificación. Tales medidas se encuentran dispersas en los distintos programas que llevan a cabo la Consejería y el SAE, sin

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 121

que por parte de los órganos competentes se disponga de una visión global, conjunta e integradora de todas ellas. Por ello, en aras de su identificación, para el desarrollo de este trabajo, ha sido necesario un análisis completo de todos los programas y actuaciones de la Consejería y el SAE.

28 A resultas de dicho examen, se han identificado diez programas que conforman o incluyen algún tipo de medida de promoción de la igualdad, según el resumen recogido en el cuadro nº 2. Todas ellas se instrumentan mediante subvenciones, bien en régimen de concurrencia competitiva (programas 1 y 2 del cuadro nº 2), concurrencia no competitiva (programas/líneas 3 a 9) y una subvención excepcional (proyecto 10).

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

	Programa/Línea		Medida de promoción de la igualdad	Órgano gestor	Apéndice
A) Formación Profesional	1. Programa formativos con compromiso de contratación	1.1	Se contempla como criterio de valoración de las solicitudes el compromiso equilibrado de contratación entre hombres y mujeres (40%-60%).	DGFPE	6.1
	2. Programa de Empleo y Formación	2.1	En la selección del alumnado debe garantizarse que la participación de las mujeres sea de al menos un 50 por ciento.	DGFPE	6.2
B) Fomento del trabajo autónomo	3. Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo	3.1	Ayudas incrementadas para el inicio de actividad como autónomo para mujeres y mujeres víctimas violencia de género (dentro de la línea 1).	DGTA	6.3
		3.2	Ayudas incrementadas para la realización de cursos a mujeres autónomas (dentro de la línea 3).		
		3.3	Ayudas incrementadas a los autónomos para la contratación indefinida de mujeres víctimas violencia de género y ayudas para las autónomas de baja por maternidad (dentro de la línea 4).		
	4. Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía	4.1	Ayudas mejoradas para la financiación de la cuota de autónomo para mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes.	DGTA	6.4
		4.2	Ayudas para la financiación de la cuota de autónomo para mujeres que han cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija.		
C) Incentivos a la conciliación	5. Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5.1	Línea 1. Ayudas a la conciliación (trabajo a distancia). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada sea mujer.	SAE (*)	6.5
		5.2	Línea 2. Ayudas a la conciliación (cuidado de personas con discapacidad y dependientes).		
		5.3	Línea 3. Ayudas a la conciliación (cuidado de hijos o hijas menores de 3 años).		
		5.4	Línea 4. Ayudas a la conciliación (autónomos: cuidado de hijos o hijas menores de 3 años). Además, incremento de la cuantía de la ayuda cuando la persona contratada sea mujer.	DGTA	
		5.5	Línea 5. Ayudas a la conciliación (autónomos: riesgo de embarazo y permiso de paternidad/maternidad). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.		
D) Incentivos a la contratación	6. Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía	6.1	Ayudas incrementadas para crear empleo estable o transformarlo de parcial a completo cuando la persona contratada sea mujer.	SAE (*)	6.6
		6.2	Ayudas incrementadas para ampliaciones de jornada de contratos de mujeres víctimas violencia de género.		
	7. Incentivos empleo estable	7.1	Ayudas incrementadas para crear empleo indefinido cuando la persona contratada sea mujer.	SAE (*)	6.7
	8. Empresas de Inserción	8.1	Ayudas incrementadas para inversión inmovilizado que implique la creación de trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	SAE (*)	6.8
		8.2	Ayudas incrementadas para crear o mantener trabajo para mujeres en situación de exclusión social.		
		8.3	Ayudas incrementadas para insertar en el mercado normalizado a mujeres en situación de exclusión social.		
D)Programas integrales	9. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR)	9.1	Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano.	SAE	6.9
	10. Proyecto Acércate	10.1	Proyecto Acércate. Inserción laboral de víctimas de violencia de género.	SAE	6.10

Fuente: CEETA y SAE. Elaboración propia. **Cuadro nº 2**

(*) Estos incentivos para el empleo estable desde 2023 son gestionados por la DG de Incentivos y Competitividad Laboral de la Consejería.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 121

29 Estas medidas se pueden agrupar en cinco grandes bloques:

A) Formación profesional.
B) Fomento del trabajo autónomo.
C) Incentivos a la conciliación.
D) Incentivos a la contratación.
E) Programas integrales.

A) Por lo que se refiere a la formación profesional, existen dos programas de subvenciones (1 programas formativos con compromiso de contratación y 2 programa de empleo y formación) que contienen alguna medida de promoción de la igualdad.

1. Programas formativos con compromiso de contratación: se establece como criterio de valoración de las solicitudes de las subvenciones el compromiso de contratación equilibrado entre hombres y mujeres, lo que implica la representación de cada sexo entre el 40% y el 60%.

Al respecto, cabe señalar que la normativa reguladora del programa contempló en un primer momento el compromiso de contratación equilibrado como un requisito de acceso a las ayudas, pero posteriormente se modificó para considerarlo un criterio de valoración de solicitudes. Esta modificación supone una menor aplicación de medidas que fomenten la igualdad, ya que la medida pasa de ser aplicable a todas las solicitudes (al ser un requisito para poder acceder a las subvenciones) a solo una parte de ellas (a las que se le valore ese criterio). (§ A.37)

2. Programa de empleo y formación: en la preselección y selección del alumnado de los proyectos debe garantizarse que las mujeres representen al menos un 50%[7]. (§§ A.52 a A.54)

B) En cuanto al fomento del trabajo autónomo, los programas de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica y el de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía (3 y 4 del cuadro nº 2) contemplan subvenciones mejoradas para el caso de que los beneficiarios de las ayudas sean mujeres. Asimismo, se incluyen ayudas específicas para dar cobertura a la maternidad. (§§ A.64 a A.68, A.79 a A.81)

C) Los incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (5 del cuadro nº 2) prevén cinco líneas de subvenciones destinadas a fomentar la flexibilidad horaria y el teletrabajo, la contratación en casos de necesidad de atención de personas con discapacidad o dependientes, hijos o hijas menores de tres años, sustitución en supuestos de riesgo durante el embarazo y en situaciones de descanso por nacimiento o adopción. Además, se pretende fomentar la contratación de mujeres al incrementar las cuantías de las subvenciones cuando la persona contratada para cubrir la situación que origina la necesidad de conciliar sea mujer. (§§ A.92 a A.97)

D) Por lo que se refiere a los incentivos a la contratación indefinida, hay programas como el de fomento del empleo industrial de Andalucía, los incentivos al empleo estable y empresas de inserción (6, 7 y 8 del cuadro nº 2) en los que se contemplan ayudas incrementadas para tratar de

[7] En la convocatoria de 2021 la reserva del 50% solamente era aplicable a la fase de preselección y no a la de selección. En las convocatorias de 2022 y 2023 dicha reserva afecta a las dos fases.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 121

fomentar el empleo estable en las mujeres, mujeres víctimas de violencia de género o en exclusión social. El incremento de la ayuda general, aunque existen especificidades, es del 10%. (§§ 119 a A.121, A.132 y A.133, A.145 a A.149)

E) Los programas integrales para mejorar la empleabilidad de las mujeres son el programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano y el proyecto Acércate (9 y 10 del cuadro nº 2). El primero de ellos pretende la mejora de la empleabilidad e inserción de las mujeres y el segundo se trata de una subvención excepcional destinada a lograr el posicionamiento laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. (§§ A.57 a A.161, A.174 y A.175)

Se observa que, salvo estos dos programas integrales y las ayudas a la conciliación, que íntegramente configuran una de medida de promoción de la igualdad, el resto de las medidas se encuentran insertas dentro de los distintos programas. Todas ellas presentan un carácter aislado y puntual sin una interacción entre objetivos y acciones.

La descripción detallada de los programas y las medidas se recogen en el primer apartado de cada uno de los apéndices nº 6.1 a nº 6.10.

30 Las medidas de promoción de la igualdad identificadas guardan relación con algunos de los ámbitos de actuación establecidos en los artículos 22 a 24 de la Ley de Promoción de la Igualdad (§§ 5, A.15 y A.16) como son el impulso de la presencia de las mujeres en el mercado laboral, tratar de garantizar la presencia de mujeres en los programas de políticas activas de empleo, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y los incentivos a la contratación estable de mujeres, pero no dan cobertura a otras cuestiones previstas normativamente, entre otras, la superación de situaciones de segregación profesional tanto vertical como horizontal y las que supongan desigualdades retributivas, así como la atención con carácter prioritario de sectores y categorías subrepresentadas mediante los incentivos a la contratación estable de las mujeres.

31 Por otro lado, no se han llevado a cabo estudios previos de diagnóstico para diseñar las medidas de promoción de la igualdad que permita valorar la adecuación y pertinencia de éstas con respecto a la finalidad pretendida ni se ha realizado una estimación fundamentada de los potenciales beneficiarios.

Documentos de planificación estratégica y presupuestaria

32 El Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo aprobado en 2019, tal como se ha señalado en el punto 4, es el documento de planificación estratégica que fija el marco en el que se pueden asentar los distintos planes sectoriales. No consta la elaboración y aprobación de planes de carácter sectorial en el periodo analizado para el desarrollo de la línea maestra destinada a las políticas activas de empleo. (§ A.7)

33 Por otra parte, el Acuerdo de 9 de octubre de 2018, del Consejo de Gobierno, aprobó la formulación del I Plan de Acción contra la Desigualdad Salarial entre mujeres y hombres, sin que se haya aprobado dicho Plan a la fecha de finalización del trabajo de campo. Al respecto, con fecha 26 de marzo de 2025, se ha aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno la formulación del

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 121

Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028, dejando sin efecto el acuerdo precitado.

34 En cualquier caso, en el periodo que comprende el alcance temporal de este informe, existen otros documentos de planificación estratégica de carácter general en el ámbito de la Consejería y el SAE que han sido analizados al objeto de determinar la forma en la que, en su caso, explican o refieren a las distintas medidas de promoción de la igualdad.

Entre estos documentos de planificación, considerando que las medidas de promoción de la igualdad identificadas se instrumentan en todos los casos a través de subvenciones, se destacan el Plan Estratégico de Subvenciones 2020-2022 y el Plan Estratégico de Subvenciones 2023-2025.

En estos planes estratégicos de subvenciones se recogen todos los programas con medidas de promoción de la igualdad si bien solo se cita expresamente la medida en siete de los diez programas analizados; los tres en los que no se explicita la misma son el programa de emprendimiento, los incentivos al empleo estable y el programa de empresas de inserción.

35 Respecto a los indicadores de estos planes, únicamente los establecidos en los programas integrales (MUR y Proyecto Acércate), los incentivos a la conciliación, así como en algunos de los programas que pretenden fomentar la contratación de las mujeres (programa formativo con compromiso de contratación, programa de fomento del empleo y empresas de inserción) permiten medir aspectos relacionados con las medidas de promoción de la igualdad, fundamentalmente la participación y contratación de las mujeres. Además, no se incorporan indicadores de economía o eficiencia.

Por otro lado, los valores previstos de los indicadores y sus consecuciones (incluidas en los distintos informes de seguimiento de los planes estratégicos de subvenciones) no se basan en estudios formales ni quedan documentados.

36 Por lo que se refiere a la planificación anual presupuestaria, los programas presupuestarios en los que se encuadran las medidas de promoción de la igualdad son los siguientes: 32D Formación Profesional para el Empleo, 72C Trabajo Autónomo y Economía Social y 32K Políticas Activas de Empleo y 32L Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo, según el detalle que se recoge en el cuadro nº 3.

PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Programa	Programa presupuestario
1. Programa formativos con compromiso de contratación	32D
2. Programa de Empleo y Formación	32D
3. Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo	72C
4. Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía	72C
5. Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	32L/72C/32K (*)
6. Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía	32L/32k (*)
7. Incentivos empleo estable	32L/32K (*)
8. Empresas de Inserción	32L/32K (*)
9. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR)	32L
10. Proyecto Acércate	32L

Fuente: CEETA. SAE. Elaboración propia. **Cuadro nº 3**

(*) El programa 32K se incorpora a la clasificación funcional por programas en el ejercicio presupuestario 2023. La competencia en materia de incentivos al empleo y competitividad empresarial que hasta ese momento la gestionaba el SAE mediante el programa 32L pasa a formar parte del programa 32K de la Consejería.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 121

37 Del análisis de los objetivos estratégicos, operativos, actuaciones e indicadores de estos programas presupuestarios se desprende que los objetivos e indicadores previstos están correlacionados con el programa, pero en su mayoría resultan generales y no guardan, con carácter general, una relación directa con las medidas de promoción de la igualdad.

No obstante lo anterior, hay casos como en los incentivos a la conciliación y a la contratación para los que consta algún indicador de las medidas de promoción de la igualdad pero, al igual que ocurre para los indicadores de los planes estratégicos de subvenciones, se circunscriben a la participación y contratación de las mujeres. Además, tanto las estimaciones de las previsiones a conseguir como el cálculo de los valores conseguidos no se encuentran documentados. Tampoco se prevén indicadores de economía o eficiencia.

Por otro lado, y con independencia de la distinta naturaleza de los planes estratégicos de subvenciones y los programas presupuestarios, los indicadores que incorporan ambos documentos no presentan coherencia y consistencia entre ellos, tanto en la definición como en los valores previstos y los alcanzados.

38 El crédito inicial de las convocatorias de las subvenciones destinadas exclusivamente a promocionar la igualdad en las políticas activas de empleo para el periodo 2019-2023 (incentivos a la conciliación y los programas integrales destinados a las mujeres) asciende a 9,06 M€. Por otro lado, las previsiones del resto de los programas que incluyen alguna medida de promoción de la igualdad, ha sido de 538,78 M€, correspondiendo este importe a la totalidad de los programas ya que las medidas de promoción de la igualdad se encuentran insertas en los mismos y no resulta posible diferenciar la parte específica destinada únicamente a la medida. (§ A.22)

Por su parte, el crédito inicial previsto en el periodo 2019-2023 de los programas presupuestarios en los que se incluyen todas estas medidas de promoción de la igualdad (cuadro nº 3), ha sido de 5.862,48 M€. (§ A.23)

Integración de la igualdad en la normativa reguladora de los programas con medidas de promoción de la igualdad

39 Se ha verificado el grado de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en las bases reguladoras[8] de todos los programas con alguna medida de promoción de la igualdad. Para ello se ha revisado el grado en que la igualdad y los factores causantes de las desigualdades de género están contemplados en la justificación de la aprobación de tales bases, los objetivos que orientan los distintos programas de subvenciones, así como la visibilidad de las mujeres entre las personas destinatarias y su presencia en las cláusulas y criterios que regulan la concesión de las ayudas.

40 En los preámbulos de las distintas bases reguladoras no se hace referencia, con carácter general, a las desigualdades existentes en el empleo entre mujeres y hombres en el mercado laboral y a la necesidad de adoptar medidas para su reducción y progresiva corrección. Por otro lado, únicamente en la exposición de motivos de cuatro de los programas se cita expresamente la medida

[8] De todos los programas con bases reguladoras. El proyecto Acércate se excluye de este análisis por ser una subvención excepcional.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 121

de acción positiva de promoción de la igualdad (programas formativos con compromiso de contratación, programa de emprendimiento, programa de estímulo e incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral).

41 Dos programas (MUR y Proyecto Acércate) tienen como objeto directo la promoción de la igualdad de las mujeres, en el primer caso las mujeres del ámbito rural y urbano y en el segundo caso las mujeres víctimas de violencia de género. En el resto de los programas no se incluye dentro de su objeto de manera expresa y diferenciada a las mujeres; los destinatarios suelen ser los desempleados, los autónomos o los trabajadores de forma general.

42 No obstante lo anterior, en algunos de ellos como es el caso del programa de empleo y formación, el programa de emprendimiento, el programa de estímulo y los incentivos de empleo estable se mencionan a las mujeres de algún modo como población preferente, pero suelen aparecer equiparadas con otra serie de colectivos, sin especificar o diferenciar que estos otros colectivos también están conformados por mujeres.

43 Un elemento fundamental de aproximación al grado de transversalidad de la perspectiva de género lo constituyen, tanto el informe de evaluación de impacto de género emitido por la unidad gestora como el informe de observaciones emitido por la Unidad de Igualdad[9], que se elaboran y se adjuntan al expediente de tramitación administrativa para la aprobación de la normativa de la que se trata, según establece el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre[10] y el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

En estos informes se hace un análisis del impacto que el proyecto de norma va a tener en la igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de que el contenido y las actuaciones que se proponen favorezcan la reducción o corrección de las desigualdades existentes en la materia objeto de la regulación y, por lo tanto, su aplicación tenga un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres.

44 Todas las bases reguladoras de los programas de subvenciones, excepto el MUR por las propias exigencias de su particular normativa[11], disponen del informe de evaluación de impacto de género previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la

[9] El Decreto 275/2010, de 27 de abril regula las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

[10] Redacción vigente en el alcance temporal de este informe. Artículo 6.2. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas. Esta literalidad ha sido modificada en febrero de 2024 pero sigue exigiéndose el informe de evaluación de impacto de género, aunque quedará integrado en el impacto por razón de género incluido en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo.

[11] En el artículo 39 del Decreto-ley 3/2021, de 16 de febrero, por el que se adoptan medidas de agilización administrativa y racionalización de los recursos para el impulso a la recuperación y resiliencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se establecen los informes preceptivos, entre los que no se encuentra el informe de evaluación de impacto de género.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 121

igualdad de género en Andalucía y su contenido responde, con carácter general, al mínimo previsto en el Decreto 17/2012[12] por el que se regula su elaboración. En todos los casos estos informes concluyen que la previsión de impacto de género es positiva, al tratar de contribuir a mejorar las condiciones laborales y el posicionamiento de las mujeres en el mercado de trabajo.

45 No obstante lo anterior, en el programa con compromiso de contratación, el informe de evaluación de impacto de género se emite únicamente con motivo de la regulación inicial de la norma, que fue modificada posteriormente.

Así, tal como se ha explicado en el punto 29, la medida de igualdad originaria (sobre la que versa el informe de impacto) consistía en establecer como requisito de acceso para la convocatoria cumplir con el equilibrio en el compromiso de contratación, concluyendo el informe que dicha regulación introduce modificación en cuanto al género y persigue un impacto positivo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso tanto a la formación profesional como al empleo. Sin embargo, tras la modificación de la normativa, este requisito de acceso se convirtió en un criterio de valoración, configurándose la medida de promoción de otra manera, sin haber sido evaluada desde una perspectiva de género.

46 Por otro lado, respecto al informe de impacto de género de los incentivos a la conciliación, se observa que en el apartado de legislación la normativa que recoge es general y no específica sobre el objeto de las distintas líneas de la orden; la identificación y análisis del contexto social se basa en escasos e incompletos datos respecto al objeto de las distintas líneas; y no constan mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas.

47 Conforme a lo establecido en el artículo 4.a) del Decreto 275/2010, de 27 de abril y 4.3 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, las Unidades de Igualdad asesoran a los órganos competentes en la elaboración de los informes de evaluación del impacto por razón de género, formulando observaciones a los mismos y valorando su contenido. Tales observaciones y valoraciones serán incorporadas al expediente de elaboración de la norma.

En relación con esta exigencia, se observa que todos los informes de evaluación de impacto de género cuentan con el correspondiente informe de observaciones emitido por la correspondiente Unidad de Igualdad de Género, si bien en el caso del programa con compromiso de contratación, al igual que ocurre con el informe de evaluación de impacto, versa sobre la regulación inicial del programa (§ 45).

[12] Art.5.1 del Decreto 17/2012. El informe de evaluación del impacto de género deberá contener, como mínimo, los siguientes extremos:
a) Enumeración de la legislación vigente en materia de igualdad de género, citando expresamente las normas que afectan a la disposición.
b) Identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres en relación con la disposición de que se trate, con inclusión de indicadores de género que permitan medir si la igualdad de oportunidades entre ambos sexos será alcanzada a través de las medidas que se pretenden regular en aquella, e incorporando datos desagregados por sexos recogidos preferentemente en estadísticas oficiales y acotados al objeto de la norma.
c) Análisis del impacto potencial que la aprobación de las medidas que se pretenden regular producirá entre las mujeres y hombres a quienes afecten.
d) Incorporación de mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 121

48 Por otra parte, todos los informes de observaciones consideran la pertinencia de género y su impacto en dicho ámbito, aunque incorporan una serie de propuestas de mejora. En relación con tales propuestas, cabe destacar que se atienden parcialmente en la mayoría de los casos.

Se destacan a continuación una serie de propuestas relevantes que no han sido implementadas en la regulación final de la normativa correspondiente. Su aplicación hubiera conllevado una mayor incidencia en la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo.

49 Por lo que se refiere al programa con compromiso de contratación, el informe de observaciones entiende que establecer un porcentaje mínimo de contratación de mujeres a criterio de la entidad beneficiaria puede resultar insuficiente a los efectos de promover la reducción de las desigualdades reflejadas.

Por ello, propone considerar la situación de mujeres y hombres en el ámbito sectorial de la materia sobre la que se realice la formación, de tal manera que se facilite la participación de un 60% de aquellas personas cuyo sexo se encuentre infrarrepresentado o considerar la situación de mujeres y hombres donde tendrá lugar la contratación, de tal manera que se realice a aquellas personas cuyo sexo se encuentre infrarrepresentado. De este modo, se realizaría una determinación específica para la igualdad de mujeres y hombres atendiendo en todo caso a la infrarrepresentación, pudiendo atenderse también los desequilibrios detectados.

Asimismo, plantea incorporar en los criterios de valoración y su ponderación, fomentar la contratación de aquellas personas que se encuentren en una situación de mayor precariedad, vulnerabilidad o dificultad social, como pueden ser las mujeres víctimas de violencia de género y/o personas en situación de riesgo de exclusión social, destacando entre ellas las mujeres de hogares monoparentales.

50 En el programa de incentivos a la conciliación, desde la Unidad de Igualdad de Género no ha sido posible valorar el impacto de género de la norma (en ninguna de sus líneas de desarrollo) al no recogerse en el informe de impacto emitido por el centro directivo el análisis de esa situación diferencial entre hombres y mujeres y las consecuencias esperadas por la aplicación de la norma (§ 46).

Además, entre las propuestas no atendidas para la línea 1 destinada a incentivos a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del teletrabajo, se encuentra hacer compatible el incremento de la cuantía de la ayuda en un 10% cuando la persona contratada sea mujer con otro aumento del 10% cuando la mujer sea víctima de violencia de género, mujer con discapacidad, mujer al frente de familia monoparental o mujer especialmente vulnerable como víctimas de trata y explotación sexual o paradas de larga duración.

5.1.2. Coordinación, seguimiento y evaluación

¿Se ha adoptado un conveniente sistema de coordinación, seguimiento y evaluación?

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 121

51 Se observa una ausencia de coordinación entre las distintas medidas de promoción de la igualdad en el marco de las políticas activas de empleo. Tampoco se realiza un seguimiento y evaluación global de tales medidas.

52 En línea con lo anterior, tal como se ha señalado en el punto 10, al Comisionado del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo le corresponden labores de coordinación, desde una perspectiva de género, de este Plan, en el que se integran las políticas activas de empleo.

No consta evidencia documental sobre el desarrollado de las funciones encomendadas a este órgano en virtud del Decreto 59/2020, de 29 de abril, relacionadas con el control, seguimiento y evaluación de todos los proyectos, programas y actividades y la 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. (§§ A.9 y A.10)

53 Por lo que se refiere al seguimiento individualizado de cada medida, los respectivos órganos encargados de su gestión no disponen de informes de seguimiento intermedios o finales que analicen las posibles deficiencias que pudieran dificultar el desarrollo de las medidas y los resultados obtenidos. En relación con ello, debe tenerse en cuenta que los datos que proporcionan los aplicativos informáticos no siempre ofrecen datos específicos y completos para poder realizar el seguimiento de la medida de promoción de la igualdad.

54 El seguimiento que se lleva a cabo se basa únicamente en la revisión de las justificaciones de las distintas subvenciones en la forma que se prevé en cada norma reguladora, así como con el seguimiento de los indicadores de los planes estratégicos de subvenciones y presupuestarios.

55 Por lo que se refiere a las justificaciones y su seguimiento, hay que destacar que los aplicativos informáticos con los que se gestionan las ayudas no son integrales, es decir, no soportan todas las fases de tramitación de la gestión de las subvenciones. En el caso concreto del programa de compromiso de contratación, la propia normativa reguladora (art.26.d) relativo a la justificación de la subvención de la Orden de 13 de diciembre de 2019) exige que el aplicativo informático GEFOC[13] se utilice para la justificación de la subvención, si bien no se ha llevado a cabo de forma completa y para todas las convocatorias a través de dicho aplicativo, incumpliéndose el precepto citado.

56 Adicionalmente, en ninguno de los programas analizados se ha elaborado el plan de acción previsto en el artículo 124.bis del TRLGHAP[14] que regula la comprobación de la adecuada justificación y de la realización de la actividad y del cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión y disfrute de la subvención. Este plan de acción permite comprobar materialmente la realización por las personas beneficiarias de las actividades subvencionadas por parte del órgano concedente.

[13] Aplicativo de Gestión de Formación Continua.

[14] Este artículo se incluyó con el Decreto-ley 1/2020, de 10 de febrero, para el impulso del proceso de justificación, comprobación, adecuación de la información contable y reintegro de los libramientos con justificación posterior y entró en vigor el 1 de septiembre de 2020.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 121

57 Por lo que se refiere al seguimiento mediante el uso de indicadores de medición, no consta que se empleen indicadores internos de gestión para analizar la efectividad de las medidas de promoción de la igualdad, más allá de los indicadores de seguimiento previstos en los planes estratégicos de subvenciones y presupuestarios, si bien con las limitaciones señaladas en los puntos 35 y 37.

58 Respecto al control, todos los programas de subvenciones están sometidos al régimen de fiscalización previa, excepto el programa de emprendimiento y el de estímulo en los que, a partir de 2022 y 2020[15], respectivamente, en los que se sustituyó la fiscalización previa por el control financiero.

Durante el periodo que comprende el alcance temporal del presente informe se han elaborado por parte de la IGJA tres informes de control específicos de los programas objeto de análisis: dos informes de control financiero del programa de estímulo (ejercicios 2020 y 2021) y una auditoría operativa del programa de formación con compromiso de contratación referida a la convocatoria de 2020 (única convocatoria del periodo 2019-2023), que fue aprobado en diciembre de 2022. Esta auditoría operativa fue objeto de un informe de seguimiento de recomendaciones incluido en el Plan del ejercicio 2023.

59 Por su relevancia en relación con el alcance de este informe, se detallan en el punto A.51 del apéndice 6.1 algunas de las principales conclusiones y recomendaciones del informe de auditoría operativa realizado, así como su seguimiento, encontrándose las recomendaciones destacadas pendientes de implantación.

60 En cuanto a la evaluación, con carácter general, no constan estudios o evaluaciones relacionados con los programas que incluyen medidas de promoción de la igualdad.

Únicamente se han emitido dos informes de evaluación sobre los incentivos a la creación de empleo estable del programa de fomento de Andalucía, cuyo objeto y principales conclusiones se recogen en los puntos A.143 y A.144 del apéndice 6.7.

5.1.3. Realización y consecución de la finalidad

¿Cuál ha sido el grado de realización de las medidas de promoción de la igualdad y su contribución a la finalidad prevista en cada caso?

61 En cuatro de los diez programas analizados ha habido medidas de promoción de la igualdad que no han tenido ninguna ejecución.

Son las medidas relativas a las ayudas a las mujeres autónomas para la realización de cursos, para la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género y para cubrir las bajas por maternidad dentro del programa de emprendimiento ya que no ha habido convocatorias de tales subvenciones en el periodo 2019-2023. (§§ cuadros nº 12 y 15 y A.31)

[15] Acuerdos de 6 de octubre de 2020 y de 27 de diciembre de 2022, del Consejo de Gobierno, por los que se sustituye el control previo por el control financiero permanente.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 121

Asimismo, las ayudas para la conciliación para el cuidado de dependientes y de hijos menores de tres años, las ayudas incrementadas para ampliaciones de jornada parcial a completa para víctimas de violencia de género, así como las ayudas para insertar en el mercado normalizado a mujeres en situación de exclusión social no han presentado ejecución debido a la ausencia o escasez de solicitudes. (§§ cuadros nº 12, 16 y 17, A.32, A.33)

62 El resto de las medidas sí presentan ejecución, aunque las relativas al bloque del fomento del trabajo autónomo y el empleo estable de las mujeres, así como a la conciliación laboral, familiar y personal no consiguen la finalidad pretendida.

Así, a pesar de los incrementos en las cuantías de las ayudas para las mujeres para fomentar el trabajo autónomo y la contratación indefinida, los hombres han sido beneficiarios y contratados en mayor medida. Respecto a los incentivos a la conciliación, ha tenido una escasa demanda y los datos de realización distan respecto a las previsiones de las convocatorias. Se observa, por tanto, una limitada contribución a la finalidad pretendida. (§§ A.31, A.32 y A.33)

63 Por su parte, las medidas relacionadas con la formación consiguen parcialmente el objetivo propuesto de garantizar la participación y contratación de las mujeres. De esta forma, aunque la participación de las mujeres ha sido mayor que la de los hombres (un 60% frente al 40%) y su contratación en cómputo global (55% frente al 45%), en el programa de compromiso de contratación el porcentaje de mujeres contratadas respecto de aquellas que han sido aptas ha sido inferior que dicho porcentaje en el caso de los hombres, un 45% y un 51%, respectivamente.

Además, se observan especialidades formativas relacionadas con sectores tradicionalmente masculinizados que continúan presentando infrarrepresentación femenina. (§ A.30)

64 Por último, los datos de realización de los programas integrales destinados específicamente a mujeres (MUR y Proyecto Acércate) reflejan su contribución a la finalidad prevista de mejora de su empleabilidad. (§ A.34)

5.1.4. Repercusión en el mercado laboral

¿Las medidas desarrolladas han tenido repercusión en el mercado laboral?

65 Del análisis realizado, se observa que el 50% de los programas con medidas de promoción de la igualdad analizados no han tenido prácticamente repercusión en el mercado laboral. Presentan tasas de incidencia laboral (contrataciones subvencionadas respecto a las contrataciones en Andalucía) del 0% o próximas a este valor. Se destaca el programa formativo con compromiso de contratación en el que además de la escasa repercusión, ninguna de las contrataciones subvencionadas ha sido indefinida, todas ellas han sido temporales. (§ A.35)

66 Por el contrario, el programa de emprendimiento destinados a autónomos y las ayudas para fomentar la contratación indefinida dentro del programa de fomento del empleo y de los incentivos a la creación de empleo estable presentan unas tasas de repercusión laboral del 7,16%, 4,53% y 6,65%, respectivamente, siendo además en el primer y tercer programa de los citados esta incidencia superior en las mujeres que en los hombres. (§ A.35)

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 121

5.2. ¿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?

5.2.1. Recursos financieros

¿Cuáles han sido los recursos destinados a las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo?

67 En el periodo 2019-2023, las obligaciones reconocidas destinadas exclusivamente a medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo han sido de 23,50 M€ que se corresponden con el gasto ejecutado en los programas formativos desarrollados con compromiso equilibrado entre hombres y mujeres, las ayudas a la conciliación, el programa MUR y el proyecto Acércate. (§§ A.24 a A.26)

68 Por otro lado, para el resto de las medidas de promoción de la igualdad, el dato de las obligaciones reconocidas disponible se refiere a la línea o programa de subvenciones en su conjunto y no específicamente a la medida de promoción de la igualdad dado que no resulta posible desligar el importe específico de la medida respecto del total del programa en el que se inserta; el importe de tales obligaciones ha sido de 671,27 M€. (§§ A.24 a A.27)

69 El contexto presupuestario en el que se enmarcan estos gastos son los programas presupuestarios de la Consejería y el SAE identificados en el cuadro nº 3, que presentan obligaciones reconocidas en el periodo 2019-2023 por un montante total de 5.596,06 M€. (§ A.28)

Esto supone que las obligaciones reconocidas destinadas exclusivamente a medidas para promocionar la igualdad en el ámbito de las políticas activas de empleo han representado el 0,41% del gasto total reconocido, si bien considerando además de esta cuantía la de todos los programas que incluyen alguna medida de promoción de la igualdad, este porcentaje alcanzaría el 12%.

70 Respecto al grado de ejecución financiera, el programa de emprendimiento, el programa de fomento y los incentivos al empleo estable presentan porcentajes superiores al 90%, llegando incluso en este último caso a un valor cercano al 99%. (§§ cuadro nº 12 y nº 20, A.75, A.87, A.128 y A.140)

Por otro lado, los grados de ejecución del programa con compromiso de contratación, las ayudas a la conciliación de la línea 1 y 4, y las ayudas incrementadas para inversión de inmovilizado que impliquen la creación de trabajo para mujeres en situación de exclusión social alcanzan el 22,67%, 57%, 24,57% y 4,85%, respectivamente. Uno de los motivos que explican estos grados de ejecución son las pocas solicitudes presentadas por la configuración de los requisitos de acceso y las cuantías de los incentivos. (§§ cuadro nº 12, A.46, A.117, A.118 y A.155)

5.2.2. Cobertura y eficiencia

¿Cuál ha sido la cobertura de las medidas de promoción de la igualdad?

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 121

71 El resumen de los porcentajes de las resoluciones favorables respecto a las solicitudes de cada uno de los programas se refleja en el cuadro nº 20 del apéndice 5. Se observa como esta ratio de cobertura de la demanda presenta valores dispares, dependiendo de la medida.

72 Así, por lo que se refiere a las medidas relacionadas con la formación este indicador se sitúa en el 59% y en el 67%, respectivamente. En el caso de las medidas que pretenden impulsar el trabajo autónomo alcanza valores en torno al 60% y de aquellas relativas a la conciliación oscila desde el 0% en aquellos supuestos donde ha habido pocas solicitudes y no se han resuelto de forma favorable hasta el 65% para el caso de las ayudas para el fomento del teletrabajo. Las subvenciones dirigidas a la contratación indefinida (programa de fomento e incentivos empleo estable) presentan una cobertura del 15% y 69%, respectivamente. Por último, este indicador en el programa de empresas de inserción llega a alcanzar el 89% y en el MUR se resuelve de forma favorable el 46% de las solicitudes. (§§ Cuadro nº 20, A.48, A.77, A.90, A.106, A.108, A.113, A.121, A.129 y A.164)

Los factores más determinantes en esta ratio de cobertura son las disponibilidades presupuestarias y los requisitos reguladores de las ayudas. En el caso concreto del programa de fomento del empleo, a pesar de presentar un grado de ejecución del 90,63%, la tasa de cobertura de la demanda se sitúa en el 15%; ello como consecuencia de que a partir de una determinada fecha no se pudieron conceder las solicitudes por falta de disponibilidad presupuestaria, según se explica en el punto A.129.

73 Por otro lado, se ha calculado la tasa de cobertura poblacional de los programas cuyos destinatarios son los desempleados en general, según se explica en el punto A.36 y se recoge en el cuadro nº 21. El programa que presenta una mayor cobertura poblacional son los incentivos a la creación de empleo estable con un 2,22%; es decir, dos de cada cien desempleados fueron contratados en el marco de este programa de subvenciones, siendo la cobertura de los hombres superior (2,49%) que la de las mujeres (1,92%). El resto de los programas alcanzan ratios que no llegan al 1%. (§§ Cuadro nº 21, A.49, A.93, A.105, A.111, A.116, A.130, A.141 y A.172)

¿Se ha realizado un uso óptimo de los recursos destinados a las medidas?

74 Se ha determinado un indicador que refleja el importe medio por beneficiario o destinario de cada uno de los programas con medidas de promoción de la igualdad, considerando sus particularidades, cuyo desarrollo se encuentra recogido en los apéndices 6.1 a 6.10 individualizados de cada medida.

Debe considerarse que, con carácter general, para el cálculo de este indicador no se ha dispuesto de información económica diferenciada por sexo, por lo que en la mayoría de los casos la ratio se refiere al conjunto de los beneficiarios o destinatarios.

En cualquier caso, para las líneas 4 y 5 de los incentivos a la conciliación sí se ha dispuesto de esta información y en el caso de los programas integrales destinados exclusivamente a mujeres los valores se refieren solamente a ellas. Respecto a éstos, se observa que, el importe medio concedido para las mujeres en la línea 4 de conciliación destinada a la contratación por las per-

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 121

sonas trabajadoras autónomas con hijos menores de 3 años, ha sido de 5.422 € y para los hombres de 5.848 €; en el caso de la línea 5 que pretende cubrir los supuestos de riesgo durante el embarazo y los periodos de descanso por nacimiento, el importe medio concedido para las mujeres autónomas se sitúa en 1.968 € y para los hombres en 1.856 €. Por último, el programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano ha implicado un importe medio por beneficiario[16] de 137.056 € y una cuantía media por mujer participante de 2.151 €. (§§ Cuadros nº 58, 62, 92 y A.170)

75 Respecto a los tiempos que transcurren entre la aprobación de las distintas bases reguladoras de las ayudas y la primera convocatoria, indicativos de la eficiencia de los procesos, se destaca el tiempo que transcurre en el programa de formación y empleo en el que esta ratio se sitúa solamente en 25 días. En sentido contrario, en el programa con compromiso de contratación y en los incentivos a la conciliación dicho plazo alcanza los 8 y 9 meses. (§§ A.50, Cuadros nº 34, 36, 58 y 62)

76 Por lo que se refiere a los tiempos de resolución de las distintas convocatorias de las subvenciones de los distintos programas con medidas de promoción de la igualdad, se observa que los plazos de resolución se incumplen en el programa de emprendimiento, en el programa de estímulo, en los incentivos a la conciliación (línea 2), en el programa de fomento del empleo, en los incentivos al empleo estable y en el programa de empresas de inserción respecto de los plazos previstos en las distintas normativas reguladoras. (§§ A.77, A.91, A.106, A.131, A.142 y A.156)

Se destaca el incumplimiento del programa de fomento del empleo en el que el plazo medio de resolución se sitúa en 20,96 meses cuando el plazo máximo para resolver según su normativa reguladora es de tres meses. (§§ A.131)

6. RECOMENDACIONES

77 La Cámara de Cuentas de Andalucía recomienda la adopción de las medidas expuestas en este epígrafe, orientadas a la mejora de la gestión de los fondos públicos. La implantación de estas recomendaciones podrá ser objeto de alcance en futuros informes de fiscalización que tengan como objetivo el seguimiento específico de este informe, las recomendaciones por materias o cualquier otro asunto relacionado con el mismo. En observancia de la "Guía práctica para la elaboración de recomendaciones", elaborada por la Cámara de Cuentas de Andalucía, se debe consignar una prioridad alta o media a cada recomendación, teniendo en cuenta si se trata de una debilidad material o una deficiencia significativa. En el caso de una prioridad alta, se requiere atención urgente de la dirección para implantar controles/procedimientos que mitiguen los riesgos identificados en forma de conclusiones. Para una prioridad media, la dirección deberá establecer un plan de acción concreto para resolver la deficiencia observada en un plazo razonable.

Las recomendaciones van dirigidas a los órganos identificados en el epígrafe 2 sobre responsabilidades de la Junta de Andalucía en relación con la fiscalización.

[16] Los beneficiarios de este programa son las corporaciones locales, las entidades del sector público andaluz y agencias vinculadas o dependientes de la administración andaluza y entidades sin ánimo de lucro. La ayuda a percibir para el desarrollo de los itinerarios subvencionados depende, entre otros, de las mujeres participantes.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 121

78 Adoptar medidas que permitan conocer y disponer de información global y conjunta de las medidas que se están desarrollando de cara a la toma de decisiones al respecto. (§ 27) (alta)

79 Planificar las medidas de promoción de la igualdad como parte de una estrategia común sin que se contemplen como medidas aisladas y puntuales. Ello permitirá aprovechar sinergias que contribuyan a la mayor eficiencia, al complementarse unas con otras y actuar sobre los factores que mayor repercusión puedan tener en las desigualdades existentes[17]. [18](§§ 27 a 29, 32 y 33) (alta)

80 Impulsar medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo que den cobertura a todos los ámbitos que prevé la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dotándolas de recursos suficientes para su implementación, sobre la base de estudios previos de diagnósticos y evaluaciones que permitan valorar la adecuación, pertinencia y coherencia interna y externa de las medidas. (§§ 30, 31, 51, 52 y 38) (media)

81 Continuar desarrollando e impulsar programas específicos destinados a las mujeres, sobre la base de los resultados obtenidos que reflejan su contribución a la mejora de la empleabilidad de las mujeres con respecto a otros generales. (§§ 63) (media)

82 Estudiar instrumentos alternativos a la concesión de subvenciones para abordar la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo. (§§ 28, 29 y 25) (media)

83 Reflejar y visibilizar en los textos normativos reguladores de las medidas de promoción de la igualdad la situación diferencial de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, así como la explicación de la medida de acción positiva que se pretende implantar, su ámbito, objeto, finalidad y los efectos esperados. En este sentido, en el contenido de la norma debe quedar claro que, por un lado, es necesario plantear medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso y mantenimiento del empleo y, por otro, que existen colectivos específicos que pueden considerarse preferentes por sus especiales dificultades (que, también, deben de primarse) y que dentro de ellos hay mujeres y hombres con situaciones de partida diferentes. Asimismo, deben incluirse mecanismos de seguimiento y evaluación específicos de las medidas de promoción de la igualdad (§§ 39 a 42 y 51) (media)

84 Realizar un análisis global de las diferentes subvenciones para que en todas ellas se incorpore el principio de igualdad entre mujeres y hombres de una forma homogénea. (§§ 37 a 48) (media)

85 Promover un sistema de coordinación que permita vertebrar las actuaciones de los distintos órganos implicados en las medidas de promoción de la igualdad. En relación con lo anterior, impulsar las labores de coordinación encomendadas al Comisionado por el Decreto 59/2020 y especialmente las funciones asignadas respecto del seguimiento, control y evaluación de los programas, proyectos y actividades. (§§ 51 y 52, A.9 y A.10) (alta)

[17] Con fecha 26 de marzo de 2025, el Consejo de Gobierno ha aprobado el Acuerdo por el que se formula el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo para el periodo 2025-2028. Según informan en el periodo de alegaciones, este Plan se encuentra en fase de elaboración.
[18] Punto modificado por la alegación presentada.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 121

86 Definir indicadores de seguimiento específicos de las medidas de promoción de la igualdad tanto de eficacia, como de economía y eficiencia. Además, estudiar de forma fundamentada y documentada los valores previsibles a alcanzar de cada uno de estos indicadores y sus consecuciones. Asimismo, los indicadores de los distintos documentos de planificación deben estar alineados y presentar coherencia entre ellos. (§§ 35 y 37) (alta)

87 Para una real transversalidad de la perspectiva de género, resulta fundamental atender las propuestas efectuadas por la Unidad de Igualdad de Género en el informe de observaciones del informe de evaluación de impacto de género de cada proyecto de norma reguladora, en consonancia con el artículo 4.3 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género. (§§ 47 a 50) (alta)

88 Impulsar el seguimiento de los resultados obtenidos de las distintas medidas de promoción de la igualdad en el marco de las políticas activas de empleo. Ello permitiría un seguimiento continuo y un análisis de las posibles deficiencias que pudieran afectar al desarrollo de las medidas. Asimismo, valorar ampliar este seguimiento a periodos más extensos de cara a la valoración de la repercusión en el mercado de trabajo. (§§ 51, 53, 57 y 60) (alta)

89 Adoptar medidas en relación con la disponibilidad, configuración y calidad de los datos asociados a cada medida ya que su explotación debe permitir medir la eficacia, economía y eficiencia de las iniciativas de promoción de la igualdad. La integridad de los aplicativos, la automatización de los procesos y la revisión de los requisitos de acceso a los distintos incentivos son factores cruciales para la implementación de las medidas de promoción, así como para su posterior evaluación (§§ 53, A.31, A.20, A.22, A.25, A.71, A.72, A.83, A.13) (media)

90 Realizar evaluaciones de las distintas medidas de promoción de la igualdad que permitan valorar si se han cumplido los objetivos de igualdad pretendidos y el impacto real para las mujeres en el mercado de trabajo. (§§ 51 y 60) (media)

91 En el ámbito de la formación, estudiar y valorar la adopción de medidas que además de fomentar la formación y contratación de las mujeres, incidan en los sectores de actividad en los que se encuentran infrarrepresentadas. [19] (§§ 63 y A.30) (media)

92 Estudiar y rediseñar las medidas para el fomento del trabajo autónomo al objeto de conseguir el objetivo de impulsar la actividad de las mujeres en dicho régimen. (§§ 62 y A.31) (media)

93 Analizar las causas que han originado la baja ejecución de los incentivos a la conciliación laboral, familiar y personal en aras de tratar de impulsar en mayor medida dicha conciliación. La publicidad de las medidas, las cuantías destinadas y la definición de los requisitos de acceso son elementos esenciales que deben reconsiderarse en aras de la consecución del fomento de la conciliación. (§ 62 y A.32) (media)

94 Evaluar los motivos por los que los programas destinados a impulsar la contratación indefinida de las mujeres no han logrado dicho objetivo, considerar incrementos en las ayudas superiores

[19] Punto modificado por la alegación presentada.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 121

a los previstos hasta el momento, así como la agilización de los procedimientos de tramitación. (§ 62 y A.33) (media)

7. APÉNDICES

Apéndice 1. Situación de hombres y mujeres en el mercado laboral

A.1 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 4 y nº 5.

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 (53,19%) es 12,26 p.p. mayor a la de las mujeres (40,93%). Asimismo, las tasas de desempleo de las mujeres son superiores en todos los años analizados a las de los hombres, siendo en 2023 del 20,53% y 15,09%, 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).

En el periodo analizado, la pandemia por el Covid-19 declarada en marzo de 2020 tuvo un gran impacto sobre el mercado de trabajo que trató de mitigarse mediante un conjunto de medidas en todos los ámbitos, entre ellos el laboral.

TASA DE EMPLEO 2019-2023

Ambos sexos	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Total Nacional	50,64%	48,81%	50,67%	50,82%	51,89%
Andalucía	44,85%	43,80%	45,90%	45,63%	46,91%
Hombres					
Total Nacional	56,38%	54,33%	56,18%	56,42%	57,14%
Andalucía	52,02%	51,40%	52,61%	51,90%	53,19%
Mujeres					
Total Nacional	45,21%	43,57%	45,45%	45,52%	46,93%
Andalucía	37,98%	36,52%	39,48%	39,64%	40,93%

Fuente: INE. Datos del cuarto trimestre de cada año. **Cuadro nº 4**

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%	13,44%	12,99%	11,80%
Andalucía	20,80%	22,74%	20,31%	19,05%	17,61%
Hombres					
Total Nacional	12,23%	14,17%	11,93%	11,44%	10,42%
Andalucía	17,82%	18,98%	17,42%	16,57%	15,09%
Mujeres					
Total Nacional	15,55%	18,33%	15,15%	14,74%	13,33%
Andalucía	24,40%	27,27%	23,71%	21,96%	20,53%

Fuente: INE. Datos del cuarto trimestre de cada año. **Cuadro nº 5**

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.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 121

A.2 Por lo que se refiere a la temporalidad en el empleo, la jornada parcial representa una mayor proporción entre las mujeres ocupadas que en el caso de los hombres. En este sentido, en el ejercicio 2023, la jornada parcial se da en el 23,20% de las mujeres, 17,20 p.p. más que en los hombres para los que dicho tipo de jornada representa el 6,00%, según se refleja en el cuadro nº 6.

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%	13,50%
Andalucía	15,30%	16,30%	14,10%	15,10%	13,70%
Hombres					
Total Nacional	7,00%	6,90%	6,20%	6,70%	6,60%
Andalucía	6,40%	7,80%	6,30%	7,60%	6,00%
Mujeres					
Total Nacional	23,80%	23,50%	22,10%	21,60%	21,40%
Andalucía	27,00%	27,70%	24,10%	24,50%	23,20%

Fuente: INE. Datos del cuarto trimestre de cada año. **Cuadro nº 6**

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.

A.3 Los últimos datos publicados por el INE referidos al ejercicio 2022 reflejan que el salario medio bruto en las mujeres en Andalucía (21.729,48 €) es un 21% inferior al de los hombres (26.189,50€).

BRECHA SALARIAL

		MUJERES				**HOMBRES**			
		2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Salario medio bruto	Nacional	21.682,02	22.467,48	23.175,95	24.359,82	26.934,38	27.642,52	28.388,69	29.381,84
	Andalucía	19.391,52	19.517,52	20.427,80	21.729,48	24.527,67	24.785,82	25.464,78	26.189,50
Salario mediano	Nacional	17.961,93	18.556,68	19.162,47	20.045,68	22.368,07	22.774,10	23.490,62	24.238,23
	Andalucía	15.977,45	15.743,42	16.516,76	17.692,39	20.433,90	20.492,93	20.997,73	21.378,14

Fuente: INE. Datos publicados en septiembre de 2024. **Cuadro nº 7**

Salario medio: se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año. Incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas (IRPF).

Salario mediano: divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior).

A.4 Los datos de trabajadores autónomos en el periodo 2019-2023 reflejan que si bien se han incrementan progresivamente las mujeres dadas de alta en dicho régimen, la representación global de los hombres sobre el total de personas trabajadores es superior en 26 p.p. a la presencia de las mujeres. De esta forma, en el ejercicio 2023, del total de 645.250 autónomos de Andalucía, el 63% (407.100) son hombres y el 37% (238.150) mujeres.

AUTÓNOMOS ANDALUCÍA 2019-2023

	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Hombres	395.475	393.300	402.125	404.875	407.100
Mujeres	217.600	216.450	225.800	234.875	238.150
Total	**613.075**	**609.750**	**627.925**	**639.750**	**645.250**

Fuente: IECA. **Cuadro nº 8**

A.5 Respecto a la corresponsabilidad, el porcentaje de mujeres que realizan tareas domésticas a diario es superior en 20 p.p. al de los hombres (64% frente a 44%) y aquellas que cuidan de otras personas asciende al 41% frente al 33% de los hombres. Asimismo, del total de excedencias por

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 121

cuidado de hijas/os y por cuidado de familiares, las mujeres las toman mayoritariamente con un 88,0% y un 78,6%[20], respectivamente.

A.6 Por último, el informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2023[21], en su apartado correspondiente al análisis de la realidad en el empleo recoge desigualdades manifiestas entre hombres y mujeres.

"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."

Apéndice 2. Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo

A.7 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. 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. No consta que se hayan desarrollado planes sectoriales de desarrollo del Plan Director.

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, política pública objeto de la presente actuación.

A.8 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

[20] Fuente: Principales datos estadísticos de igualdad. Ministerio de Igualdad. Datos de 2022. PrincipalesIndicadores2024.pdf
[21] https://www.juntadeandalucia.es/export/presup2023/genero/informe.pdf (página 71).

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 121

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 tienen un carácter transversal en todas las actuaciones, se observa como de forma específica el Plan Director hace referencia 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.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 121

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.

A.9 El Decreto 59/2020, de 29 de abril, crea y regula el comisionado del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía.

El Comisionado, según recoge la parte expositiva del Decreto citado, se constituye para asumir el desarrollo de tareas y el mantenimiento de relaciones de coordinación intra administrativas con los órganos que componen la estructura orgánica de la Consejería, al tener que impulsar y asegurar el cumplimiento de actuaciones de carácter transversal que afectan a distintas unidades, como es el caso de coordinar la planificación de las Políticas de Empleo de las Direcciones Generales de la Consejería y las Políticas de Empleo a implementar por el SAE. En la misma línea, debe dirigir y coordinar el diseño y desarrollo de los ejercicios evaluativos que se determinen de aquellas políticas ya ejecutadas, y aquellas otras actuaciones que se establezcan como prioritarias. Por otro lado, para el cumplimento de sus fines es imprescindible que esta figura asuma las relaciones de carácter interadministrativo con órganos y unidades dependientes de otras Consejerías (Fondos Estructurales de la Unión Europea) y de la Administración General del Estado.

El Comisionado se crea como órgano unipersonal y en el ejercicio de sus funciones se adscribe a la Consejería competente en materia de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, a través de la Viceconsejería. En el mes de mayo de 2020 se designó a la primera persona al frente del Comisionado[22].

Según el art. 2 del citado Decreto le corresponden, en general, las funciones relacionadas con el desarrollo e impulso de las líneas maestras de actuación del Plan, considerando la perspectiva de género, y en particular, las siguientes:

a) Impulso y coordinación de la elaboración de todos los documentos relativos a la planificación estratégica de carácter sectorial y territorial de la Consejería, 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.
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.
d) Asesoramiento a las personas titulares de la Consejería y Viceconsejería en todas las materias relativas a la implantación del Plan.

[22] Goza de la consideración de alto cargo con rango de Director o Directora General a los efectos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 3/2005, de 8 de abril de Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de Declaración de Actividades, Bienes, Intereses y Retribuciones de Altos Cargos y otros Cargos Públicos, y en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre. Como consecuencia de su rango de Director o Directora General, el Comisionado del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía, tendrá la consideración de órgano directivo central conforme a lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 121

A.10 Durante el trabajo de campo no se ha dispuesto de evidencia documental que acredite las funciones desarrolladas relativas al impulso y coordinación de la elaboración de todos los documentos de planificación estratégica de carácter sectorial y territorial, al control, seguimiento y evaluación de los programas, proyectos y actividades y a la realización de estudios, evaluaciones y documentos de trabajo.

Apéndice 3. Análisis general del contexto normativo

A.11 Las políticas públicas de igualdad de género han considerado, desde sus orígenes, el empleo como un área prioritaria de intervención, de ahí que, tanto en el ámbito internacional como en el europeo, estatal y autonómico se hayan adoptados iniciativas tendentes a fomentar la igualdad en el empleo.

A.12 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 discriminación. 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.

Esta cuestión ha adquirido, si cabe, más peso tras la crisis originada por la pandemia debida al COVID-19 ya que tuvo un impacto altamente negativo sobre el empleo. Una de las principales respuestas de la Unión Europea a esta situación, el Plan de Recuperación Europeo Next Generation EU, vincula esta recuperación al avance en materia de igualdad de género, instando a que las políticas públicas impulsadas con estos fondos impacten positivamente en cuatro ejes prioritarios, siendo la igualdad (junto con la transformación digital, la transición ecológica y la cohesión social y territorial) uno de ellos.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 121

A.13 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.

A.14 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».

A.15 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.

A.16 El capítulo II del título II de la citada ley dedicado a las medidas para promocionar la igualdad está destinado específicamente al empleo.

De esta forma, 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

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 121

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.

Por su parte, el artículo 23 señala que las administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias. Asimismo, debe garantizar la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo.

Asimismo, el artículo 24 recoge que se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares.

En el anexo 1 se recoge la principal normativa reguladora en relación con este informe, tanto general como de cada uno de los programas con medidas de promoción de la igualdad que conforman el alcance objetivo del presente informe.

Apéndice 4. Metodología

A.17 Tal como se observa en el cuadro nº 9, el objetivo de la fiscalización se ha desglosado en objetivos generales formulados en términos de preguntas, para los cuales se han establecido a su vez subpreguntas que se corresponden con los objetivos específicos o áreas de trabajo delimitadas. A estas preguntas se les han asociado los criterios de auditoría con sus correspondientes procedimientos.

RESUMEN MATRIZ DE AUDITORÍA

¿Las medidas adoptadas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo han resultado eficaces?					
Área de trabajo	**Preguntas de auditoría**	**Dimensión**	**Criterio**	**Procedimientos generales/Indicadores**	**Punto del informe**
Planificación	¿Se ha realizado una adecuada planificación 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. Análisis de la planificación estratégica y presupuestaria en relación con los programas/medidas de promoción de la igualdad. Valoración de objetivos e indicadores. 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: estudio de la normativa desde la perspectiva de género, informe de evaluación de impacto de género e informe de observaciones de igualdad.	26 a 50
Coordinación, seguimiento y evaluación	¿Se ha adoptado un conveniente sistema de coordinación, seguimiento y evaluación?	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.	51 a 60
Realización y consecución de finalidad	¿Cuál ha sido el grado de realización de las medidas de promoción de la igualdad y su contribución a la finalidad prevista en cada caso?	Eficacia	Planes, programas y documentos estratégicos. Marco normativo de cada programa/medida.	Diseño de indicadores de eficacia para cada medida de promoción de la igualdad, que dependen del objeto de cada una de ellas (apéndices 6.1 a 6.10). Con carácter general, estos indicadores de eficacia versan sobre las realizaciones conseguidas en relación con las solicitudes, resoluciones, destinatarios y contrataciones. Todo ello analizado desde una perspectiva de género y en función de las distintas finalidades pretendidas. Valoración global del cumplimiento de la finalidad sobre la base de los datos de realización y resultados.	61 a 64
Repercusión en el mercado laboral	¿Las medidas desarrolladas han tenido repercusión en el mercado laboral?	Eficacia	Marco normativo de cada programa/medida.	Diseño de indicadores que reflejen la repercusión o incidencia que han tenido en el mercado laboral las medidas de promoción de la igualdad que conllevan contrataciones o altas de autónomos. Todo ello analizado desde una perspectiva de género.	65 y 66

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 121

¿Las medidas adoptadas para la promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo han resultado eficaces?					
Área de trabajo	**Preguntas de auditoría**	**Dimensión**	**Criterio**	**Procedimientos generales/Indicadores**	**Punto del informe**
¿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?					
Recursos financieros	¿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 destinados a las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo. Grado de ejecución financiera.	67 a 70
Cobertura	¿Cuál ha sido la cobertura de las medidas de promoción de la igualdad?	Cobertura	Máxima cobertura. Marco normativo de los programas con medidas de promoción de la igualdad.	Cálculo de la tasa de cobertura de la demanda (resoluciones favorables/solicitudes), así como de la tasa de cobertura poblacional en función de la potencial población objetivo en cada caso.	71 a 73
Eficiencia	¿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.	Gasto por beneficiario y/o destinatario. Análisis de los tiempos de tramitación de las ayudas de promoción de la igualdad (tiempo entre las BBRR y la convocatoria; y plazo de resolución).	74 a 76

Fuente: Elaboración propia. **Cuadro nº 9**

A.18 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.

Como punto de partida, se ha elaborado un cuestionario por cada programa con medidas de promoción de igualdad en el empleo y órgano gestor (en total 10 cuestionarios[23]) que integra 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, los datos de gestión solicitados han variado en función de la finalidad de la medida y su disponibilidad ha estado condicionada por las posibilidades de explotación de los distintos aplicativos de gestión.

A.19 Además, se han empleado otros procedimientos tales como entrevistas, revisión normativa y de estudios y documentos estratégicos y de planificación, uso y análisis de estadísticas y bases de datos, así como el diseño de indicadores de medición.

En relación con estos últimos, dada la escasez y las debilidades de los indicadores de eficacia, economía y eficiencia existentes directamente relacionados con las medidas de promoción de la igualdad, se han diseñado una serie de indicadores ad hoc por el equipo de auditoría que han sido comunicados y contrastados con la entidad fiscalizada.

Estos indicadores se han adaptado a la naturaleza y a la finalidad de la medida, así como a las disponibilidades de información en cada caso. No obstante, se ha tratado de mantener un cuerpo homogéneo entre ellos. Así, los indicadores y datos de eficacia versan sobre solicitudes, resoluciones, contrataciones e incidencia laboral[24]; los de economía abordan las cuantías dispuestas y reconocidas, el grado de ejecución financiero y los importes medios por beneficiario/destinatario; y la eficiencia se mide con indicadores que relacionan las resoluciones favorables con las

[23] 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.

[24] La incidencia laboral se ha determinado en aquellos casos que la medida implicaba nuevas contrataciones en el mercado general (no de colectivos específicos) o en el régimen de autónomos, dado que en estos casos existen estadísticas respecto a las contrataciones o autónomos en Andalucía.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 121

solicitudes (tasa de cobertura de la demanda), la cobertura de la potencial población objetivo[25] y los tiempos medios empleados en la tramitación de las ayudas.

Estos indicadores se han calculado de forma acumulada para el periodo 2019-2023, habiéndose diferenciado, en su caso, por convocatoria.

Todo ello, en la medida de lo posible, analizándolo desde una perspectiva de género, al distinguir mujeres y hombres y considerando la diferenciación por sexo como la variable explicativa central y de cruce transversal con otras variables.

Los indicadores propuestos no tienen en la mayoría de los casos un valor estándar que pueda interpretarse como el objetivo a cumplir, no obstante, para algunos de ellos, ha sido posible determinar un valor de referencia en función de estándares reconocidos en relación con los asuntos en cuestión o las previsiones normativas.

En los apéndices 6.1 a 6.10 se incluye una explicación más detallada y completa de cada medida, así como el análisis pormenorizado de los datos e indicadores correspondientes. Dichos apéndices constituyen la base técnica que soporta la mayoría de las conclusiones generales alcanzadas y contribuyen a una mejor compresión de éstas. Asimismo, ante la diversidad, extensión, complejidad y heterogeneidad de las medidas, se ha incorporado un apéndice (el número 5) que trata de forma global determinadas variables y ratios de cara a obtener una visión general al respecto.

A.20 Para la cuantificación de las variables analizadas y las ratios diseñadas se han empleado fundamentalmente las bases de datos y la información facilitada por los órganos gestores. Durante el trabajo de campo se han detectado errores, incoherencias y debilidades en la información procedente de estas fuentes que ha requerido una labor de análisis y contraste que, en la mayoría de los casos, han sido solventados. En cualquier caso, dichas circunstancias no alteran el sentido de las conclusiones resultantes.

Asimismo, ha sido necesaria la consulta de información estadística procedente del Instituto Nacional de Estadística, del Observatorio ARGOS y del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Apéndice 5. Análisis global de indicadores de las medidas de promoción de la igualdad

A.21 Con objeto de ofrecer una visión de conjunto de todas las medidas de promoción de la igualdad analizadas y facilitar el seguimiento de las conclusiones generales de este informe, en este apéndice se recoge un resumen global de algunos de los datos e indicadores más relevantes. Así pues, se incluye información sobre el crédito inicial, las obligaciones reconocidas y el grado de ejecución de las medidas. También se recoge un breve análisis de los datos de realización en relación con la participación y contratación de las mujeres y su correlación con el grado de cumplimiento de la finalidad pretendida en cada caso; la repercusión en el mercado laboral; la cobertura de la demanda; y la cobertura poblacional de los destinatarios. Esta información a su vez se encuentra

[25] La cobertura poblacional se ha determinado en aquellos casos que se ha dispuesto de datos estadísticos sobre la potencial población objetivo, generalmente, cuando son desempleados y autónomos en general.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 121

desarrollada para cada una de las medidas en los correspondientes apéndices individualizados de cada medida (apéndices 6.1 a 6.10).

Crédito inicial

A.22 El crédito inicial de las convocatorias de los distintos programas con medidas de promoción de la igualdad para el periodo 2019-2023 se ofrece en el cuadro nº 10.

Como cuestión preliminar hay que tener en cuenta que únicamente para aquellos programas que constituyen de forma íntegra una medida de promoción de la igualdad como son las ayudas a la conciliación y los programas integrales (5.1 a 5.5, 9.1 y 10.1 del cuadro nº 12), el importe del crédito previsto de las distintas convocatorias se destina exclusivamente a promocionar la igualdad; este importe asciende a 9,06 M€. Por otro lado, para el resto de las medidas de promoción de la igualdad identificadas (1.1, 2.1, 3.1 a 3.3, 4.1 y 4.2, 6.1 y 6.2, 7.1, 8.1 a 8.3 del cuadro nº 12), el crédito inicial de las convocatorias es global para el programa o la línea, en total 538,78 M€.

CRÉDITO INICIAL MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD 2019-2023

	Programa		Medida de promoción de la igualdad	Crédito Inicial (*)	Cuadro /punto apéndice
A) Formación profesional	1. Programa formativos con compromiso de contratación	1.1	Compromiso equilibrado de contratación entre hombres y mujeres.	20.000.000,00	Cuadro 27
	2. Programa de Empleo y Formación	2.1	Participación de las mujeres al menos un 50 por ciento en los proyectos formativos.	217.788.798,39	Cuadro 35
B) Fomento del trabajo autónomo	3. Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo	3.1	Ayudas incrementadas para el inicio de actividad como autónomo para mujeres y mujeres víctimas violencia de género (dentro de la línea 1).	39.000.000,00	Cuadro 47
		3.2	Ayudas mejoradas para la realización de cursos a mujeres autónomas (dentro de la línea 3).	No se convoca	A.69
		3.3	Ayudas a los autónomos para crear empleo indefinido de mujeres víctimas violencia de género y ayudas para las autónomas de baja por maternidad (dentro de la línea 4).	No se convoca	A.69
	4. Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía	4.1	Ayudas mejoradas para mujeres autónomas residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes.	42.100.000,00	Cuadro 52
		4.2	Ayudas para mujeres autónomas que han cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija.		
C) Incentivos a la conciliación	5. Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5.1	Línea 1. Ayudas a la conciliación (trabajo a distancia). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	1.500.000,00	Cuadro 66
		5.2	Línea 2. Ayudas a la conciliación (cuidado de personas con discapacidad y dependientes).	750.000,00	Cuadro 66
		5.3	Línea 3. Ayudas a la conciliación (cuidado de hijos o hijas menores de 3 años).	750.000,00	Cuadro 66
		5.4	Línea 4. Ayudas a la conciliación (autónomos: cuidado de hijos o hijas menores de 3 años). Además, incremento de la cuantía cuando la persona contratada sea mujer.	1.980.000,00	Cuadro 67
		5.5	Línea 5. Ayudas a la conciliación (autónomos: riesgo de embarazo y permiso de paternidad/maternidad). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	798.000,00	Cuadro 67
D) Incentivos a la contratación	6. Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía	6.1	Ayudas incrementadas para crear empleo estable o transformarlo de parcial a completo cuando la persona contratada sea mujer.	40.000.000,00	Cuadro 74
		6.2	Ayudas incrementadas para ampliaciones de contratos de mujeres víctimas de violencia de género.	4.000.000,00	A.121

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 121

	Programa		Medida de promoción de la igualdad	Crédito Inicial (*)	Cuadro /punto apéndice
	7. Incentivos empleo estable	7.1	Ayudas incrementadas para crear empleo indefinido cuando la persona contratada sea mujer.	170.000.000,00	Cuadro 80
	8. Empresas de Inserción	8.1	Ayudas incrementadas para inversión inmovilizado que implique la creación de trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	945.000,00	Cuadro 86
		8.2	Ayudas incrementadas para crear o mantener trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	4.171.250,00	Cuadro 87
		8.3	Ayudas incrementadas para insertar en el mercado normalizado a mujeres en situación de exclusión social.	775.000,00	Cuadro 88
E) Programas integrales	9. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR)	9.1	Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano.	1.158.919,00	Cuadro 93
	10. Proyecto Acércate	10.1	Proyecto Acércate. Inserción laboral de víctimas de violencia de género.	2.121.109,00	A.174

Fuente: SAE.CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 10**

(*) 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.

A.23 Por otra parte, al objeto de contextualizar estos importes en el conjunto de las actuaciones de la Consejería y el SAE, se destaca que el crédito inicial previsto en el periodo 2019-2023 de los programas presupuestarios en los que se incluyen todas estas medidas de promoción de la igualdad, ha sido de 5.862,48 M€, según el desglose por ejercicio recogido en el cuadro nº 11.

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 2019-2023. **Cuadro nº 11**

Nota: El programa 32K se incorpora a la clasificación funcional por programas en el ejercicio presupuestario 2023. Que la competencia en materia de incentivos al empleo y competitividad empresarial pasa a formar parte del programa 32K.

Obligaciones reconocidas y grado de ejecución

A.24 En el cuadro nº 12 se muestran las obligaciones reconocidas y el grado de ejecución de los programas con medidas de promoción de la igualdad.

A.25 Como consideración preliminar hay que tener en cuenta que, en los casos de que las medidas de promoción de la igualdad se encuentren inmersas dentro de un programa, los importes se refieren a la totalidad de éste ya que (salvo en el programa con compromiso de contratación) no se ha dispuesto de información económica diferencia de la medida, bien como consecuencia de la falta de disponibilidad de datos o de la dificultad o complejidad para su obtención por parte del órgano gestor.

Por tanto, salvo en el caso de los programas integrales y las ayudas a la conciliación cuyo importe íntegro se destina a promocionar la igualdad, para el resto de los programas, las cuantías no se refieren de forma exclusiva a la medida sino al programa o la línea en la que se encuadran las mismas.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 121

OBLIGACIONES Y GRADO DE EJECUCIÓN MEDIDAS PROMOCIÓN IGUALDAD 2019-2023

€

	Programa		Medida de promoción de la igualdad	Obligaciones reconocidas	Grado de ejecución	Punto apéndice
A) Formación profesional	1. Programa formativos con compromiso de contratación	1.1	Compromiso equilibrado de contratación entre hombres y mujeres.	4.534.497,45	22,67%	A.46 A.47
	2. Programa de Empleo y Formación	2.1	Participación de las mujeres al menos un 50 por ciento en los proyectos formativos.	274.751.822,63	88,12%	A.61
B) Fomento del trabajo autónomo	3. Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo	3.1	Ayudas incrementadas para el inicio de actividad como autónomo para mujeres y mujeres víctimas violencia de género (dentro de la línea 1).	64.229.902,40	94,01%	A.75
		3.2	Ayudas mejoradas para la realización de cursos a mujeres autónomas (dentro de la línea 3).	No se convoca		
		3.3	Ayudas a los autónomos para crear empleo indefinido de mujeres víctimas violencia de género y ayudas para las autónomas de baja por maternidad (dentro de la línea 4).	No se convoca		A.69
	4. Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía	4.1	Ayudas mejoradas para mujeres autónomas residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes.	69.308.747,97	93,81%	A.87
		4.2	Ayudas para mujeres autónomas que han cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija.			
C) Incentivos a la conciliación	5. Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5.1	Línea 1. Ayudas a la conciliación (trabajo a distancia). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	852.000,00	56,80%	A.117
		5.2	Línea 2. Ayudas a la conciliación (cuidado de personas con discapacidad y dependientes).	No ha tenido ejecución la línea		A.106
		5.3	Línea 3. Ayudas a la conciliación (cuidado de hijos o hijas menores de 3 años).	No ha tenido ejecución la línea		
		5.4	Línea 4. Ayudas a la conciliación (autónomos: cuidado de hijos o hijas menores de 3 años). Además, incremento de la cuantía cuando la persona contratada sea mujer.	486.547,62	24,57%	A.118
		5.5	Línea 5. Ayudas a la conciliación (autónomos: riesgo de embarazo y permiso de paternidad/maternidad). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	334.780,36	41,95%	A.118
D) Incentivos a la contratación	6. Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía	6.1	Ayudas incrementadas para crear empleo estable o transformarlo de parcial a completo cuando la persona contratada sea mujer.	27.987.868,22	90,63%	A.128
		6.2	Ayudas incrementadas para ampliaciones de contratos de mujeres víctimas de violencia de género.	No ha tenido ejecución la medida		A.121
	7. Incentivos empleo estable	7.1	Ayudas incrementadas para crear empleo indefinido cuando la persona contratada sea mujer.	232.038.426,50	98,74%	A.140
	8. Empresas de Inserción	8.1	Ayudas incrementadas para inversión inmovilizado que implique la creación de trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	45.872,30	4,85%	
		8.2	Ayudas incrementadas para crear o mantener trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	2.907.376,87	69,70%	A.155
		8.3	Ayudas incrementadas para insertar en el mercado normalizado a mujeres en situación de exclusión social.	No ha tenido ejecución la línea		
E) Programas integrales	9. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR)	9.1	Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano.	16.358.765,00	83,77%	A.169
	10. Proyecto Acércate	10.1	Proyecto Acércate. Inserción laboral de víctimas de violencia de género.	2.110.042,25	99,47%	A.177

Fuente: CEETA y SAE. Cuenta General. Elaboración propia. **Cuadro nº 12**

A.26 En el periodo 2019-2023, las obligaciones reconocidas destinadas exclusivamente a medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo han sido de 23,50 M€ (1.1, 5.1, 5.4 y 5.5, 9.1 y 10.1 del cuadro nº 12) que se corresponden con el gasto ejecutado en los programas formativos con compromiso de contratación (solo programas con compromiso equilibrado de contratación entre hombres y mujeres), las ayudas a la conciliación, el programa MUR y el proyecto Acércate.

A.27 Por otro lado, para el resto de las medidas de promoción de la igualdad (2.1, 3.1, 4, 6.1, 7.1, 8.1 y 8.2 del cuadro nº 12) tal como se ha indicado en el punto A.25, no se ha dispuesto del dato específico de las obligaciones reconocidas que corresponden a la medida sino del programa o línea en el que se insertan tales medidas; el importe de tales obligaciones ha sido de 671,27 M€.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 121

A.28 El contexto presupuestario en el que se enmarca estos gastos son los programas presupuestarios de la Consejería y el SAE en los que se insertan las medidas de promoción de la igualdad para el periodo 2019-2023, que presentan obligaciones reconocidas en el periodo 2019-2023 por un montante total de 5.596,06 M€, según el desglose recogido en el cuadro nº 13.

OBLIGACIONES RECONOCIDAS 2019-2023

M€

Programa	2019	2020	2021	2022	2023
32D	47,10	57,69	113,29	173,03	225,67
32L	1.147,07	1.007,14	575,76	694,53	399,64
32k	-	-	-	-	190,51
72C	63,07	164,36	298,90	148,13	290,17

Fuente: Cuenta General 2019-2023. **Cuadro nº 13**

Nota: El programa 32K se incorpora a la clasificación funcional por programas en el ejercicio presupuestario 2023. Que la competencia en materia de incentivos al empleo y competitividad empresarial pasa a formar parte del programa 32K.

Participación y contratación de las mujeres

A.29 En los cuadros nº 14 a nº 18 se recogen los datos de realización más relevantes de las distintas medidas en relación con la participación y contratación de las mujeres.

A.30 Respecto a las medidas integradas en el bloque de formación (cuadro nº 14), el programa de compromiso de contratación cuya medida de promoción de igualdad consiste en el compromiso de contratación equilibrada entre hombres y mujeres, se observa que, aunque la participación y contratación global de las mujeres ha sido mayor que la de los hombres, 60% (974) frente al 40% (646) y 43% (164) frente al 57% (219), la contratación de las mujeres respecto a las mujeres aptas ha sido inferior que la de ellos. Esta contratación representa el 45% en las mujeres y el 51% en los hombres. (§ A.41)

Además, hay especialidades formativas en las que ambos, tanto los hombres como las mujeres, se encuentran infrarrepresentados. Por otro lado, ninguno de los contratos es indefinido, todos son temporales. (§§ A.42 y 43)

Se cumple parcialmente con la finalidad pretendida de la medida.

En cuanto al programa de empleo y formación cuya medida de promoción consiste en asegurar una participación en las convocatorias y en los proyectos de al menos un 50% de mujeres, se observa que las mujeres han estado representadas de forma global en las convocatorias del periodo 2019-2023 en un 60% (2.416). Sin embargo, hay proyectos en los que no se ha cumplido esta representación mínima, en particular, se da esta circunstancia en 45 de los 100 proyectos que han finalizado a 31 de diciembre de 2023; debe considerarse que en la convocatoria del ejercicio 2021 la reserva del 50% para mujeres solo fue aplicable para la fase de preselección. (§ A.57 y A.58)

Además, en 89 acciones formativas de las 589 desarrollas correspondientes a sectores tradicionalmente masculinizados no se ha alcanzado la participación de al menos un 50%. (§ A.59)

Por lo anterior, se cumple parcialmente con la finalidad pretendida de la medida.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 121

PARTICIPACIÓN Y CONTRATACIÓN DE MUJERES FORMACIÓN

	Programa		Medida de promoción de la igualdad	Ejecución		Punto apéndice
				Indicador	Valor alcanzado	
A) Formación Profesional	1. Programa formativos con compromiso de contratación	1.1	Compromiso equilibrado de contratación entre hombres y mujeres (60%-40%).	% Mujeres participantes	60% (974)	A.41
				% Mujeres contratadas/total contrataciones	57% (219)	
				% Mujeres contratadas/mujeres aptas	45% (219)	
	2. Programa de Empleo y Formación	2.1	Participación de las mujeres al menos un 50% en la convocatoria y en los proyectos formativos.	% Mujeres participantes	60% (2.416)	A.58
				% Proyectos finalizados en los que la participación de las mujeres son al menos de un 50%	55% (55)	A.57

Fuente: CEETA. ARGOS. Elaboración propia. **Cuadro nº 14**

A.31 Por lo que se refiere a las medidas para el fomento del trabajo autónomo en las mujeres se observa que no se consigue esta finalidad con las medidas llevadas a cabo (cuadro nº 15).

PARTICIPACIÓN Y CONTRATACIÓN DE MUJERES FOMENTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

	Programa		Medida de promoción de la igualdad	Ejecución		Punto apéndice
				Indicador	Valor alcanzado	
B) Fomento del trabajo autónomo	3. Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo	3.1	Ayudas incrementadas para el inicio de actividad como autónomo para mujeres y mujeres víctimas violencia de género (dentro de la línea 1).	% Concesiones mujeres	49% (7.251)	A.71
				Concesiones mujeres víctimas violencia de género	Sin dato	
		3.2	Ayudas mejoradas para la realización de cursos a mujeres autónomas (dentro de la línea 3).	No ha tenido ejecución porque no se han convocado.		A.69
		3.3	Ayudas a los autónomos para crear empleo indefinido de mujeres víctimas violencia de género y ayudas para las autónomas de baja por maternidad (dentro de la línea 4).	No ha tenido ejecución porque no se han convocado.		A.69
	4. Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía	4.1	Ayudas mejoradas para mujeres autónomas residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes.	% Concesiones mujeres autónomas municipios de menos de 5.000 habitantes (*)	2% (518)	A.85
		4.2	Ayudas para mujeres autónomas que han cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija.	% Mujeres autónomas beneficiarias por cese de actividad por nacimiento hijo/a. (*)	0,89% (204)	

Fuente: CEETA. ARGOS. Elaboración propia. **Cuadro nº 15**

(*) Únicamente se refiere a la convocatoria de 2021. Para el resto de las convocatorias no se dispone de datos desglosados por colectivo.

Así, dentro del programa de emprendimiento, dos de las medidas de promoción de la igualdad diseñadas (ayudas mejoradas para la realización de cursos a mujeres autónomas dentro de la línea 2 y ayudas a los autónomos para crear empleo indefinido de mujeres víctimas violencia de género y de baja por maternidad dentro de la línea 3) no han tenido ninguna ejecución al no haberse convocado tales ayudas en el periodo 2019-2023. (§ A.69)

En cuanto a la línea 1 dedicada a fomentar el inicio de la actividad como autónomo, se observa que, a pesar del incentivo económico para las mujeres en determinados tramos de edad, las solicitudes y las concesiones favorables han sido ligeramente inferiores para las mujeres que para los hombres. El 47,93% (12.373) del total de solicitudes (25.813) han sido de mujeres autónomas y el 52,07% (13.440) de hombres. Se han concedido favorablemente 14.712, de las que el 49,29% se corresponden con resoluciones de mujeres (7.251). (§ A.71)

Por lo que se refiere al programa de estímulo que pretende fomentar la actividad de los autónomos, solo se dispone de información diferenciada para el colectivo al que se dirige la medida de promoción (mujeres autónomas de municipios de menos de 5.000 habitantes y aquellas que han cesado su actividad por tener un hijo/a) de la convocatoria de 2021. Para esta convocatoria, y aunque se ha tratado de incentivar a estos colectivos mediante la mejora del periodo de disfrute

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 121

y el incremento de las ayudas, únicamente un 2% (518) y un 0,89% (204), respectivamente, de las resoluciones de concesión favorables (45.136) se destinan a estos colectivos. (§ A.85)

A.32 Respecto a las cinco líneas de incentivos a la conciliación (cuadro nº 16), dos de ellas (líneas 2 y 3 destinada a los cuidados de menores y dependientes) no han tenido ejecución dado que se han presentado muy pocas solicitudes que además no han sido favorables; la línea 1 ha fomentado la contratación a distancia de 67 mujeres; y las líneas 4 y 5 destinadas a los autónomos para el cuidado de hijos/as menores de 3 años, riesgo de embarazo y para cubrir los permisos de paternidad y maternidad han sido concedidas en mayor medida a mujeres autónomas (219 mujeres en total y 77 hombres) y ha permitido la contratación de 217 mujeres y 29 hombres.

En cómputo global, considerando los datos de realización de estos incentivos se observa una limitada contribución a la conciliación laboral, familiar y personal. (§§ A.102, A.106, A.108, A.109, A.113 y A.114)

PARTICIPACIÓN Y CONTRATACIÓN DE MUJERES CONCILIACIÓN

Programa		Medida de promoción de la igualdad		Ejecución		Punto apéndice
				Indicador	Valor alcanzado	
C) Incentivos a la conciliación	5. Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5.1	Línea 1. Ayudas a la conciliación (trabajo a distancia). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	Concesiones	94	A.102
				% Contratación de mujeres	66% (67)	
		5.2	Línea 2. Ayudas a la conciliación (cuidado de personas con discapacidad y dependientes).	No ha tenido ejecución porque solamente ha habido 3 solicitudes que no han sido favorables.		A.106
		5.3	Línea 3. Ayudas a la conciliación (cuidado de hijos o hijas menores de 3 años).	No ha tenido ejecución porque solamente ha habido 2 solicitudes que no han sido favorables.		
		5.4	Línea 4. Ayudas a la conciliación (autónomos: cuidado de hijos o hijas menores de 3 años). Además, incremento de la cuantía cuando la persona contratada sea mujer.	% Concesiones mujeres autónomas	75% (66)	A.108
				% Contratación de mujeres	86% (76)	A.109
		5.5	Línea 5. Ayudas a la conciliación (autónomos: riesgo de embarazo y permiso de paternidad/maternidad). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	% Concesiones mujeres autónomas	90% (153)	A.113
				% Contratación de mujeres	83% (141)	A.114

Fuente: SAE.CEETA. ARGOS. Elaboración propia. **Cuadro nº 16**

A.33 En relación con los programas en los que se pretende incentivar la contratación indefinida de mujeres (cuadro nº 17) mediante el aumento de las ayudas para su contratación, se observa que, a pesar de estos incrementos previstos en las normativas reguladoras, los contratos de hombres son superiores a los de las mujeres en los dos primeros programas y similar en el caso del programa de empresas de inserción.

De esta forma, del total de contrataciones subvencionadas dentro del programa de fomento del empleo el 42% (1.172) son de mujeres y en el caso de los incentivos al empleo indefinido este porcentaje se sitúa en el 41% (30.855). La contratación de mujeres en situación de exclusión social dentro del programa de empresas de inserción afecta al 50% (251).

Además, la representatividad de la jornada parcial es mayor en las mujeres que en los hombres.

Por otro lado, las ayudas mejoradas previstas destinadas a la ampliación de contratos de jornada parcial a completa de las mujeres víctimas de violencia de género dentro del programa de fomento del empleo y a la inserción en el mercado normalizado a mujeres en situación de exclusión social no han tenido ejecución ante la ausencia prácticamente de solicitudes. (§§ A.121, A.124, A.135, A.152 y A.155)

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 121

PARTICIPACIÓN Y CONTRATACIÓN DE MUJERES INCENTIVOS CONTRATACIÓN INDEFINIDA

	Programa	Medida de promoción de la igualdad		Ejecución		Punto apéndice
				Indicador	Valor alcanzado	
D) Incentivos a la contratación	6. Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía	6.1	Ayudas incrementadas para crear empleo estable o transformarlo de parcial a completo cuando la persona contratada sea mujer.	% Contratación de mujeres	42% (1.772)	A.124
		6.2	Ayudas incrementadas para ampliaciones de contratos de mujeres víctimas de violencia de género.	No ha tenido ejecución porque no ha habido solicitudes de mujeres víctimas de violencia de género.		A.121
	7. Incentivos empleo estable	7.1	Ayudas incrementadas para crear empleo indefinido cuando la persona contratada sea mujer.	Contratación de mujeres	41% (30.855)	A.135
	8. Empresas de Inserción	8.1	Ayudas incrementadas para inversión inmovilizado que implique la creación de trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	Contratación de mujeres	60% (6)	Cuadro 83 A.152
		8.2	Ayudas incrementadas para crear o mantener trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	Contratación de mujeres	50% (251)	Cuadro 83 A.152
		8.3	Ayudas incrementadas para insertar en el mercado normalizado a mujeres en situación de exclusión social.	No ha tenido ejecución porque solamente hubo 1 solicitud y no ha sido favorable.		A.155

Fuente: SAE.CEETA. ARGOS. Elaboración propia. **Cuadro nº 17**

A.34 Por último, en los dos programas integrales analizados, MUR y Proyecto Acércate, destinados a las mujeres y a las mujeres víctimas de violencia de género, han participado 7.835 mujeres y 1.440 mujeres víctimas de violencia de género, de las que se han insertado en el mercado laboral el 31% (2.438) y el 18% (264), respectivamente. Estos datos de realización, en consonancia con las previsiones de estos indicadores en los planes estratégicos de subvenciones y con su marco regulador, reflejan su contribución a la finalidad para los que fueron aprobados. (§§ A.164 y 177)

PARTICIPACIÓN DE MUJERES INCENTIVOS PROGRAMAS INTEGRALES

	Programa	Medida de promoción de la igualdad		Ejecución		Punto apéndice
				Indicador	Valor alcanzado	
D) Programas integrales	9. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano	9.1	Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano.	Mujeres participantes	7.835	A.164
	10. Proyecto Acércate	10.1	Inserción laboral de víctimas de violencia de género.	Mujeres participantes	1.442	A.177

Fuente: SAE.CEETA. ARGOS. Elaboración propia. **Cuadro nº 18**

Incidencia laboral

A.35 Se ha realizado una estimación de la incidencia en el mercado laboral de aquellas medidas ejecutadas que implican generación de empleo mediante la contratación indefinida o temporal de las mujeres en general[26] (en total se ha determinado para seis de los diez programas analizados). Para ello, se ha diseñado un indicador[27] que relaciona las contrataciones subvencionadas con las contrataciones registradas en Andalucía, adaptando el periodo de referencia a las convocatorias correspondientes. En el cuadro nº 19 se recoge un resumen global de los valores alcanzados de este indicador para los distintos programas, estando desarrollado en los apéndices individualizados de cada medida.

[26] Se excluyen de este análisis aquellas medidas cuya contratación subvencionada afecta a colectivos dentro de las mujeres o a tipología de contratos distintos de los indefinidos o temporales por la ausencia de estadísticas globales de Andalucía al respecto.

[27] Se ha tomado como referencia uno de los indicadores incorporado en el estudio "Análisis para reforzar la incorporación de la transversalidad de género en la línea de incentivos a la Creación de Empleo Estable en Andalucía" (§§57 y 59).

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 45 de 121

INCIDENCIA LABORAL

Programa	Medida de promoción de la igualdad		Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Punto apéndice
1. Programa formativos con compromiso de contratación	1.1	Compromiso equilibrado de contratación entre hombres y mujeres (60%-40%).	Contrataciones indefinidas subvencionadas/contrataciones indefinidas Andalucía	0,00%	0,00%	0,00%	Cuadro 29 A.44
			Contrataciones temporales subvencionadas/contrataciones temporales Andalucía	0,011%	0,019%	0,015%	
3. Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo	3.1	Ayudas incrementadas para el inicio de actividad como autónomo para mujeres y mujeres víctimas violencia de género (dentro de la línea 1).	*Beneficiarios autónomos/altas de autónomos Andalucía*	6,19%	8,54%	7,16%	A.73
5. Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5.1	Línea 1. Ayudas a la conciliación (trabajo a distancia). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	Contrataciones indefinidas subvencionadas/contrataciones indefinidas Andalucía	0,0085%	0,0117%	0,0103%	A.105
	5.4	Línea 4. Ayudas a la conciliación (autónomos: cuidado de hijos o hijas menores de 3 años). Además, incremento de la cuantía cuando la persona contratada sea mujer.	Contrataciones temporales subvencionadas/contrataciones temporales Andalucía	0,0037%	0,0157%	0,0108%	A.111
	5.5	Línea 5. Ayudas a la conciliación (autónomos: riesgo de embarazo y permiso de paternidad/maternidad). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	Contrataciones temporales subvencionadas/contrataciones temporales Andalucía	0,0089%	0,0291%	0,0210%	A.116
6. Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía	6.1	Ayudas incrementadas para crear empleo estable o transformarlo de parcial a completo cuando la persona contratada sea mujer.	Contrataciones indefinidas subvencionadas/contrataciones indefinidas Andalucía	4,75%	4,26%	4,53%	A.126
7. Incentivos empleo estable	7.1	Ayudas incrementadas para crear empleo indefinido cuando la persona contratada sea mujer.	Contrataciones indefinidas subvencionadas/contrataciones indefinidas Andalucía	6,46%	6,95%	6,65%	A.138
9. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR)	9.1	Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano.	Mujeres contratadas MUR/contrataciones de mujeres Andalucía	-	0,136%	-	A.166

Fuente: SAE.CEETA. ARGOS. Elaboración propia. **Cuadro nº 19**

Cobertura de la demanda y poblacional

A.36 Se ha estimado la cobertura de la potencial población objetivo cuando ésta son los desempleados en general; en total siete de los diez programas tienen estos destinatarios. Para ello, se ha calculado la tasa de cobertura poblacional poniendo en relación los participantes o los contratos subvencionados (según la naturaleza de la medida) con los desempleados, adaptando el periodo de referencia según las especificidades de cada convocatoria. Asimismo, se ha determinado la tasa de cobertura de la demanda como resoluciones favorables respecto de las solicitudes. En los cuadros nº 20 y 21 se recoge un resumen de los valores alcanzados para cada una de las medidas.

TASA DE COBERTURA DE LA DEMANDA

Programa	Medida de promoción de la igualdad		Resoluciones favorables/solicitudes	Punto apéndice
1. Programa formativos con compromiso de contratación	1.1	Compromiso equilibrado de contratación entre hombres y mujeres.	59%	A.48
2. Programa de Empleo y Formación	2.1	Participación de las mujeres al menos un 50 por ciento en los proyectos formativos.	67%	Cuadro 34
3. Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo	3.1	Ayudas incrementadas para el inicio de actividad como autónomo para mujeres y mujeres víctimas violencia de género (dentro de la línea 1).	57%	A.77
	3.2	Ayudas mejoradas para la realización de cursos a mujeres autónomas (dentro de la línea 3).	No se ha convocado	
	3.3	Ayudas a los autónomos para crear empleo indefinido de mujeres víctimas violencia de género y ayudas para las autónomas de baja por maternidad (dentro de la línea 4).	No se ha convocado	A.69
	4.1	Ayudas mejoradas para la financiación de la cuota de autónomo para mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes.	60%	A.90

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 121

Programa		Medida de promoción de la igualdad	Resoluciones favorables/solicitudes	Punto apéndice
4. Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía	4.2	Ayudas para la financiación de la cuota de autónomo para mujeres que han cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija.		
5. Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5.1	Línea 1. Ayudas a la conciliación (trabajo a distancia). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	65%	Cuadro 56
	5.2	Línea 2. Ayudas a la conciliación (cuidado de personas con discapacidad y dependientes).	0%	A.106
	5.3	Línea 3. Ayudas a la conciliación (cuidado de hijos o hijas menores de 3 años).	0%	
	5.4	Línea 4. Ayudas a la conciliación (autónomos: cuidado de hijos o hijas menores de 3 años). Además, incremento de la cuantía cuando la persona contratada sea mujer.	40%	A.108
	5.5	Línea 5. Ayudas a la conciliación (autónomos: riesgo de embarazo y permiso de paternidad/maternidad). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	51%	A.113
6. Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía	6.1	Ayudas incrementadas para crear empleo estable o transformarlo de parcial a completo cuando la persona contratada sea mujer.	15%	A.129
	6.2	Ayudas incrementadas para ampliaciones de contratos de mujeres víctimas de violencia de género.	No ha habido solicitudes	A.121
7. Incentivos empleo estable	7.1	Ayudas incrementadas para crear empleo indefinido cuando la persona contratada sea mujer.	69%	Cuadro 79
8. Empresas de Inserción	8.1	Ayudas incrementadas para inversión inmovilizado que implique la creación de trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	62%	Cuadro 85
	8.2	Ayudas incrementadas para crear o mantener trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	89%	
	8.3	Ayudas incrementadas para insertar en el mercado normalizado a mujeres en situación de exclusión social.	0%	
9. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR)	9.1	Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano.	46%	A.164
10. Proyecto Acércate	10.1	Proyecto Acércate. Inserción laboral de víctimas de violencia de género.	No aplicable	

Fuente: CEETA y SAE. Elaboración propia. **Cuadro nº 20**

TASA COBERTURA POBLACIONAL DESTINATARIOS

Programa		Medida de promoción de la igualdad	Cálculo indicador	Hombres	Mujeres	Total	Punto apéndice
1. Programa formativos con compromiso de contratación	1.1	Compromiso equilibrado de contratación entre hombres y mujeres.	Participantes/desempleados Andalucía	0,16%	0,17%	0,17%	A.49
2. Programa de Empleo y Formación	2.1	Participación de las mujeres al menos un 50 por ciento en los proyectos formativos.	Participantes/desempleados Andalucía	0,51%	0,52%	0,51%	A.63
3. Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo	3.1	Ayudas incrementadas para el inicio de actividad como autónomo para mujeres y mujeres víctimas violencia de género (dentro de la línea 1).	Destinatarios desempleados y trabajadores				Cuadro 41
	3.2	Ayudas mejoradas para la realización de cursos a mujeres autónomas (dentro de la línea 3).	No se ha convocado				A.69
	3.3	Ayudas a los autónomos para crear empleo indefinido de mujeres víctimas violencia de género y ayudas para las autónomas de baja por maternidad (dentro de la línea 4).	No se ha convocado				
4. Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía	4.1	Ayudas mejoradas para la financiación de la cuota de autónomo para mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes.	Personas trabajadoras autónomas incentivadas por el ETA				Cuadro 49
	4.2	Ayudas para la financiación de la cuota de autónomo para mujeres que han cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija.					
5. Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5.1	Línea 1. Ayudas a la conciliación (trabajo a distancia). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer.	Contratos subvencionados/desempleados Andalucía	0,0085%	0,0117%	0,0103%	A.105
	5.2	Línea 2. Ayudas a la conciliación (cuidado de personas con discapacidad y dependientes).	No ha habido resoluciones favorables				A.106
	5.3	Línea 3. Ayudas a la conciliación (cuidado de hijos o hijas menores de 3 años).	No ha habido resoluciones favorables				
	5.4	Línea 4. Ayudas a la conciliación (autónomos: cuidado de hijos o hijas menores de 3 años). Además, incremento de la cuantía cuando la persona contratada sea mujer. (*)	Contratos subvencionados/desempleados Andalucía	0,0037%	0,0157%	0,0108%	A.111
	5.5	Línea 5. Ayudas a la conciliación (autónomos: riesgo de embarazo y permiso de paternidad/maternidad). Además, ayudas incrementadas cuando la persona contratada para tratar de conciliar sea mujer. (*)	Contratos subvencionados/desempleados Andalucía	0,0089%	0,0291%	0,0210%	A.116

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 121

Programa		Medida de promoción de la igualdad	Cálculo indicador	Hombres	Mujeres	Total	Punto apéndice
6. Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía	6.1	Ayudas incrementadas para crear empleo estable o transformarlo de parcial a completo cuando la persona contratada sea mujer.	Contratos subvencionados/desempleados Andalucía	0,1110%	0,0710%	0,0874%	A.130
	6.2	Ayudas incrementadas para ampliaciones de contratos de mujeres víctimas de violencia de género.	No ha habido solicitudes				A.121
7. Incentivos empleo estable	7.1	Ayudas incrementadas para crear empleo indefinido cuando la persona contratada sea mujer.	Contratos subvencionados/desempleados Andalucía	2,49%	1,92%	2,22%	A.141
8. Empresas de Inserción	8.1	Ayudas incrementadas para inversión inmovilizado que implique la creación de trabajo para mujeres en situación de exclusión social.	Personas en situación de exclusión social				Cuadro 82
	8.2	Ayudas incrementadas para crear o mantener trabajo para mujeres en situación de exclusión social.					
	8.3	Ayudas incrementadas para insertar en el mercado normalizado a mujeres en situación de exclusión social.	No ha habido resoluciones favorables				
9. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano.	9.1	Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano.	Mujeres participantes/desempleadas Andalucía		1,67%		A.172
10. Proyecto Acércate	10.1	Proyecto Acércate. Inserción laboral de víctimas de violencia de género.	Mujeres víctimas de violencia de género				Cuadro 95

Fuente: CEETA y SAE. Elaboración propia. **Cuadro nº 21**

Apéndice 6. Análisis individualizado de las medidas de promoción de la igualdad

6.1. Compromiso de contratación equilibrado en los programas formativos con compromiso de contratación

1. Descripción de la medida

A.37 Los programas formativos con compromiso de contratación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo se instrumentan a través de subvenciones en concurrencia competitiva reguladas en la Orden de 13 de diciembre de 2019.

La citada orden reguladora pretendía, por un lado, la cualificación de las personas trabajadoras desempleadas en función de los requerimientos del mercado y, por otro, su contratación mediante el compromiso de las entidades beneficiarias de contratación de al menos el 40% del total de personas formadas, que además debía respetar el equilibrio entre mujeres y hombres. Este equilibrio implicaba que cada sexo debía estar representado al menos con el 40% y un máximo del 60%, tanto en el número de contratos, como en las condiciones de los mismos (duración y tipo de jornada).

Este último objetivo de contratación equilibrada se modificó en mayo de 2020[28] pasando la contratación equilibrada de ser un requisito de acceso a un criterio de valoración de las solicitudes.

De esta forma, según la última configuración de estas subvenciones, la promoción de la igualdad mediante el compromiso de contratación equilibrada se articula como un criterio de valoración de las solicitudes (se le otorga 10 puntos sobre 100), no aplicándose la medida de promoción de la igualdad a todas las solicitudes sino solo aquellas que presentan dicha contratación equilibrada como aspecto a ser valorado.

[28] Tras el Decreto-ley 13/2020, de 18 de mayo, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes relativas a establecimientos hoteleros, coordinación de alertas, impulso de la telematización, reactivación del sector cultural y flexibilización en diversos ámbitos ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19).

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 121

En el periodo 2019-2023, ha habido una única convocatoria de subvenciones de este programa, en el ejercicio 2020.

A.38 En el cuadro nº 22 se recoge un resumen de información básica del programa en el que se encuadra la referida medida de promoción de la igualdad, así como sus principales datos definidores.

DATOS BÁSICOS

Programa	**Programa formativo con compromiso de contratación**
Norma reguladora	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 dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, en el marco del sistema de Formación Profesional para el Empleo.
Objeto del programa	Desarrollo de programas formativos de formación profesional para el empleo dirigidos a personas trabajadoras desempleadas que incluyan compromiso de contratación.
Finalidad del programa	Optimizar la cualificación de personas trabajadoras que se encuentren en situación de desempleo, facilitando su posterior contratación; se establece un compromiso de contratación mínimo del 40%.
Órgano gestor	Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.
Régimen	Subvenciones en concurrencia competitiva.
Programa presupuestario	32D Formación Profesional para el Empleo.
Financiación	Transferencias finalistas (servicio 18).
Beneficiarios	Empresas o entidades que desarrollen programas formativos con compromiso de formación.
Destinatarios	Personas desempleadas.
Concepto subvencionable	Los programas formativos con compromiso de contratación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas. Duración máxima del programa formativo 18 de meses.
Duración y tipo de contratos	Los contratos que se celebren en el compromiso pueden ser indefinidos con una duración mínima de 18 meses; temporales con una duración mínima de 6 y 9 meses para jornada parcial y completa, respectivamente; o contratos de formación y aprendizaje con una duración de 12 meses.
Medida de promoción de la igualdad	Se establece como criterio de valoración de las solicitudes el compromiso de contratación equilibrada entre mujeres y hombres.
Descripción de la medida	Con objeto de conseguir el equilibrio entre mujeres y hombres, cuando en el compromiso de contratación, cada sexo esté representado al menos con un 40%, con un máximo del 60%, tanto en el número de contratos, como en las condiciones de los mismos (duración y tipo de jornada), se valorará con 10 puntos (de un total de 100 puntos). Este aspecto en la configuración inicial de la norma se trataba de un requisito de acceso que se modificó a criterio de valoración tras la aprobación del Decreto-ley 13/2020, de 18 de mayo.
Finalidad de la medida de promoción de la igualdad	Garantizar la formación y contratación de mujeres.
Nº convocatorias periodo 2019-2023	1 (Resolución de 9 de septiembre de 2020).
Año de la convocatoria	2020

Fuente: Orden de 13 de diciembre de 2019. DGFPE. CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 22**

2. Eficacia

A.39 En el cuadro nº 23 se recogen los datos de realización y eficacia del programa con compromiso de contratación, con especial referencia al compromiso de contratación equilibrada.

EFICACIA

Nº solicitudes	123
Nº solicitudes con valoración del criterio equilibrio en el compromiso de contratación	92
% solicitudes con valoración equilibrio contratación/solicitudes	75%
Nº resoluciones favorables	72
Nº resoluciones favorables con valoración del criterio equilibrio en el compromiso de contratación	53
Nº concesiones desarrolladas finalmente (1)	57
Nº concesiones desarrolladas finalmente con valoración del compromiso de contratación	39
Acciones formativas solicitadas (2)	242
Acciones formativas solicitadas con valoración del criterio equilibrio en el compromiso de contratación	197
Acciones formativas concedidas	151

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 49 de 121

Acciones formativas concedidas con valoración del criterio equilibrio en el compromiso de contratación		122
Acciones formativas concedidas desarrolladas finalmente (1)		132
Acciones formativas concedidas desarrolladas finalmente con valoración del equilibrio en el compromiso de contratación		104
Nº participantes		1.620
	Hombres	646
	Mujeres	974
% participantes mujeres		60%
Nº participantes aptos (3)		814
	Hombres	324
	Mujeres	490
% mujeres aptas sobre mujeres participantes		50%
% mujeres aptas sobre total aptos		60%
Contratos formalizados por sexo		383
	Hombres	164
	Mujeres	219
Contratos formalizados por modalidad		383
	Indefinidos	0
	Temporales	383
Duración media de los contratos		7,47 meses
Porcentaje de alumnado formado que se contrata en el marco del programa formativo con compromiso de contratación (contratados/aptos computables para compromiso de contratación)		47%
	Hombres	51%
	Mujeres	45%
Incidencia mercado laboral contratación indefinida		0%
	Hombres	0%
	Mujeres	0%
Incidencia mercado laboral contratación temporal (Ver A.44)		0,015%
	Hombres	0,011%
	Mujeres	0,019%

Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 23**

(1) Del total de las 72 solicitudes concedidas favorables, renunciaron 15 por lo que las solicitudes finalmente desarrolladas fueron 57 y las acciones formativas 132.

(2) Cada programa formativo con compromiso de contratación puede estar integrado por una de las siguientes opciones:
- Una sola acción formativa.
- Varias ediciones de la misma acción formativa.
- Una edición de varias acciones formativas concatenadas de igual o distinta familia profesional.

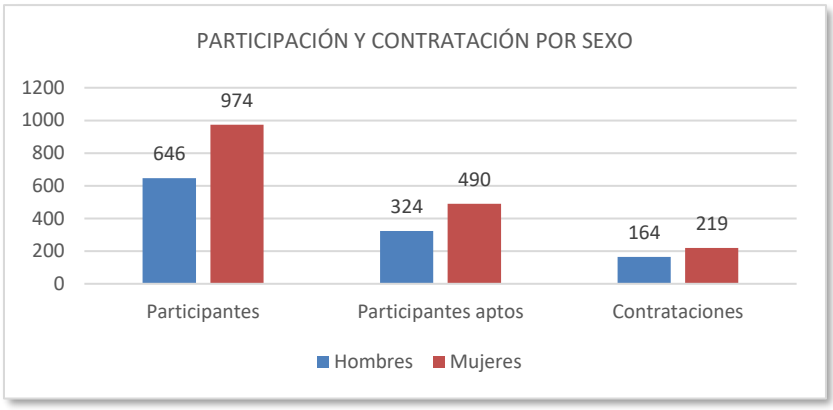
Cada acción formativa podrá corresponderse con:
- Una especialidad conducente a certificado de profesionalidad.
- Un módulo formativo integrante de una especialidad conducente a certificado de profesionalidad.
- Una especialidad no conducente a certificado de profesionalidad.

(3) Solo los participantes aptos son los computables a efectos del compromiso de contratación.

A.40 El total de solicitudes del programa ha ascendido a 123 de las que en el 75% (92) se ha valorado el equilibrio en el compromiso de contratación. Se han desarrollado 104 acciones formativas con compromiso equilibrado en la contratación, que representan el 79% de todas las acciones formativas desarrolladas (132).

A.41 Los participantes del programa ascienden a 1.620, de los que el 60% (974) han sido mujeres y el 40% hombres (646). Por su parte, en cómputo global las contrataciones de las mujeres representan el 57% (219) y las de los hombres el 43% (163) respecto del total de las contrataciones. Sin embargo, el 50% (490) de las mujeres participantes y el 50% (324) de los hombres han sido aptos y se ha contratado al 45% (219) y al 51% (164), respectivamente. Se observa por tanto que, aunque la participación y contratación de las mujeres en cómputo global ha sido mayor, el porcentaje de contrataciones de mujeres respecto a las aptas (45%) ha sido inferior que en el caso de los hombres (51%).

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 50 de 121



Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Gráfico nº 1**

A.42 En el cuadro nº 24 se recoge la participación por sexo y especialidad formativa.

En 17 especialidades relacionadas con la gestión administrativa y venta, servicios de peluquería y estética y la atención sociosanitaria de personas dependientes los hombres participan en menos del 50%, siendo estas especialidades destinadas mayoritariamente a las mujeres. Por el contrario, en 14 especialidades las mujeres participan en menor medida que los hombres, son las relacionadas con el montaje y mantenimiento de instalaciones y equipos eléctricos, soldadura, carpintería, competencias digitales y transporte, entre otros.

PARTICIPACIÓN POR SEXO EN ESPECIALIDAD FORMATIVA

Especialidad	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
GESTIÓN CONTABLE Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA AUDITORÍA	2	19	10%	90%
ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	57	198	22%	78%
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA RELACIÓN CON EL CLIENTE	186	370	33%	67%
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	5	10	33%	67%
SOCORRISMO EN ESPACIOS ACUÁTICOS NATURALES	10	5	67%	33%
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES	11	3	79%	21%
DESARROLLO DE PRODUCTOS EDITORIALES MULTIMEDIA	4	20	17%	83%
ATENCIÓN AL CLIENTE, CONSUMIDOR O USUARIO	2	11	15%	85%
GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS	2	8	20%	80%
MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN	22	4	85%	15%
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS	12	0	100%	0%
SOLDADURA CON ELECTRODO REVESTIDO Y TIG	24	6	80%	20%
CARPINTERÍA DE ALUMINIO	19	0	100%	0%
PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE	2	10	17%	83%
OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA	5	16	24%	76%
COCINA	6	6	50%	50%
COMPETENCIAS DIGITALES BÁSICAS	17	15	53%	47%
MONTAJE, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE INSTALACIONES DE BEBIDAS CARBÓNICAS	13	0	100%	0%
MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS	10	0	100%	0%
PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y REALIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS	10	0	100%	0%
SERVICIOS ESTÉTICOS DE HIGIENE, DEPILACIÓN Y MAQUILLAJE	0	8	0%	100%
PELUQUERÍA	4	40	9%	91%
VENTA Y GESTIÓN SECCIÓN FRUTERÍA	10	20	33%	67%
VENTA Y GESTIÓN SECCIÓN PANADERÍA	15	14	52%	48%
VENTA Y GESTIÓN SECCIÓN CARNICERÍA	14	14	50%	50%
VENTA Y GESTIÓN SECCIÓN CHARCUTERÍA	11	15	42%	58%
VENTA Y GESTIÓN SECCIÓN PESCADERÍA	10	18	36%	64%
DINAMIZACIÓN COMUNITARIA	1	11	8%	92%
LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES	4	17	19%	81%
ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO	4	23	15%	85%
ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	18	69	21%	79%
TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA (CAP)	6	0	100%	0%
CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS PESADOS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	57	8	88%	12%
FORMACIÓN PREPARATORIA OBTENCIÓN C + CAP	73	16	82%	18%
Total	**646**	**974**		

Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. **Cuadro nº 24**

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 121

A.43 Ninguno de los contratos formalizados ha sido indefinido, todos son temporales. Su duración media se sitúa en 7,47 meses.

A.44 Se ha calculado un indicador relativo a la incidencia laboral en la contratación temporal de este programa poniendo en relación los contratos generados derivados del programa respecto a los contratos temporales registrados en Andalucía en el ejercicio 2022[29]. Estos contratos temporales implican una incidencia en el mercado laboral del 0,015%, siendo en las mujeres ligeramente superior que en los hombres, 0,019% frente al 0,011%.

INCIDENCIA LABORAL

	Contratos temporales formalizados programa contratación	Contratos temporales registrados en Andalucía 2022	% Incidencia laboral
Hombres	164	1.470.768	0,011%
Mujeres	219	1.168.217	0,019%
Total	**383**	**2.638.985**	**0,015%**

Fuente: ARGOS Junta de Andalucía. DGFPE. CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 25**

3. Economía, cobertura y eficiencia

A.45 En el cuadro nº 26 se recoge un resumen de los principales datos e indicadores en relación con el análisis de la economía, cobertura y eficiencia.

ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA

Disposiciones de los programas desarrollados (1)	6.737.841,48 €
Obligaciones de los programas desarrollados	4.324.041,95 €
Importe medio del programa formativo (disposiciones/beneficiarios)	118.207,74 €
Importe medio por destinatario (disposiciones/participantes)	8.277,45 €
Resoluciones/solicitudes	100%
Resoluciones favorables/solicitudes	59%
% resoluciones favorables con valoración del equilibrio de contratación/solicitudes valoración equilibrio contratación	74%
Tasa cobertura poblacional (participantes/desempleados) (Ver A.49)	0,17%
Hombres	0,16%
Mujeres	0,17%
Tiempo entre orden y convocatoria	8 meses y 28 días
Tiempo entre convocatoria y resolución (2)	2 meses y 25 días

Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 26**

(1) Excluyen renuncias.

(2) La Resolución de 9 de septiembre de 2020 se publicó 16 de septiembre de 2020. Finalizó el plazo de presentación de solicitudes el 05 de octubre de 2020. Se publicó la Resolución definitiva de concesión el 30 de diciembre de 2020.

A.46 Tal como se ha indicado en el punto A.37, en el periodo fiscalizado 2019-2023 ha habido una única convocatoria de subvenciones de este programa, en el ejercicio 2020, cuya ejecución presupuestaria se ha extendido hasta el ejercicio 2021.

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA PROGRAMA COMPROMISO CONTRATACIÓN (€)

	Crédito Inicial	Crédito Definitivo	Disposiciones (1)	Obligaciones reconocidas	Pagos	Grado de Ejecución (OR/CD)	Grado de Pago (P/OR)
2020	5.000.000,00	5.000.000,00	7.266.437,45	4.349.039,41	4.349.039,41	86,98%	100,00%
2021	15.000.000,00	15.000.000,00	438.026,00	185.458,04	185.458,04	1,24%	100,00%
Total	**20.000.000,00**	**20.000.000,00**	**7.704.463,45**	**4.534.497,45**	**4.534.497,45**	**22,67%**	**100,00%**

Fuente: DGFPE. CEETA. Elaboración propia. Datos a 31 de diciembre de 2023. **Cuadro nº 27**

Aplicación 1000180000/G/32D/47301/00/S0044;000180000/G/32D/48301/00/S0044;1000180000/G/32D/46301/00/S0044.

(1) Estas cuantías se corresponden con todas las solicitudes concedidas, incluyendo las renuncias posteriores a las solicitudes concedidas. Sin considerar estas renuncias, las disposiciones ascenderían a 6.737.841,48 €.

[29] Se toma el ejercicio 2022 porque es el año preferente de finalización de la mayoría de los programas formativos ya que el plazo máximo de ejecución es de 18 meses y la concesión fue a finales de 2020.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 52 de 121

El crédito disponible para el programa ha sido de 20 M€, del que se ha dispuesto el 38,5%, 7,70 M€. Por otro lado, el grado de ejecución del programa se sitúa en el 22,67%. Este bajo grado de ejecución está condicionado, entre otros, por las renuncias de los propios solicitantes, así como por la existencia de incumplimientos en la justificación y en el compromiso de contratación que ha implicado no poder finalizar con la forma y secuencia de pagos prevista[30], así como la apertura de expedientes de reintegro. Respecto a estos reintegros, se han iniciado 23 expedientes por importe de 553.888,88 €, de los que se han recaudado 204.435,73 €.

El importe medio del programa formativo asciende a 118.207,74 € y el importe medio por participante a 8.227,45 €.

A.47 Del importe total de obligaciones del programa (4.534.497,45 €), el 74,06% (3.358.474,55 €) se corresponden con programas formativos en los que se ha valorado el compromiso de contratación equilibrada.

A.48 Si bien se han resuelto todas las solicitudes, la cobertura de la demanda representada por el total de resoluciones favorables respecto a las solicitudes, asciende al 59%. En relación con las solicitudes en las que se ha valorado el compromiso de contratación equilibrado (92), el 74% (53) se ha resuelto favorablemente, de las que finalmente se han llevado a cabo 39. De estos 39 programas formativos no se ha cumplido el compromiso de contratación equilibrada en el 56% de ellos, es decir, en 22.

A.49 La tasa de cobertura poblacional entendida como el número de participantes en el programa respecto de la población objetivo (desempleados) es del 0,17% de forma global, siendo similar en los hombres que en las mujeres.

TASA DE COBERTURA POBLACIONAL

	Participantes	**Parados 2020** (1)	**% Cobertura**
Hombres	646	399.882	0,16%
Mujeres	974	557.845	0,17%
Total	**1.620**	**957.727**	**0,17%**

Fuente: ARGOS Junta de Andalucía. DGFPE. CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 28**

(1) Se toma la cifra de desempleados del mes anterior (agosto) a la convocatoria (septiembre).

A.50 El tiempo que ha transcurrido desde las bases reguladoras hasta la convocatoria ha sido de 8 meses y 28 días. Por otro lado, se ha cumplido el plazo de resolución previsto en la normativa.

A.51 Por último, este programa ha sido objeto de una auditoría operativa por parte de la IGJA cuyo informe resultante fue aprobado en diciembre de 2022. Posteriormente, este órgano de control interno ha efectuado el seguimiento de las recomendaciones propuestas.

Las principales conclusiones y recomendaciones de dicha auditoría operativa, en relación con el alcance del presente informe, son las siguientes:

[30] Forma de pago previsto en el resuelte vigésimo de la Resolución de 9 de septiembre de 2020: 25% concesión, 25% inicio, 50% tras justificación final.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 53 de 121

* El órgano instructor no dispone de informes de seguimiento que analice los resultados obtenidos por lo que en su recomendación la IGJA señala que el estudio de los resultados en las diferentes fases permitiría un seguimiento continuo y un análisis de las posibles deficiencias que pudieran impedir el desarrollo de estas acciones formativas y las contrataciones comprometidas.

* Solo se dispone de los manuales del aplicativo GEFOC, no disponiendo de un procedimiento de gestión que integre todas las fases de ejecución, lo que impide a priori identificar los pasos o actuaciones del modelo de trabajo implantado, por lo que se recomiendo que podría considerarse un elemento clave el desarrollo de un procedimiento de gestión integrado por manuales e instrucciones que permita definir las fases del trabajo, funciones, etc. y homogeneizar el desarrollo del mismo.

* El resultado obtenido en los indicadores de eficacia[31], evidencian una desviación significativa respecto a los datos previstos. Ante las deviaciones obtenidas, se propone revisar las previsiones de los indicadores de tal manera que recojan objetivos cuantificados en base a un análisis previo ajustado a la realidad prevista.

* Tanto en el programa presupuestario 32D como en el PES se han establecido indicadores de eficacia, destacando la ausencia de indicadores de eficiencia y economía por lo que se recomienda el diseño de este tipo de indicadores en futuras convocatorias, que permitirán la comparación de sus resultados y en función de ellos rediseñar la línea de subvenciones.

Todas las recomendaciones mencionadas anteriormente emitidas por la IGJA, según el informe de seguimiento elaborado por dicho órgano de control, se encuentran pendientes de implantación.

6.2. Preselección y selección del 50% de mujeres en los candidatos que participen en el programa de formación y empleo

1. Descripción de la medida

A.52 La Orden de 13 de septiembre de 2021 tiene como objeto regular el programa de empleo y formación en el ámbito de la Comunidad autónoma de Andalucía y aprueba las bases reguladoras que rigen la concesión de las subvenciones públicas, en régimen de concurrencia competitiva, para la puesta en marcha de dicho programa.

A.53 El programa de empleo y formación se materializa en proyectos de carácter temporal dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas participantes. Los proyectos se concretan en iniciativas de empleo y formación que respondan a las necesidades del mercado de trabajo, en ocupaciones de utilidad pública o de interés general y social, que permitan compatibilizar el aprendizaje formal y la práctica profesional del alumnado en el puesto de trabajo. Por tanto, el proyecto se conforma de la actividad profesional y de un plan formativo que puede estar integrado por varias acciones formativas.

[31] En el informe de auditoría operativa de la IGJA se toman de referencia los indicadores presupuestarios y los del Plan Estratégico de Subvenciones 2020 -2022.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 121

El alumnado es contratado por las entidades beneficiarias en la modalidad de contrato de formación y aprendizaje, percibiendo las retribuciones salariales que les correspondan de conformidad con la normativa laboral aplicable.

A.54 La medida de promoción de la igualdad identificada consiste en garantizar la presencia del 50% de mujeres en estos proyectos. Para ello, en la preselección y selección[32] del alumnado realizada por el SAE y la entidad beneficiaria, respectivamente, se debe respetar la participación de al menos un 50% de mujeres. De esta forma, la norma prevé:

a) Fase de preselección[33] (SAE). En este proceso de preselección se garantizará que la participación de las mujeres sea de al menos un 50 por ciento en el conjunto de proyectos concedidos en la Comunidad Autónoma de Andalucía en cada convocatoria, salvo que por las circunstancias que concurran en la gestión de la oferta, no sea posible una participación en la proporción indicada.

b) Fase de selección de las candidaturas. En esta fase cada entidad beneficiaria deberá garantizar que la participación de las mujeres en el proyecto sea de al menos un 50 por ciento, salvo que por las circunstancias que concurran en este proceso no sea posible una participación en la proporción indicada, debiendo quedar justificado este extremo.

En el periodo 2019-2023, ha habido tres convocatorias de subvenciones de este programa, en los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

A.55 En el cuadro nº 29 se recoge un resumen de información básica del programa en el que se encuadra la referida medida de promoción de la igualdad, así como sus principales datos definidores.

DATOS BÁSICOS

Programa	**Programa de Empleo y Formación**
Norma reguladora	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 de dicho programa.
Objeto del programa	Este programa combina la formación profesional para el empleo con la práctica profesional, en el marco de un contrato para la formación y el aprendizaje, mediante la ejecución de actividades de utilidad pública e interés social.
Finalidad del programa	Mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas participantes.
Órgano gestor	Dirección General de Formación para el Empleo.
Régimen	Subvenciones en concurrencia competitiva.
Programa presupuestario	32D Formación Profesional para el Empleo.
Financiación	Transferencias finalistas (servicio 18).
Beneficiarios	Entidades públicas y entidades privadas sin ánimo de lucro.
Destinatarios	Personas desempleadas.
Concepto subvencionable	Los proyectos formativos en alternancia con la práctica profesional.
Duración y tipo de contrato	La duración del proyecto será de doce meses, equivalentes a 1.920 horas de formación en alternancia con la práctica profesional. El alumnado será contratado por las entidades beneficiarias en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje.
Medida de promoción de la igualdad	Preselección y selección de candidatos con el criterio de paridad del 50%.

[32] En la convocatoria de 2021, la paridad del 50 % sólo se había establecido para la fase de preselección. Tras la modificación del artículo 10.1.b) de la Orden de 13 de septiembre de 2021, con la Orden de 11 de abril de 2022, la paridad del 50% se estableció tanto para la fase de preselección como para la fase de selección posterior. Esta modificación ha afectado a la convocatoria 2022 y siguientes.

[33] La selección del alumnado irá precedida por la presentación, ante el SAE, de oferta de empleo por parte de la entidad beneficiaria. El alumnado deberá cumplir los requisitos de situación de inscripción como persona demandante de empleo no ocupada en el Servicio Público de Empleo competente.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 55 de 121

Programa	Programa de Empleo y Formación
Descripción de la medida	A) Fase de Preselección (realizada por el SAE): se garantizará que la participación de las mujeres sea de al menos un 50 por ciento en el conjunto de proyectos concedidos en la Comunidad Autónoma de Andalucía en cada convocatoria, salvo que por las circunstancias que concurran en la gestión de la oferta, no sea posible una participación en la proporción indicada. B) Fase de selección de las candidaturas: en esta fase cada entidad beneficiaria deberá garantizar que la participación de las mujeres en el proyecto sea de al menos un 50 por ciento, salvo que por las circunstancias que concurran en este proceso no sea posible una participación en la proporción indicada, debiendo quedar justificado este extremo.
Finalidad de la medida de promoción de la igualdad	Garantizar y fomentar la formación y contratación de mujeres.
Nº convocatorias periodo 2019-2023	3
Años de convocatoria	2021, 2022 y 2023

Fuente: Orden de 13 de septiembre de 2021. DGFPE. CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 29**

2. Eficacia

A.56 En el cuadro nº 30 se recogen los datos de realización y resultados del programa de empleo y formación, analizado desde una perspectiva de género para determinar si se ha cumplido la participación del 50% de mujeres previstas en la normativa.

EFICACIA

	Total convocatorias	Convocatoria 2021	Convocatoria 2022	Convocatoria 2023 (4)
Nº solicitudes (proyectos formativos)	1.155	316	318	521
Nº resoluciones de concesión favorables (proyectos formativos)	775	88	246	441
Nº acciones formativas solicitadas (1)	2.779	719	937	1.123
Nº acciones formativas concedidas	1.986	255	711	1.020
Nº proyectos formativos desarrollados que han llegado a finalizar (2)	100	78	22	-
Nº acciones formativas finalmente desarrolladas (3)	589	240	349	-
Nº proyectos desarrollados en los que las mujeres representan igual o más del 50%	55	37	18	-
Nº acciones formativas desarrolladas en las que las mujeres representan igual o más del 50%	363	110	253	-
Nº participantes	4.030	1.243	2.787	-
Hombres	1.614	559	1.055	-
Mujeres	2.416	684	1.732	-
Nº participantes aptos	3.613	1.237	2.376	-
Hombres	1.460	558	902	-
Mujeres	2.153	679	1.474	-

Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 30**

(1) Un proyecto puede estar conformado por varias acciones formativas.

(2) Los proyectos finalmente desarrollados a 31 de diciembre de 2023 son 100. En la convocatoria de 2021, a dicha fecha, finalizaron 78 proyectos y en la convocatoria de 2022 finalizaron 22 proyectos.

(3) La diferencia entre acciones finalmente desarrolladas (589) y las concedidas (1.986) se debe en primer lugar a que de las 1.986 acciones concedidas en las tres convocatorias, a 31 de diciembre de 2023, de las convocatorias 2021-2022 habían finalizado 589 acciones formativas y 377 acciones formativas se encontraban aún en ejecución; el segundo motivo es que las 1.020 acciones formativas concedidas en diciembre en la convocatoria de 2023 aún no se habían iniciado.

(4) La convocatoria 2023 se resolvió durante el mes de diciembre de 2023, dando comienzo dichos proyectos durante el año 2024. Por ello, no hay datos de realización de la citada convocatoria.

A.57 El total de solicitudes del programa (de las tres convocatorias) ha sido de 1.155, de las que se han concedido favorablemente el 67% (775). De estos 775 proyectos, se han finalizado a 31 de diciembre de 2023 100 proyectos de los que en 55 las mujeres representan al menos el 50% y en 45 proyectos no se alcanza dicho porcentaje.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 56 de 121

Por su parte, del total de acciones desarrolladas (589), en el 62% (363), las mujeres representan más del 50%.

A.58 De forma conjunta para las tres convocatorias se cumple que las mujeres estén representadas al menos por el 50%, ya que las mujeres participan en el 60% (2.416) y los hombres en el 40% (1.614); esta misma ponderación se da en los participantes aptos, según el detalle recogido los cuadros nº 31 y 32. No obstante, en algunos casos en la convocatoria de 2021, y a pesar de que la reserva del 50% solo afectaba en esta convocatoria para la fase de preselección, en algunas provincias (Córdoba , Granada y Sevilla) hay casos en los que no se alcanza el porcentaje de mujeres del 50%. Tampoco en Córdoba en la convocatoria de 2022 para las solicitudes gestionadas por entidades privadas.

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR SEXO

	Convocatoria 2021	Convocatoria 2022	Total
Hombres	45%	38%	40%
Mujeres	55%	62%	60%

Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. **Cuadro nº 31**

Nota: De la convocatoria de 2023 cuando no se aportan datos es porque los proyectos formativos se concedieron en diciembre de 2023 y su ejecución y desarrollo se producirá durante 2024-2025.

DESGLOSE PARTICIPANTES APTOS POR CONVOCATORIA Y SEXO

Convocatorias		Participantes aptos	% participantes aptos
2021	Hombres	558	45,11 %
	Mujeres	679	54,89 %
		1.237	**100,00 %**
2022	Hombres	902	37,96 %
	Mujeres	1.474	62,04 %
		2.376	**100,00 %**
Total convocatorias	Hombres	1.460	40,41 %
	Mujeres	2.153	59,59 %
TOTAL		**3.613**	**100,00 %**

Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. **Cuadro nº 32**

Nota: De la convocatoria de 2023 cuando no se aportan datos es porque los proyectos formativos se concedieron en diciembre de 2023 y su ejecución y desarrollo se producirá durante 2024-2025.

A.59 Igualmente, y a pesar del cumplimiento global en las convocatorias de participación de las mujeres del 50%, existen 89 acciones formativas/especialidades de las 589 desarrolladas en las que la participación de las mujeres no ha alcanzado dicho 50%. Es el caso de los proyectos relacionados con actividades físico-deportivas recreativas, albañilería, climatización, agricultura, forestal, energías renovables, entre otros (cuadro nº 33).

ESPECIALIDADES EN LAS QUE LAS MUJERES NO HAN ALCANZADO EL 50%

Convocatoria 2021		
Especialidad	**Nº acciones**	**% participación mujeres**
Actividades físico-deportivas recreativas	4	36,95%
Prevención y recuperación	2	43,91%
Horticultura y floricultura	1	6,67 %
Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería	1	41,96 %
Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes	1	46,38 %
Agricultura	1	45,00 %
Actividades auxiliares en agricultura	1	36,84 %
Logística comercial y gestión del transporte	1	40,00 %
Compraventa	1	34,78 %
Instalaciones eléctricas	2	0,3818
Equipos electrónicos	1	36,36 %
Instalaciones de telecomunicación	1	46,67 %
Montaje y mantenimiento de redes de agua	1	41,30 %
Albañilería y acabados	6	38,98%

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 57 de 121

Convocatoria 2021		
Especialidad	**Nº acciones**	**% participación mujeres**
Alfabetización informática: informática e internet	1	27,27 %
Manipulador de alimentos	1	44,44 %
Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género	1	33,87 %
Fomento y promoción del trabajo autónomo	1	44,68 %
Técnicas de búsqueda de empleo eficaz	1	38,89 %
Establecimiento de objetivos profesionales y plan de acción	1	33,33 %
Formación en competencias personales para el empleo	1	49,18 %
Creación y gestión de la marca personal y redes sociales en la búsqueda de empleo	1	40,00 %
Prevención de enfermedades transmisibles en el ámbito de la FPE	1	26,67 %
Sistemas y telemática	2	44,44%
Montaje y mantenimiento de instalaciones	1	42,86 %
Frio y climatización	6	27,27%
Producción carpintería y mueble	1	35,14 %
Mecanizado de madera y derivados	1	38,46 %
Seguridad y prevención	1	44,44 %
Gestión ambiental	2	47,62%
Actividades culturales y recreativas	1	35,71 %
Formación y educación	1	46,67 %
Atención social	2	44,30%
Convocatoria 2022		
Gestión de la información y comunicación	1	33,33 %
Prevención y recuperación	2	32,20%
Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería	1	46,61 %
Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes	1	26,67 %
Forestal	3	34,44%
Agricultura	7	36,11%
Actividades de venta	1	26,67 %
Energías renovables	2	35,62%
Albañilería y acabados	8	35,48%
Construcciones metálicas	2	7,88%
Promoción turística local e información al visitante	1	36,84 %
Restauración	1	35,71 %
Desarrollo	1	40,00 %
Técnico de software ofimático	1	10,00 %
Sistemas y telemática	1	4,55 %
Producción audiovisual	1	30,00 %
Instalación de elementos de carpinterías	1	40,63 %
Seguridad y prevención	1	14,29 %
Formación y educación	1	38,46 %
Atención social	1	2,00 %

Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 33**

Nota: De la convocatoria de 2023 cuando no se aportan datos porque los proyectos formativos se concedieron en diciembre de 2023 y su ejecución y desarrollo se producirá durante 2024-2025.

Los porcentajes cuando hay más de una acción de la misma especialidad es una media de las distintas convocatorias.

3. Economía, cobertura y eficiencia

A.60 En el cuadro nº 34 se recoge un resumen de los principales datos e indicadores en relación con el análisis de la economía, cobertura y eficiencia.

ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA

	Total convocatorias	Convocatoria 2021	Convocatoria 2022	Convocatoria 2023 (1)
Disposiciones	303.092.755,38 €	30.926.792,45 €	92.123.943,17 €	180.041.879,76 €
Obligaciones	274.751.822,64 €	29.252.664,80 €	89.300.371,01 €	156.198.786,82 €
Disposiciones de los proyectos en los que al menos el 50% son mujeres (2)	19.719.883,37 €	15.606.374,48 €	4.113.508,89 €	-
Importe medio concedido por proyecto	391.087,43 €	351.440,82 €	374.487,57 €	408.258,23 €
Importe medio concedido por participante	29.417,63 €	23.533,92 €	32.041,75 €	-
Resoluciones estimadas/solicitudes (proyectos formativos)	67%	28%	77%	85%
Resoluciones estimadas/solicitudes (acciones formativas)	71%	48%	76%	78%
Tasa de cobertura poblacional (participantes/desempleados)(Ver A.63)	0,51%	0,52%	0,51%	-
Tiempo entre orden y convocatoria	-	25 días	11 meses	24 meses y 26 días
Tiempo entre convocatoria y resolución (3)	-	3 meses y 25 días	4 meses y 24 días	3 meses y 3 días

Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 34**

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 58 de 121

(1) La convocatoria 2023 se resolvió durante el mes de diciembre de 2023, dando comienzo dichos proyectos durante el año 2024. Por ello, no hay datos de realización de la citada convocatoria.
(2) Disposiciones de proyectos que han finalizado. La gran mayoría de proyectos de la convocatoria de 2022 finalizó durante el año 2024 y los de la convocatoria de 2023 finalizarán en 2025.
(3) Estos tiempos se calculan para cada convocatoria desde el fin del plazo de solicitud de las convocatorias hasta la última resolución de publicación.

A.61 Tal como se ha señalado en el punto A.54, en el periodo fiscalizado 2019-2023 ha habido tres convocatorias de subvenciones de este programa, en los ejercicios 2021, 2022 y 2023. El crédito dispuesto ha sido de 303 M€ de un total definitivo de 311 M€. Por otro lado, el grado de ejecución se sitúa de forma conjunta para las tres convocatorias en el 88,12%.

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA PROGRAMA DE EMPLEO Y FORMACIÓN POR CONVOCATORIA

€

Convocatoria	Crédito Inicial	Crédito Definitivo	Disposiciones	Obligaciones reconocidas	Pagos	Grado de Ejecución (OR/CD)	Grado de Pago (P/OR)
2021	36.000.000,00	36.000.000,00	30.926.792,45	29.252.664,80	29.130.127,58	81,26%	99,58%
2022	97.000.000,00	97.000.000,00	92.123.943,17	89.300.371,01	89.300.371,01	92,06%	100,00%
2023	84.788.798,39	178.788.798,39	180.041.879,76	156.198.786,82	156.201.786,82	87,36%	100,00%
TOTAL	**217.788.798,39**	**311.788.798,39**	**303.092.615,38**	**274.751.822,63**	**274.632.285,41**	**88,12%**	**99,96%**

Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. **Cuadro nº 35**
Aplicaciones presupuestarias 1000180000G/32D/46003/XX/S0044 1000180000G/32D/48303/XX/S0044.

A.62 El importe medio concedido por participante es de 29.417,63 € y el importe medio concedido por proyecto se sitúa en 391.087,43 €, según el detalle por convocatoria que se ofrece en el cuadro nº 36.

IMPORTE MEDIO POR PROYECTO

Convocatoria	Resoluciones	Importes	Importes medio
2021	88	30.926.792,45 €	351.440,82 €
2022	246	92.123.943,17 €	374.487,57 €
2023	441	180.041.879,76 €	408.258,23 €
TOTAL	**775**	**303.092.755,38 €**	**391.087,43 €**

Fuente: DGFPE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 36**

A.63 Si se pone en relación los participantes del programa con respecto a la potencial población objetivo (desempleados) de las distintas convocatorias, se obtiene que para la convocatoria 2021 han participado en este programa el 0,17% de los hombres desempleados y el 0,14% de las mujeres y en la convocatoria de 2022 el 0,35% y el 0,38%, respectivamente.

TASA DE COBERTURA POBLACIONAL CONVOCATORIA 2021

	Hombres	Mujeres	Total
Participantes	559	684	1.243
Desempleados 2021	322.067	478.743	800.810
% cobertura poblacional	**0,17%**	**0,14%**	**0,16%**

Fuente: ARGOS. DGFPE. CEETA. **Cuadro nº 37**
Datos de desempleados del mes anterior (septiembre) a la convocatoria (octubre). Elaboración propia.

TASA DE COBERTURA POBLACIONAL CONVOCATORIA 2022

	Hombres	Mujeres	Total
Participantes	1.055	1.732	2.787
Desempleados 2022	305.587	459.215	764.802
% cobertura poblacional	**0,35%**	**0,38%**	**0,36%**

Fuente: ARGOS. DGFPE. CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 38**
Datos de desempleados del mes anterior (junio) a la convocatoria (julio). Elaboración propia.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 59 de 121

TASA DE COBERTURA POBLACIONAL CONVOCATORIAS 2021-2022

	Hombres	Mujeres	Total
Participantes	1.614	2.416	4.030
Desempleados medios Andalucía 2021-2022	313.827	468.979	782.806
% cobertura poblacional	**0,51%**	**0,52%**	**0,51%**

Fuente: ARGOS. DGFPE. CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 39**

6.3. Ayudas incrementadas para mujeres autónomas en el programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización de las empresas de trabajo autónomo

1. Descripción de la medida

A.64 La Orden de 21 de septiembre de 2018 establece las bases reguladoras del Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo. Estas subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, se conceden a aquellas personas físicas que hayan iniciado o vengan desarrollando una actividad económica como trabajadoras autónomas. En los términos establecidos en el artículo 1, se articulan cuatro líneas de subvenciones, en las que se ha identificado algún tipo de medida de promoción de la igualdad en las líneas 1, 3 y 4, según el detalle que se explica a continuación.

Línea 1. Estabilización de la iniciativa emprendedora en empresas de trabajo autónomo.
Línea 3. Capacitación profesional y estímulo a la innovación.
Línea 4. Estímulo a la creación de empleo indefinido, a la competitividad y apoyo social en situaciones específicas.

A.65 La línea 1 de estabilización de la iniciativa emprendedora en empresas de trabajo autónomo se trata de subvenciones para el inicio de actividades económicas de las personas trabajadoras autónomas, distinguiendo los siguientes colectivos de personas:

a) Estabilización de la iniciativa emprendedora para mujeres trabajadoras autónomas menores de 35 años.
b) Estabilización de la iniciativa emprendedora para hombres trabajadores autónomos menores de 30 años.
c) Estabilización de la iniciativa emprendedora para mujeres trabajadoras autónomas de 35 años o más.
d) Estabilización de la iniciativa emprendedora para hombres trabajadores autónomos mayores 30 años o más.
e) Estabilización de la iniciativa emprendedora para personas trabajadoras autónomas con discapacidad reconocida en un grado igual o superior al 33 por ciento, las víctimas de violencia de género o las víctimas de terrorismo.
f) Estabilización de la iniciativa emprendedora para personas trabajadoras autónomas que hubiesen finalizado un contrato para la formación y el aprendizaje.

A.66 Las cuantías de las ayudas previstas para cada uno de los colectivos son las que se recoge en el cuadro nº 40.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 60 de 121

CUANTÍAS SUBVENCIONES	
a) Mujeres menores de 35 años	5.000 €
b) Hombres menores de 30 amos	5.000 €
c) Mujeres de 35 años o más	3.800 €
d) Hombres de 30 años o más	3.800 €
e) Discapacidad, víctimas de violencia de género o de terrorismo	7.200 €
f) Fin de contrato de formación y aprendizaje	5.000 €

Fuente: art.13 Orden 21 de septiembre de 2018. Cuantías tras modificación de 2 de julio de 2019. **Cuadro nº 40**

La medida de promoción de la igualdad se observa en la cuantía de las ayudas en relación con el tramo de edad considerado, dado que para las mujeres se consigue el máximo previsto hasta un límite de edad mayor (35 años) que para el caso de los hombres (30 años). También las mujeres víctimas de violencia de género tienen unas cuantías incrementadas respecto al resto.

A.67 La línea 3 sobre capacitación profesional y estímulo a la innovación tiene por objeto, por un lado, incrementar la capacitación de las personas trabajadoras autónomas aumentando su conocimiento y eficiencia en la gestión empresarial y la especialización profesional y, por otro, fomentar el trabajo de las personas trabajadoras autónomas en investigación aplicada, relacionando directamente el conocimiento con el sector productivo.

La acción positiva se da en la medida relativa a capacitación profesional dirigida a subvencionar la participación en acciones formativas ya que la cuantía de la subvención prevista es superior para las mujeres. Así, el importe es de forma general de 500 €, en compensación al tiempo de dedicación a la participación en los cursos que se realicen en cada anualidad y cuando la persona beneficiaria sea mujer se sitúa en 750 €.

A.68 La línea 4 de estímulo a la creación de empleo indefinido, a la competitividad y apoyo social en situaciones específicas distingue varias medidas. Se ha detectado diferenciación positiva para las mujeres en la medida de estímulo a la creación de empleo indefinido en la que las contrataciones de mujeres víctimas de violencia de género se incrementan respecto a la cuantía general prevista, así como en la medida de apoyo social en situaciones específicas que contempla el supuesto de la maternidad.

Así, las contrataciones indefinidas de mujeres víctimas de violencia de género se subvencionan con 9.000 € mientras que las cuantías generales previstas son para la creación de contrato 6.000 € y para las transformaciones de contratos en indefinidos 3.000 €. Asimismo, se da cobertura a las mujeres autónomas que se encuentren de baja por maternidad, con el objeto de favorecer el mantenimiento de la actividad económica de la misma, con una ayuda de 1.375 €.

A.69 En el periodo fiscalizado 2019-2023 únicamente ha habido dos convocatorias en 2021 y 2022 de la línea 1 (y solamente para los colectivos a) a d)[34]. El resto de las líneas con medidas de promoción de la igualdad (líneas 3 y 4) no se han convocado[35].

[34] No se convocaron la medida e) y f) porque según informa el órgano gestor no hubo demanda en convocatorias anteriores.

[35] Cabe reseñar que en el 2018 sí hubo convocatoria de las 4 líneas (no se convocó la submodalidad de la línea 3 que contempla la medida de igualdad), aunque únicamente la línea 1 y la línea 4 en la modalidad de apoyo en situaciones especiales (maternidad) presentaron ejecución ya que en esta última no hubo solicitudes de la submodalidad para el estímulo a la creación de empleo estable.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 61 de 121

A.70 En el cuadro nº 41 se recoge un resumen de información básica del programa en el que se encuadran las referidas medidas de promoción de la igualdad, así como sus principales datos definidores.

DATOS BÁSICOS

Programa	**Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo**
Norma reguladora	Orden de 21 de septiembre de 2018.
Objeto del programa	La concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, a aquellas personas físicas que hayan iniciado o vengan desarrollando una actividad económica como trabajadoras autónomas, así como promover el empleo por cuenta ajena con carácter indefinido, dentro de la empresa de trabajo autónomo. La Orden prevé cuatro líneas de subvenciones, de las que en tres se contempla alguna modalidad que contemplan ciertas medidas de promoción de la igualdad: Línea 1. Estabilización de la iniciativa emprendedora en empresas de trabajo autónomo. Línea 3. Capacitación profesional y estímulo a la innovación. Línea 4. Estímulo a la creación de empleo indefinido, a la competitividad y apoyo social en situaciones específicas.
Finalidad del programa	Incentivar la creación de empleo y de estabilización económica y financiera de la empresa de trabajo autónomo.
Órgano gestor	DG de Trabajo Autónomo y Economía Social.
Régimen	Subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva.
Programa presupuestario	72C
Financiación	Autofinanciada. Servicio 01.
Beneficiarios	Personas trabajadoras autónomas.
Destinatarios	Personas trabajadoras autónomas, desempleados y trabajadores.
Medida de promoción de la igualdad	Incentivos para la actividad de las mujeres autónomas y autónomas víctimas de VG. Incentivos a la formación de autónomas y a la contratación de mujeres víctimas VG.
Descripción de la medida de igualdad	Línea 1. Estabilización iniciativa emprendedora: las mujeres de 30 a 35 años tienen una cuantía de la subvención superior a la de los hombres (5.000 € frente a 3.800 €). Asimismo, para víctimas de violencia de género la ayuda se incrementa hasta los 7.200 €. Línea 3. En la submodalidad que pretende incrementar capacitación, la cuantía de la subvención para las mujeres es superior a la de los hombres (750 € frente a 500 €). Línea 4. Para la medida de estímulo a la creación empleo indefinido, las cuantías se incrementarán a 9.000 euros cuando la persona contratada sea víctima de violencia de género. Para la medida de situaciones específicas, entre estas situaciones se encuentra la maternidad, se concede una ayuda de 1.375 € para las personas autónomas de baja por maternidad.
Finalidad de la medida de igualdad	Incentivar el inicio y mantenimiento de la actividad para las mujeres autónomas, su capacitación, así como la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
Nº convocatorias	2 (sólo línea 1).
Años de convocatoria	2021 y 2022

Fuente: Orden de 21 de septiembre de 2018. DGTA. CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 41**

2. Eficacia

A.71 En los cuadros nº 42 y nº 43 se recogen los datos sobre solicitudes y resoluciones de la línea 1 del programa de emprendimiento, diferenciando entre hombres y mujeres. El 47,93% (12.373) del total de solicitudes (25.813) han sido de mujeres autónomas y el 52,07% (13.440) de hombres. Se han concedido favorablemente 14.712, de las que el 49,29% se corresponden con resoluciones de mujeres (7.251). De forma global se observa por tanto que, a pesar del incentivo económico para las mujeres en determinados tramos de edad, las solicitudes y las concesiones son ligeramente inferiores que la de los hombres. No se dispone de información de solicitudes por colectivo.

EFICACIA

Nº solicitudes		25.813
	Hombres	13.440
	Mujeres	12.373
Nº resoluciones de concesión favorables		14.712
	Hombres	7.461
	Mujeres	7.251
Tasa incidencia laboral (altas autónomos subvencionados programa/altas autónomos Andalucía (Ver A.73)		7,16%
	Hombres	6,19%
	Mujeres	8,54%

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 42**

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 62 de 121

SOLICITUDES Y CONCESIONES POR SEXO Y CONVOCATORIA

		2021	%	2022	%	Total	%
Solicitudes	Hombres	7.043	53,90%	6.397	51,81%	13.440	52,07%
	Mujeres	6.024	46,10%	5.949	48,19%	12.373	47,93%
	Total	13.067	100,00%	12.346	100,00%	25.813	100,00%
Resoluciones de concesiones favorables	Hombres	3.775	50,94%	3.686	50,48%	7.461	50,71%
	Mujeres	3.635	49,06%	3.616	49,52%	7.251	49,29%
	Total	7.410	100,00%	7.302	100,00%	14.712	100,00%

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 43**

A.72 Por colectivo destinatario, las resoluciones favorables de las mujeres trabajadores de hasta 35 años representan el 30% del total de resoluciones favorables.

CONCESIONES POR LÍNEA Y CONVOCATORIA

	2021	2022	TOTAL
a) Mujeres trabajadoras autónomas de hasta 35 años	2.188	2.196	4.384
b) Hombres trabajadores autónomos de hasta 30 años	1.814	1.784	3.598
c) Mujeres trabajadoras autónomas mayores de 35 años	1.447	1.420	2.867
d) Hombres trabajadores autónomas mayores de 30 años	1.961	1.902	3.863
Total colectivos de la línea 1	**7.410**	**7.302**	**14.712**

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 44**
Nota: el desglose por línea dentro de la línea 1 solamente se dispone de las concesiones y no de las solicitudes ya que el aplicativo no permite obtener de forma automatizada este desglose.

A.73 La línea 1 está destinada a las personas trabajadoras autónomas que inician su actividad, con lo cual si se pone en relación los autónomos beneficiarios con las altas de autónomos de cada ejercicio refleja cuántos autónomos han iniciado su actividad empleando esta línea de ayuda. El 8,54% de las mujeres que han iniciado su actividad como autónomas en los ejercicios 2021 y 2022 han sido beneficiarias de estas ayudas, en el caso de los hombres el indicador se sitúa en el 6,19%.

TASA DE INCIDENCIA LABORAL (Beneficiarios/Altas Autónomos)

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Beneficiarios autónomos 2021	3.775	3.635	7.410
Alta de Autónomos de Andalucía 2021	60.850	41.900	102.750
Incidencia 2021 (beneficiarios/alta autónomos)	6,20%	8,68%	7,21%
Beneficiarios autónomos 2022	3.686	3.616	7.302
Alta de Autónomos Andalucía 2022	59.625	43.000	102.625
Incidencia 2022 (beneficiarios/alta autónomos)	6,18%	8,41%	7,12%
Beneficiarios 2021 y 2022	7.461	7.251	14.712
Total altas autónomos 2021 y 2022	120.475	84.900	205.375
Incidencia de las dos convocatorias (beneficiarios/total alta autónomos 2021 y 2022)	6,19%	8,54%	7,16%

Fuente: IECA. DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 45**

3. Economía, cobertura y eficiencia

A.74 En el cuadro nº 46 se recoge un resumen de los principales datos e indicadores en relación con el análisis de la economía, cobertura y eficiencia.

ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA

Disposiciones		64.865.102,40 €
Obligaciones		64.229.902,40 €
Importe medio concedido por beneficiario (disposiciones/beneficiarios)		4.366 €
Resoluciones favorables/solicitudes		57%
Tiempo entre orden y convocatoria		
	Convocatoria 2021	935 días (31,16 meses)
	Convocatoria 2022	1.330 días (44,33 meses)
Tiempo medio de resolución de la convocatoria		
	Convocatoria 2021	132,82 días (4,42 meses)
	Convocatoria 2022	151,04 días (5,03 meses)

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 46**

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 63 de 121

A.75 La línea 1 presenta la siguiente ejecución presupuestaria para las convocatorias de 2021 y 2022. El grado de ejecución para las dos convocatorias ha sido del 94,01%. El total de obligaciones reconocidas alcanza los 64.229.902,40 € y el importe medio concedido asciende a 4.366 €.

LIQUIDACIÓN PRESPUESTARIA LÍNEA 1 DE LAS DOS CONVOCATORIAS DEL PERIODO 2019-2023

€

	Crédito Inicial	Crédito Definitivo	Disposiciones	Obligaciones reconocidas	Pagos	Grado de Ejecución (OR/CD)	Grado de Pago (P/OR)
Convocatoria 2021	9.000.000,00	34.510.058,00	32.617.502,40	32.264.902,40	32.264.902,40	93,49%	100,00%
Convocatoria 2022	30.000.000,00	33.813.198,32	32.247.600,00	31.965.000,00	31.965.000,00	94,53%	100,00%
Total Línea 1	**39.000.000,00**	**68.323.256,32**	**64.865.102,40**	**64.229.902,40**	**64.229.902,40**	**94,01%**	**100,00%**

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Partida presupuestaria 0900010063G/72C/778.06. **Cuadro nº 47**

A.76 El crédito definitivo destinado a mujeres representa el 49% del total de las dos convocatorias y el de los hombres el 51%.

CRÉDITO DEFINITIVO POR CONVOCATORIA Y MODALIDAD

€

COLECTIVOS	Crédito definitivo Convocatoria 2021	Crédito Definitivo Convocatoria 2022	Total Crédito Definitivo
Mujeres trabajadoras autónomas menores de 35 años	9.070.809	8.459.446	17.530.255
Hombres trabajadores autónomos menores de 30 años	6.635.814	6.220.050	12.855.864
Mujeres trabajadoras autónomas de 35 años o más.	7.623.161	8.153.810	15.776.971
Hombres trabajadores autónomos 30 años o más	11.180.274	10.979.893	22.160.167
Total	**34.510.058**	**33.813.198**	**68.323.256**

Fuente: Resoluciones de 13 de abril de 2021 y de 13 de mayo de 2022 de la Dirección General de Trabajo. Autónomo y Economía Social. **Cuadro nº 48**

A.77 El 57% de las solicitudes se han concedido favorablemente. Por sexo, el 48% de las solicitudes presentadas por hombres y el 57% de las tramitadas por mujeres han sido resueltas positivamente.

A.78 En cuanto al plazo medio de resolución, para la convocatoria de 2021 se sitúa en 4,42 meses y para la convocatoria de 2022 en 5,03 meses. Se incumple el plazo previsto en la normativa de aplicación que lo fija en dos meses.

6.4. Ayudas mejoradas para las mujeres autónomas dentro del programa de estímulo del trabajo autónomo de Andalucía

1. Descripción de la medida

A.79 La Orden de 27 de junio de 2019, aprueba 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.

Estas subvenciones tienen por objeto financiar los costes derivados de las cuotas de cotización a la Seguridad Social que corresponde abonar a las personas trabajadoras autónomas o trabajadoras por cuenta propia agrarias, facilitando el pago de las mismas, para contribuir, de esta forma, al fomento y consolidación del trabajo autónomo. Consisten en ayudas autonómicas adicionales a la cuota reducida prevista en el pago de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia a nivel estatal, regulada en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 64 de 121

A.80 De esta forma, son beneficiarias las personas trabajadoras autónomas o trabajadoras por cuenta propia agrarias que a la fecha de la convocatoria estén acogidas a los «Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo»[36] previstos en el apartado 1 de los artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis, y en el párrafo primero del artículo 38 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio. Se distinguen varios colectivos, entre los que se encuentran con medidas diferencias de acción positiva respecto a la duración y a la cuantía de la subvención, las mujeres trabajadoras autónomas que residan y desarrollen su actividad en un municipio de menos de 5.000 habitantes; y las mujeres trabajadoras autónomas que cesan su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción y acogimiento.

A.81 Con carácter general, la ayuda consiste en el abono de una subvención de forma que los beneficiarios mantengan la cuota única mensual de cotización de 60 euros o 50 euros (autónomos o régimen agrario) durante los 12 meses inmediatamente siguientes a los 12 primeros disfrutados. Es decir, se subvenciona la diferencia existente entre el coste de la cotización al régimen de autónomo que le correspondería a los beneficiarios y la cuota fija que en cada caso se pretenda mantener. Para el caso de las mujeres de municipios de menos de 5.000 habitantes la cuota de autónomos será de 30 euros durante 24 meses y para las mujeres autónomas que cesan su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción y acogimiento la cuota será de 60 euros en los 12 meses inmediatamente siguientes a los 12 iniciales, es decir, de los meses 13 a 24.

A.82 En el cuadro nº 49 se recoge un resumen de información básica de las ayudas, así como sus principales datos definidores.

DATOS BÁSICOS

Programa	**Programa de estímulo a la creación y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía**
Norma reguladora	Orden de 27 de junio de 2019.
Objeto del programa	Se trata de un régimen de ayudas a las personas trabajadoras autónomas andaluzas para favorecer el inicio y su continuidad en el ámbito del trabajo autónomo. Financia los costes derivados de las cuotas de cotización a la Seguridad Social que corresponde abonar a las personas trabajadoras autónomas.
Finalidad del programa	Fomentar y consolidar el trabajo autónomo.
Órgano gestor	DG de Trabajo Autónomo y Economía Social.
Régimen	Subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva.
Programa presupuestario	72C
Financiación	Autofinanciada
Beneficiarios	Personas trabajadoras autónomas andaluzas.
Destinatarios	Personas trabajadoras autónomas andaluzas incentivados por ET Autónomo.
Medida de promoción de la igualdad	Periodo de disfrute y cuantía mejorados para mujeres autónomas de municipios menores de 5.000 habitantes y ayudas para mujeres autónomas por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento.
Descripción de la medida	Se mejora la cuantía de la ayuda y el periodo de disfrute para las mujeres trabajadoras autónomas que residan y desarrollen su actividad en un municipio de menos de 5.000 habitantes, se subvenciona la cuota de autónomo de forma que el abono de la cuota única mensual de cotización será de 30 euros, durante 24 meses. Para las mujeres a las que se les subvenciona la cuota por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda, acogimiento y tutela, el coste económico del abono de la cuota única mensual de cotización será de 60 euros durante 12 meses (de la semana 13 a la 24).
Finalidad de la medida de promoción de la igualdad	Fomentar la actividad emprendedora en las mujeres de municipios de menos de 5.000 habitantes y facilitar la reincorporación de las mujeres autónomas que han cesado su actividad por nacimiento o adopción.
Nº convocatorias periodo 2019-2023	2
Años de convocatoria	2019 y 2021

Fuente: CEETA. Orden de 27 de junio de 2019. **Cuadro nº 49**

[36] Estos incentivos consistían en una cuota única durante 12 meses para las altas en el régimen de autónomos.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 65 de 121

2. Eficacia

A.83 En el cuadro nº 50 se recogen los datos de realización y eficacia analizados del programa estímulo, ofreciendo la información específica disponible sobre el colectivo de mujeres autónomas de municipios de menos de 5.000 habitantes y mujeres que han cesado su actividad por nacimiento de hijo, colectivos a los que se dirige la medida de promoción de la igualdad.

EFICACIA

		TOTAL	Convocatoria 2019	Convocatoria 2021
Nº solicitudes		74.947	40.653	34.294
	Hombres	35.150	20.358	14.792
	Mujeres	34.476	20.002	14.474
	Sin identificar sexo	5.321	293	5.028
Nº resoluciones		74.947	40.653	34.294
	Hombres	35.150	20.358	14.792
	Mujeres	34.476	20.002	14.474
	Sin identificar sexo	5.321	293	5.028
Nº resoluciones concedidas		45.136	22.338	22.798
	Hombres	20.806	11.031	9.775
	Mujeres	21.183	11.177	10.006
	Sin identificar sexo	3.147	130	3.017
Nº resoluciones concedidas mujeres municipios menores de 5.000 habitantes		sd	sd	518
Nº resoluciones concedidas colectivo de mujeres cese actividad por nacimiento hijo/a, adopción, acogimiento y tutela		sd	sd	204

Fuente: IECA. DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 50**

A.84 El total de solicitudes de ayudas dentro del programa de estímulo durante el periodo 2019-2023 asciende a 74.947, de las que el 47% se corresponden con solicitudes de hombres y el 46% de mujeres. El resto hasta llegar al 100%, es decir, un 7% no tienen identificado el sexo en la solicitud y por tanto no figura en el sistema dicha información, lo que supone una debilidad de cara a la explotación y análisis de los datos.

Por otro lado, no se dispone de información de solicitudes desglosada por tipo de colectivo por lo que no es posible conocer cuántas mujeres de municipios menores de 5.000 habitantes o cuántas mujeres que han cesado su actividad por maternidad, adopción o acogimiento han efectuado solicitudes de las ayudas.

A.85 Del total de resoluciones favorables (45.136), el 46% (20.806) se corresponden con hombres y el 47% con mujeres (21.183).

Al igual que ocurre con las solicitudes, no se dispone de información de las resoluciones por tipo de colectivo, únicamente para las resoluciones concedidas de la convocatoria de 2021.

Así pues, respecto a esta convocatoria, se observa cómo se han resuelto 518 solicitudes favorables para mujeres que residen en municipios menores de 5.000 habitantes, que representan el 5% de las concesiones a mujeres y el 2% del total. Por otro lado, se han tramitado 204 concesiones para cubrir el cese de actividad para la maternidad que supone el 2% de las resoluciones favorables a mujeres y el 0,89% del total de concesiones. Se deduce que, del total de concesiones a mujeres, un 7% están destinadas a aquellas medidas diferenciales de promoción de la igualdad que se pretenden fomentar.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 66 de 121

Este porcentaje del 7% refleja un limitado impacto de la medida de promoción de la igualdad consistente en el incremento de la cuantía y del periodo respecto de la finalidad pretendida de acrecentar las oportunidades de acceso al empleo de un colectivo con dificultades (mujeres de municipios de poca población) o la reactivación de la reincorporación tras la maternidad.

3. Economía, cobertura y eficiencia

A.86 En el cuadro nº 51 se recoge un resumen de los principales datos e indicadores en relación con el análisis de la economía, cobertura y eficiencia.

ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA

	TOTAL	Convocatoria 2019	Convocatoria 2021
Disposiciones (importe concedido)	69.906.144,78 €	34.539.900,26 €	35.366.244,52 €
Obligaciones reconocidas del programa	69.308.747,97 €	34.224.794,88 €	34.800.397,92 €
Importe medio concedido por beneficiario (disposiciones/beneficiarios)	1.535,55 €	1.532,13 €	1.526,47 €
Resoluciones/solicitudes	100%	100%	100%
Resoluciones favorables/solicitudes	60%	55%	66%
Hombres	59%	54%	66%
Mujeres	61%	56%	69%
Sin identificar sexo	59%	44%	60%
Tiempo entre orden y convocatoria	-	29	823
Tiempo medio entre solicitudes y resolución.	-	260 días (8,66 meses)	240 (8 meses)

Fuente: IECA. DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 51**
sd: sin dato.

A.87 El crédito presupuestario definitivo del programa durante el periodo 2019-2013 en el que ha habido dos convocatorias de subvenciones, una en 2019 y otra en 2021, ha ascendido a 73,89 M€, de los que se ha ejecutado 69,31 M€, que representa un grado de ejecución del 93,81%.

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA PROGRAMA ESTÍMULO DE LAS DOS CONVOCATORIAS EN EL PERIODO 2019-2023

€

	Crédito Inicial	Crédito Definitivo	Disposiciones	Obligaciones reconocidas	Pagos	Grado de Ejecución (OR/CD)	Grado de Pago (P/OR)
Convocatoria 2019	28.600.000,00	35.220.500,00	34.539.900,26	34.508.350,05	34.224.794,88	97,98%	99,18%
Convocatoria 2021	13.500.000,00	38.664.698,94	35.366.244,52	34.800.397,92	34.215.914,63	90,01%	98,32%
TOTAL	**42.100.000,00**	**73.885.198,94**	**69.906.144,78**	**69.308.747,97**	**68.440.709,51**	**93,81%**	**98,75%**

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Partidas presupuestarias 0900010000G/72C/471.00/00 **Cuadro nº 52**
1000010063G/72C/471.00/00

A.88 Del total del crédito dispuesto 69.906.144,78, un 2,43% (1.695.600,00 €) se destina al colectivo en el que se encuadran las mujeres de municipios de menos de 5.000 habitantes y un 2,62% (1.834.654,00 €) se concede a mujeres autónomas que cesan su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento.

IMPORTE CONCEDIDO COLECTIVO EN EL QUE SE ENCUADRAN LAS MUJERES RESIDENTES MUNICIPIOS DE MENOS DE 5.000 HABITANTES

€

	Convocatoria 2019	Convocatoria 2021	Total
Hombres	310.320,00	147.600,00	457.920,00
Mujeres	776.880,00	389.520,00	1.166.400,00
Sin identificar sexo	1.440,00	69.840,00	71.280,00
Total	**1.088.640,00**	**606.960,00**	**1.695.600,00**

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. **Cuadro nº 53**
Nota: El colectivo es el de mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes y jóvenes menores de 30 años en municipios de menos de 5.000 hab. RETA (art.31.3 LETA).

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 67 de 121

IMPORTE CONCEDIDO COLECTIVO MUJERES CESAN ACTIVIDAD POR NACIMIENTO DE HIJO

€

Convocatoria 2019	Convocatoria 2021	Total
1.205.928,00	628.726,00	1.834.654,00

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. **Cuadro nº 54**

A.89 El importe medio concedido del programa asciende a 1.535,55 €, resultante de dividir el total de disposiciones de las dos convocatorias por el total de beneficiarios (69.308.747,97/45.136).

A.90 El 60% de las solicitudes (45.136) se resuelve favorablemente, este porcentaje se sitúa en el 61% para el caso de las mujeres y en el 59% de los hombres.

A.91 El plazo de resolución medio de solicitudes se sitúa para la convocatoria de 2019 en 260 días y para la de 2021 en 240 días (8,66 meses y 8 meses, respectivamente), se incumple por tanto el plazo de dos meses para resolver y notificar previsto en la normativa reguladora del programa (artículo 19.2 de la Orden de 27 de junio de 2019). Además, se constata que se incumple dicho plazo en todas las solicitudes presentadas.

6.5. Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. Descripción de la medida

A.92 La Orden de 5 de octubre de 2020 regula incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante distintas líneas de subvenciones. Cinco de estas líneas se encuadran en las políticas activas de empleo, que son las siguientes.

Línea 1. Subvenciones a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del fomento del trabajo a distancia.

Línea 2. Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad o dependencia en el ámbito familiar.

Línea 3. Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para el cuidado o atención de hijos o hijas menores de 3 años.

Línea 4. Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo para que trabajen en su actividad económica o profesional.

Línea 5. Subvenciones para la contratación por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo, y en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

Las líneas 1, 2 y 3 han sido gestionadas por el SAE y las líneas 4 y 5 por la Dirección General de Trabajo Autónomo de la Consejería. En el periodo 2019-2023 ha habido una convocatoria en el ejercicio 2021 de las líneas 1, 2 y 3 y tres convocatorias de las líneas 4 y 5 en los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 68 de 121

A.93 La línea 1 son subvenciones destinadas a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del trabajo a distancia. Tienen por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, remover los obstáculos que sobre el mismo producen las responsabilidades derivadas del ámbito familiar, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

Se subvencionan las nuevas contrataciones laborales indefinidas a jornada completa que incluyan en el contrato como medida de flexibilidad horaria que parte de la jornada de trabajo se realice mediante el trabajo a distancia. La subvención consiste en un incentivo de 8.000 € por cada contrato laboral indefinido a jornada completa, que incluya un acuerdo de trabajo a distancia, en el que parte de su jornada laboral se realice de forma no presencial. Esta cuantía se incrementará un 10 por ciento, cuando la persona contratada sea mujer.

A.94 La Línea 2 son subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad o dependencia en el ámbito familiar. Pretenden reducir las desigualdades existentes en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, motivadas por situaciones vinculadas al ámbito familiar que dificultan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la creación de empleo y mejora de la integración de las personas trabajadoras dedicadas a la actividad en el servicio del hogar.

Se subvenciona la contratación que se formalice con personas desempleadas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, para prestar servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar para el cuidado y atención de algún miembro de la familia de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tenga reconocido, al menos, un 75 por ciento de grado de discapacidad o se encuentre en situación de dependencia, y que requiera atención continuada para realizar las actividades básicas de la vida diaria.

La subvención a la contratación consiste en un incentivo a tanto alzado de 3.000 €[37] por cada contrato laboral formalizado a jornada completa, con personas desempleadas, con un periodo mínimo de mantenimiento de la contratación de doce meses.

Una vez transcurrido este periodo mínimo, se podrá subvencionar el mantenimiento de la contratación durante un periodo de, al menos, doce meses más. La subvención para el mantenimiento de la contratación de la persona trabajadora empleada de hogar consistirá en un incentivo de 1.500 € por cada periodo mínimo de doce meses a jornada completa.

Estos importes se reducirán proporcionalmente a la jornada de trabajo cuando la contratación sea a tiempo parcial, que no deberá ser inferior a veinte horas semanales de trabajo efectivo.

A.95 La línea 3 contempla subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para el cuidado o atención de hijos o hijas menores de 3 años.

Estas subvenciones pretenden facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras andaluzas con hijos e hijas menores de tres años a cargo, y promover la igualdad de

[37] Cuando los ingresos de la unidad familiar, incluidos en su caso los de la persona destinataria, no superen en cómputo anual 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) la cuantía del incentivo será de 4.000 €.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 69 de 121

oportunidades en el ámbito laboral, así como la creación de empleo para las personas dedicadas a la actividad en el servicio del hogar en Andalucía.

Se subvenciona la contratación que se realice con personas desempleadas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social para prestar servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar para el cuidado y atención de hijos o de hijas menores de tres años por nacimiento o adopción, tutela o guarda con fines de adopción, o acogimiento permanente de la persona menor de edad.

El periodo subvencionable abarcará desde el día siguiente a la finalización de los permisos por maternidad y/o paternidad, por el nacimiento o constitución de la adopción, o por acogimiento o tutela del hijo o hija para cuyo cuidado se contrata a la persona cuidadora, y hasta el día anterior al que cumpla tres años.

El período mínimo de duración del contrato subvencionado será de doce meses ininterrumpidos, dentro del periodo establecido como subvencionable.

La subvención consiste en un incentivo a tanto alzado de 3.000 €[38] por cada contrato laboral formalizado a jornada completa con un periodo mínimo de mantenimiento de la contratación de doce meses. Este importe se reducirá proporcionalmente a la jornada de trabajo cuando la contratación sea a tiempo parcial, que no deberá ser inferior a veinte horas semanales de trabajo efectivo.

A.96 La línea 4 son subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo. Su objeto es fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo, mediante la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena para que trabajen en su actividad económica o profesional. Constituye, por tanto, el gasto subvencionable la contratación por cuenta ajena que se realice por la persona trabajadora autónoma, así como el mantenimiento de la misma, de forma ininterrumpida durante doce meses o la parte proporcional que corresponda como máximo hasta que el hijo o hija cumpla tres años.

La cuantía de la ayuda es, con carácter general, 6.000 €, a tanto alzado, por cada nueva contratación por cuenta ajena realizada con una jornada de trabajo a tiempo completo por un periodo de doce meses, o la parte proporcional cuando el tiempo de contratación sea inferior a doce meses. En determinados supuestos, como por ejemplo en el caso de que la persona contratada sea mujer, la subvención se incrementa hasta los 7.200 €.

A.97 La línea 5 se configura como subvenciones para la contratación por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo, y en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

[38] Cuando los ingresos de la unidad familiar no superen en cómputo anual 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) la cuantía del incentivo será de 4.000 €.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 70 de 121

Tienen por objeto favorecer una mayor presencia de la mujer en el trabajo autónomo, apoyando la contratación de una persona trabajadora por cuenta ajena para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo, así como promover las condiciones para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, durante los períodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, mediante la concesión de subvenciones a la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena, con ese fin.

Son subvencionables:

a) Las contrataciones de interinidad realizadas por las mujeres trabajadoras autónomas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, por el tiempo que perdure el mismo. El importe en estos casos es de 3.200 € por un período máximo de ocho meses.

b) Las contrataciones de interinidad formalizadas por las personas trabajadoras autónomas para el disfrute del período de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar. La cuantía de la subvención es de 1.700 € por un período de dieciséis semanas, y 1.900 € por un período de dieciocho semanas.

Estas cuantías se incrementarán un 50% cuando las contrataciones se formalicen, entre otros, con mujeres.

A.98 Tal como se ha indicado anteriormente, las líneas 4 y 5 contemplan incrementos de las cuantías para determinados colectivos entre las que se encuentran las mujeres. También es el caso de las mujeres víctimas de violencia de género. Se observa una deficiencia en el diseño de estas ayudas en tanto que las mujeres y las mujeres víctimas de violencia de género se destacan como dos colectivos distintos cuando el importe de las ayudas es el mismo en ambos casos. Por tanto, no existe diferenciación entre ellas, es decir, la cuantía de la ayuda es la misma cuando se contrata a una mujer o a una mujer víctima de violencia de género. En cualquier caso, hay que reseñar que en las convocatorias de estas líneas (2021, 2022 y 2023) no se ha solicitado ni se ha concedido ninguna ayuda por parte de mujeres víctimas de violencia de género.

A.99 En el cuadro nº 55 se recoge un resumen de información básica de los incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como sus principales datos definidores.

DATOS BÁSICOS

Programa	**Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
Norma reguladora	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.
Objeto del programa	Esta línea de incentivos regula distintas líneas de subvenciones cuyo objeto es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Cinco de estas líneas se encuadran en las políticas activas de empleo. Línea 1. Subvenciones a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del fomento del trabajo a distancia. Línea 2. Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad o dependencia en el ámbito familiar. Línea 3. Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para el cuidado o atención de hijos o hijas menores de 3 años. Línea 4. Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo para que trabajen en su actividad económica o profesional. Línea 5. Subvenciones para la contratación por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo, y en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.
Finalidad del programa	Facilitar un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, como una condición necesaria para conseguir una igualdad real y efectiva, facilitando que las mujeres participen en pie de igualdad en el mercado laboral a la vez que atenúa los estereotipos de género dentro del hogar.
Órgano gestor	Línea 1, 2 y 3 (SAE). Líneas 4 y 5 (DGTA).

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 71 de 121

Programa	**Incentivos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
Régimen	Subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva.
Programa presupuestario	32L/32K (SAE) y 72C (DGTA).
Financiación	Líneas 1 a 3: transferencias finalistas. Servicio 18. Líneas 4 y 5: autofinanciada. Servicio 01.
Beneficiarios	Línea 1: las empresas privadas, las personas trabajadoras autónomas, y las entidades sin ánimo de lucro privadas. Línea 2: el titular del hogar familiar. Línea 3: el titular del hogar familiar. Línea 4: las personas trabajadoras autónomas que tengan a su cargo hijos o hijas menores de tres años por nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento familiar permanente de la persona menor de tres años. Línea 5: las mujeres trabajadoras autónomas en situación de riesgo durante el embarazo; las personas trabajadoras autónomas, en general, para el disfrute del período de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.
Destinatarios	Línea 1: las personas desempleadas. Línea 2: la persona con discapacidad, o en situación de dependencia, que requiere la atención y cuidado. Línea 3: el hijo o la hija menor de tres años que requiere la atención y cuidado. Línea 4: las personas desempleadas. Línea 5: las personas desempleadas.
Medida de promoción de la igualdad	Incentivos a la conciliación e incrementos de cuantías de las subvenciones cuando la persona contratada sea mujer.
Descripción de la medida	Línea 1: incentivo 8.000 €, por cada contrato laboral indefinido a jornada completa, que incluya un acuerdo de trabajo a distancia, en el que parte de su jornada laboral se realice de forma no presencial. Esta cuantía se incrementará un 10 por ciento, cuando la persona contratada sea mujer. Línea 2: incentivo de 3.000 € por contrato formalizado a jornada completa con desempleados por periodo de 12 meses para el cuidado el cuidado de la persona con discapacidad o dependencia. Línea 3: incentivo de 3.000 € por contrato formalizado a jornada completa con desempleados por periodo mínimo de 12 meses para el cuidado el cuidado de la persona con discapacidad o dependencia para el cuidado y atención de hijos o de hijas menores de tres años por nacimiento o adopción, tutela o guarda con fines de adopción, o acogimiento permanente de la persona menor de edad. Línea 4: subvención a tanto alzado, por cada nueva contratación por cuenta ajena realizada con una persona desempleada con una jornada de trabajo a tiempo completo por un periodo de doce meses, o la parte proporcional cuando el tiempo de contratación sea inferior a doce meses o jornada parcial. Cuantía de 6.000 € de forma general y 7.200 € cuando la persona contratada sea mujer. Línea 5: a) Para el contrato de interinidad a jornada completa formalizado por las mujeres trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, 3.200 € por un período máximo de ocho meses. b) Para el contrato de interinidad a jornada completa formalizado por las personas trabajadoras autónomas en el periodo de descanso por motivos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, 1.700 € por un período de dieciséis semanas, y 1.900 € por un período de dieciocho semanas. c) Las cuantías de los apartados a) y b) se incrementarán un 50% cuando las contrataciones se formalicen, entre otros, con mujeres. Las cuantías se adaptarán a las jornadas de trabajo.
Finalidad de la medida	Ayudar a la conciliación. Asimismo, fomentar la contratación de mujeres.
Nº convocatorias periodo 2019-2023	Líneas 1, 2 y 3: Una. Resolución de 11 de junio de 2021. Líneas 4 y 5: Tres.
Años de convocatoria	Líneas 1, 2 y 3: 2021. Líneas 4 y 5: 2021, 2022 y 2023.

Fuente: Orden de 5 de octubre de 2020.DGTA. CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 55**

2. Eficacia, economía, cobertura y eficiencia

A.100 Dado que los incentivos a la conciliación diferencian distintas líneas de subvenciones, para una mejor comprensión se exponen de forma conjunta todos los indicadores de eficacia, economía y eficiencia por línea de subvención de cara a obtener una visión de conjunto de cada una de las líneas.

Línea 1. Subvenciones a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del fomento del trabajo a distancia.

A.101 En el cuadro nº 56 se ofrecen los datos de realización y los indicadores calculados de la única convocatoria habida de esta línea en el periodo 2019-2023.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 72 de 121

INDICADORES LÍNEA 1

EFICACIA		
Nº solicitudes		145
	Personas Jurídicas	127
	Autónomos	14
	Autónomos (Hombre)	7
	Autónomos (Mujer)	7
	Asociación	4
Nº resoluciones		145
Nº resoluciones concedidas favorables		94
Nº contrataciones efectuadas		102
	Destinatario de la contratación hombre	35
	Destinatario de la contratación mujer	67
Nº contrataciones/Nº contrataciones Andalucía 2021 (Ver A.105)		0,0787%
Nº contrataciones hombres/Nº contrataciones indefinidas hombres Andalucía 2021		0,0461%
Nº contrataciones mujeres/Nº contrataciones indefinidas mujeres Andalucía 2021		0,1250%
ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA		
Disposiciones		868.800 €
Obligaciones reconocidas		852.000 €
Importe medio concedido por beneficiario		9.243 €
Importe medio concedido por destinatario		8.518 €
Nº contratos subvencionados/Nº desempleados (Ver A.105)		0,0103%
Nº contratos subvencionados hombres/Nº desempleados hombres Andalucía		0,0085%
Nº contratos subvencionados mujeres/Nº desempleados mujeres Andalucía		0,0117%
Resoluciones/solicitudes		100,00%
Resoluciones favorables/solicitudes		65%
Plazo transcurrido entre orden reguladora y convocatoria		279 días (9 meses)
Plazo medio entre solicitudes y resoluciones		5,22 meses

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023.Elaboración propia. **Cuadro nº 56**

A.102 Del total de las 145 solicitudes que ha habido de esta línea, se han concedido el 65% (94) que han originado la contratación de 102 personas desempleadas, de las que el 34% (35) son hombres y el 66% (67) son mujeres. Todas las contrataciones han sido a jornada completa. Se observa por tanto una incidencia mayor en las mujeres que en los hombres de la medida de flexibilidad horaria mediante el teletrabajo.

El número de personas destinatarias previstas de las ayudas, según la convocatoria, se situaba en torno a 640 personas desempleadas por lo que las consecuciones reales (102) dista de forma significativa de dicha estimación.

A.103 Las entidades están obligadas a mantener las contrataciones un mínimo de 18 meses. Como consecuencia del incumplimiento de este requisito se han tramitado 15 expedientes de reintegro por importe de 73.212,64 €, de los que se ha recaudado 30.250,34 €.

A.104 El plazo medio de resolución de la línea 1 de las solicitudes ha sido 5,22 meses dentro del plazo de resolución de 6 meses previsto en la norma reguladora de los incentivos. No obstante, del análisis individualizado de fechas por expedientes se observa que 44 de las 145 resoluciones, que representan un 30,34%, incumplen el plazo de resolución de 6 meses.

A.105 El grado de cobertura de las ayudas, calculado como la representatividad de las contrataciones subvencionadas con respecto a la potencial población objetiva destinataria que son los desempleados, se sitúan en valores cercanos al 0%. Por otro lado, los contratos subvencionados representan el 0,07% de las contrataciones indefinidas de Andalucía.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 73 de 121

TASA DE COBERTURA POBLACIONAL E INCIDENCIA MERCADO LABORAL

	Hombre	Mujer	Total
Contratos subvencionados línea 1	35	67	102
Desempleados 2021	412.672	575.014	987.686
Tasa de cobertura: % contratos subvencionados/desempleados	0,0085%	0,0117%	0,0103%
Contrataciones indefinidas registradas Andalucía (1)	75.961	53.587	129.548
%contratos subvencionados/contrataciones indefinidas Andalucía	0,0461%	0,1250%	0,0787%

Fuente: ARGOS.DGTA. CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 57**

Datos de desempleados de enero de 2021.

(1) Se toma como periodo de referencia desde el 1 de enero de 2021, fecha que prevé la convocatoria para que pueda subvencionarse, hasta junio de 2021, fecha de entrada en vigor de la resolución de la convocatoria.

A.106 Respecto de las líneas 2 y 3, se indica que no han tenido ejecución ya que ha habido muy pocas solicitudes, 3 y 2 solicitudes respectivamente que además no han sido favorables. En el caso de la línea 2, se ha incumplido el plazo de resolución de 6 meses de las solicitudes.

Línea 4. Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo para que trabajen en su actividad económica o profesional.

A.107 En el cuadro nº 58 se ofrecen los datos de realización y los indicadores globales de las tres convocatorias de esta línea en el periodo 2019-2023.

INDICADORES LÍNEA 4

EFICACIA		
Nº solicitudes (1)		220
	Hombre	58
	Mujer	162
Nº resoluciones (1)		219
	Hombre	60
	Mujer	159
Nº resoluciones favorables		88
	Hombre	22
	Mujer	66
Nº contrataciones efectuadas		88
	Destinatario de la contratación Hombre	12
	Destinatario de la contratación Mujer	76
Tipología de las contrataciones		
	Jornada Completa	48
	Hombre	4
	Mujer	44
	Jornada Parcial	40
	Hombre	7
	Mujer	33
ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA		
Importe total concedido (disposiciones)		486.547,62 €
	Hombre	128.676,91 €
	Mujer	357.870,71 €
Importe medio concedido		
	Hombre	5.848,95 €
	Mujer	5.422,28 €
Obligaciones reconocidas		486.547,62 €
	Hombre	128.676,91 €
	Mujer	357.870,71 €
Nº contratos subvencionados/Nº desempleados (Ver A.111)		0,0108%
Nº contratos subvencionados hombres/Nº desempleados hombres Andalucía		0,0037%
Nº contratos subvencionados mujeres/Nº desempleados mujeres Andalucía		0,0157%
Resoluciones/solicitudes		50%
Resoluciones favorables/solicitudes		40%

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 74 de 121

Resoluciones favorables hombres/solicitudes hombres		37%
Resoluciones favorables mujeres/solicitudes mujeres		42%
Plazo transcurrido entre orden reguladora y convocatorias		-
	Convocatoria 2021	240 días (8 meses)
	Convocatoria 2022	598 días (19,93 meses)
	Convocatoria 2023	1.016 días (33,86 meses)
Plazo medio entre solicitudes y resoluciones (favorables)		
	Convocatoria 2021	100,72 días (3,35 meses)
	Convocatoria 2022	100,42 días (3,34 meses)
	Convocatoria 2023	85,42 días (2,84 meses)

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Los datos de importes si bien se refieren a las convocatorias 2021, 2022 y 2023 se han extraído a enero de 2025. Elaboración propia. **Cuadro nº 58**

(1) Solo se incorporan las solicitudes y resoluciones con identificación del sexo, no incluye aquellas sin determinar.

A.108 Esta ayuda destinada a los autónomos para la contratación de desempleados cuando tienen a su cargo hijo menores de 3 años ha sido solicitada y concedida en mayor medida por mujeres. Así, del total de solicitudes (220), el 74% (162) corresponden a mujeres y el 36% a hombres (58). El 40% (88) de las solicitudes ha sido concedida favorablemente. Del total de concesiones, el 75% (66) son de mujeres.

El desglose de las solicitudes, resoluciones y resoluciones favorables por convocatoria se ofrece en el cuadro nº 59.

DESGLOSE SOLICITUDES Y RESOLUCIONES POR SEXO Y CONVOCATORIA

	CONVOCATORIA 2021			CONVOCATORIA 2022			CONVOCATORIA 2023		TOTALES		
	M	H	Sin determinar	M	H	Sin determinar	M	H	M	H	Sin determinar
Solicitudes	54	19	2	64	17	2	44	22	162	58	4
Resoluciones	54	19	1	63	19	2	42	22	159	60	3
Resoluciones favorables	24	7		24	6		18	9	66	22	

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023.Elaboración propia. **Cuadro nº 59**

A.109 El total de contratos formalizados como consecuencia de la ayuda es de 88, de los que el 14% (12) se han formalizado con hombres y el 86% (76) con mujeres. Por tipo de jornada, el 55% ha sido a jornada completa y el 45% a jornada parcial.

DESGLOSE CONTRATACIONES SEXO Y CONVOCATORIA

	CONVOCATORIA 2021		CONVOCATORIA 2022		CONVOCATORIA 2023		TOTAL	
	M	H	M	H	M	H	M	H
A jornada completa	13	0	17	2	14	2	44	4
A jornada parcial	15	3	8	2	10	2	32	6
Total contrataciones	**28**	**3**	**25**	**4**	**24**	**4**	**76**	**12**

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023.Elaboración propia. **Cuadro nº 60**

A.110 El plazo medio de resolución para las tres convocatorias se sitúa en torno a los 3 meses, dentro del plazo previsto de 6 meses en la normativa reguladora. No obstante, en la convocatoria de 2021 el 9,38% y el 11,11% de las solicitudes resueltas favorablemente para las líneas 4 y 5, respectivamente han incumplido el plazo máximo.

A.111 La relación entre los contratos subvencionados respecto a los desempleados refleja el grado de cobertura de la potencial población objetivo de las contrataciones, observándose que están próximos al 0% dado el reducido número de contrataciones generadas con esta línea de subvención.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 75 de 121

TASA DE COBERTURA POBLACIONAL DESTINATARIOS

	Hombre	Mujer	Total
Contratos subvencionados 2021	3	28	31
Desempleados 2021	394.858	561.078	955.936
% contratos subvencionados/desempleados 2021	0,0008%	0,0050%	0,0032%
Contratos subvencionados 2022	4	25	29
Desempleados 2022	315.443	463.355	778.798
% contratos subvencionados/desempleados 2022	0,0013%	0,0054%	0,0037%
Contratos subvencionados 2023	5	23	28
Desempleados 2023	270.735	427.804	698.539
% contratos subvencionados/desempleados 2023	0,0018%	0,0054%	0,0040%
Total contratos subvencionados línea 4	12	76	88
Desempleados 2021-2023 media	327.012	484.079	811.091
% contratos subvencionados/desempleados	0,0037%	0,0157%	0,0108%

Fuente: ARGOS. DGTA. CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 61**

Datos de desempleados del mes anterior de cada convocatoria: 2021 (junio), mayo; 2022 (mayo), abril; 2023 (julio), junio.

Por otro lado, dado el escaso número de contratos temporales subvencionados en las tres convocatorias (88), no ha tenido incidencia en el mercado laboral.

Línea 5. Subvenciones para la contratación por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo, y en los periodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

A.112 En el cuadro nº 62 se ofrecen los datos de realización y los indicadores globales de las tres convocatorias de esta línea en el periodo 2019-2023.

INDICADORES LÍNEA 5

EFICACIA		
Nº solicitudes		335
	Hombre	37
	Mujer	298
Nº resoluciones		331
	Hombre	37
	Mujer	294
Nº resoluciones favorables		170
	Hombre	17
	Mujer	153
Nº contrataciones efectuadas		170
	Destinatario de la contratación Hombre	29
	Destinatario de la contratación Mujer	141
Tipología de las contrataciones		
	Temporales	170
	Indefinidas	0
ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA		
Importe total concedido		334.780,36 €
	Hombre	31.562,98 €
	Mujer	303.217,38 €
Importe medio concedido		
	Hombre	1.856,65 €
	Mujer	1.968,94 €
Obligaciones reconocidas		334.780,36 €
	Hombre	31.562,98 €
	Mujer	303.217,38 €
Nº contratos subvencionados/Nº desempleados (Ver A.116)		0,0210%
Nº contratos subvencionados hombres/Nº desempleados hombres Andalucía		0,0089%
Nº contratos subvencionados mujeres/Nº desempleados mujeres Andalucía		0,0291%
Resoluciones/solicitudes		99%
Resoluciones favorables/solicitudes		52%

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 76 de 121

Resoluciones favorables/solicitudes hombres		46%
Resoluciones favorables/solicitudes mujeres		51%
Plazo transcurrido entre orden reguladora y convocatorias		
	Convocatoria 2021	240 días (8 meses)
	Convocatoria 2022	598 días (19,93 meses)
	Convocatoria 2023	1.016 días (33,86 meses)
Plazo medio entre solicitudes y resoluciones (favorables)		
	Convocatoria 2021	99,85 días (3,32 meses)
	Convocatoria 2022	117,54 días (3,91 meses)
	Convocatoria 2023	95,65 días (3,18 meses)

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Los datos de importes si bien se refieren a las convocatorias 2021, 2022 y 2023 se han extraído a enero de 2025. Elaboración propia. Elaboración propia. **Cuadro nº 62**

A.113 Esta ayuda destinada a las autónomas para cubrir el riesgo durante el embarazo, así como para los autónomos para cubrir los periodos de descanso por nacimiento de hijos ha sido solicitada por 335 autónomos, de los que el 89% (298) son mujeres y el 11% (37) son hombres. No se dispone de información sobre el desglose por cada tipo de ayuda, para cubrir riesgo de embarazo o nacimiento de hijos. El 51% (170) de las solicitudes ha sido concedida favorablemente. De ellas, el 90% (153) se corresponden con solicitudes de mujeres.

SOLICITUDES Y RESOLUCIONES POR SEXO Y CONVOCATORIA

	CONVOCATORIA 2021		CONVOCATORIA 2022		CONVOCATORIA 2023		TOTALES	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Solicitudes	136	19	89	11	73	7	298	37
Resoluciones favorables	70	8	41	6	42	3	153	17
% resoluciones favorables/solicitudes	51%	42%	46%	55%	58%	43%	51%	46%

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023.Elaboración propia. **Cuadro nº 63**
Nota: Constan solicitudes en las que no se encuentra determinado el sexo y que no están computadas en el cuadro. Para la convocatoria de 2021 son 5 y para la convocatoria de 2023 es 1.

A.114 El total de contratos formalizados como consecuencia de la ayuda es de 170, de los que el 83% (141) se han formalizado con mujeres y el 17% (29) con mujeres. Todas las contrataciones de la Línea 5 son temporales.

CONTRATACIONES POR SEXO Y CONVOCATORIA

	CONVOCATORIA 2021		CONVOCATORIA 2022		CONVOCATORIA 2023		TOTAL	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Subtotales por sexo	66	12	40	7	35	10	141	29
Total	**78**		**47**		**45**		**170**	
Porcentaje por sexo	85%	15%	85%	15%	78%	22%	83%	17%

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 64**

A.115 Se cumple el plazo de resolución de 6 meses previsto en la normativa.

A.116 La relación entre los contratos subvencionados como consecuencia de estas ayudas respecto a los desempleados de Andalucía se recoge en el cuadro nº 65. Los valores son próximos al 0%.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 77 de 121

TASA DE COBERTURA POBLACIONAL DESTINATARIOS

	Hombre	Mujer	Total
Contratos subvencionados convocatoria 2021	12	66	78
Desempleados 2021	394.858	561.078	955.936
% contratos subvencionados/desempleados 2021	0,0030%	0,0118%	0,0082%
Contratos subvencionados convocatoria 2022	7	40	47
Desempleados 2022	315.443	463.355	778.798
% contratos subvencionados/desempleados 2022	0,0022%	0,0086%	0,0060%
Contratos subvencionados convocatoria 2023	10	35	45
Desempleados 2023	270.735	427.804	694.940
% contratos subvencionados/desempleados 2023	0,0037%	0,0082%	0,0065%
Total contratos subvencionados línea 5	29	141	170
Desempleados 2021-2023 media	327.012	484.079	809.891
% contratos subvencionados/desempleados	0,0089%	0,0291%	0,0210%

Fuente: ARGOS. SAE. CEETA. Datos contratos a 31 de diciembre de 2023. Desempleados a diciembre de cada ejercicio. Elaboración propia. **Cuadro nº 65**

Por otro lado, dado el escaso número de contratos temporales subvencionados en las tres convocatorias (170), no ha tenido prácticamente incidencia en el mercado laboral.

3. Ejecución presupuestaria

A.117 Las líneas 1, 2 y 3 han tenido una convocatoria en el periodo fiscalizado, concretamente en el ejercicio 2021 (Resolución de 11 de junio de 2021). Cabe destacar que la línea 1 ha tenido un 56,85% de grado de ejecución y que las líneas 2 y 3 no han tenido ningún grado de ejecución. Esto último es debido a que no se presentaron prácticamente solicitudes ya que contaron con 3 y 2 solicitudes respectivamente, que fueron denegadas, inadmitidas o desistidas.

Entre los motivos de la baja ejecución se encuentran el escaso número de solicitudes, la falta de flexibilidad de los requisitos, cuantías insuficientes y poca publicidad, según apunta el órgano gestor.

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA LÍNEAS 1 A 3 AYUDAS A LA CONCILIACIÓN

€

	Crédito Inicial	Crédito Definitivo	Disposiciones	Obligaciones reconocidas	Pagos	Grado de Ejecución (OR/CD)	Grado de Pago (P/OR)
Línea 1	1.500.000	1.500.000	868.800	852.000	740.000	56,80%	86,85%
Línea 2	750.000	750.000	0	0	0	0,00%	0,00%
Línea 3	750.000	750.000	0	0	0	0,00%	0,00%

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023.Elaboración propia. **Cuadro nº 66**

A.118 Por lo que se refiere a las líneas 4 y 5, el grado de ejecución global de sus tres convocatorias asciende a 24,57% y a 41,95%, respectivamente, situándose para ambas en el 29,57%.

Los principales motivos del bajo grado de ejecución de estas líneas, son, por una parte, los requisitos que se exigen en las bases reguladoras que debe cumplir la persona contratada por cuenta ajena por la persona trabajadora autónoma que solicita la subvención, que limitan la posibilidad de contratar a personas ocupadas, así como la restricción de que la persona trabajadora autónoma que contrata no haya tenido un vínculo laboral con la persona cuya contratación se incentiva en los seis últimos meses anteriores a la nueva contratación, y, por otra parte, el régimen de incompatibilidades con otras ayudas previstos en las citadas bases reguladoras (especialmente la incompatibilidad, para la línea 4, con la ayuda a las familias para la escolarización de los niños y

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 78 de 121

niñas menores de años dentro del programa de ayuda a las familias para el fomento de la escolarización de primer ciclo de la educación infantil en Andalucía). Actualmente se está trabajando en la modificación de las bases reguladoras de estas ayudas para solventar, entre otras, estas debilidades.

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA LÍNEAS 4 Y 5 AYUDAS A LA CONCILIACIÓN

€

	Crédito Inicial	Crédito Definitivo	Disposiciones	Obligaciones reconocidas	Pagos	Grado de Ejecución (OR/CD)	Grado de Pago (P/OR)
Convocatoria 2021	1.280.000,00	1.280.000,00	181.490,20	181.490,20	181.490,20	14,18%	100,00%
Convocatoria 2022	400.000,00	400.000,00	160.251,93	160.251,93	160.251,93	40,06%	100,00%
Convocatoria 2023	300.000,00	300.000,00	144.805,49	144.805,49	144.805,49	48,27%	100,00%
Total línea 4	**1.980.000,00**	**1.980.000,00**	**486.547,62**	**486.547,62**	**486.547,62**	**24,57%**	**100,00%**
Convocatoria 2021	320.000,00	320.000,00	149.376,49	149.376,49	149.376,49	46,68%	100,00%
Convocatoria 2022	200.000,00	200.000,00	100.997,95	100.997,95	100.997,95	50,50%	100,00%
Convocatoria 2023	278.000,00	278.000,00	84.405,92	84.405,92	84.405,92	30,36%	100,00%
Total línea 5	**798.000,00**	**798.000,00**	**334.780,36**	**334.780,36**	**334.780,36**	**41,95%**	**100,00%**
Convocatoria 2021	1.600.000,00	1.600.000,00	330.866,69	330.866,69	330.866,69	20,68%	100,00%
Convocatoria 2022	600.000,00	600.000,00	261.249,88	261.249,88	261.249,88	43,54%	100,00%
Convocatoria 2023	578.000,00	578.000,00	229.211,41	229.211,41	229.211,41	39,66%	100,00%
Total líneas 4 y 5	**2.778.000,00**	**2.778.000,00**	**821.327,98**	**821.327,98**	**821.327,98**	**29,57%**	**100,00%**

Fuente: DGTA. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Partida presupuestaria: 1000010063/G/72C777804/00 01. **Cuadro nº 67**
Los datos de importes si bien se refieren a las convocatorias 2021, 2022 y 2023 se han extraído a enero de 2025. Elaboración propia.

6.6. Ayudas incrementadas para la creación de empleo estable de mujeres en el marco del programa de fomento del empleo

1. Descripción de la medida

A.119 Las ayudas reguladas en la Orden de 6 de mayo de 2018, pretenden impulsar y dinamizar la generación de empleo en el sector industrial andaluz regulando tres líneas de incentivos de las que dos contemplan algún tipo de medida de promoción de la igualdad. Estas dos líneas son:

a) Incentivos a la creación de empleo estable.
b) Incentivos a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa.

A.120 Por lo que se refiere a los incentivos a la creación de empleo estable tienen por objeto fomentar la creación de empleo indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como las transformaciones en indefinido de los contratos temporales, que se lleven a cabo por parte de las empresas o entidades empleadoras que desarrollen su actividad en Andalucía.

La ayuda consiste, con carácter general, en un incentivo a la contratación indefinida de 8.000 euros a favor de la persona o entidad empleadora por cada nuevo contrato indefinido formalizado con una persona demandante de empleo desempleada o por la transformación de un contrato temporal en indefinido. El programa contempla el incremento de la ayuda a 8.800 € cuando la persona contratada pertenezca a una serie de colectivos entre los que se encuentran las mujeres víctimas de género[39]. Así mismo, en esta misma línea de incentivo las cuantías señaladas se

[39] En el caso de empresa o entidad que pertenezca al sector industrial las ayudas serán de 10.000 y 11.000 euros, respectivamente. Cuando el contrato indefinido o la transformación del contrato se realice a jornada parcial, sin que en ningún supuesto ésta pueda ser inferior a 20 horas semanales, la cuantía del incentivo será de 4.000 euros. Cuando la contratación se realice con algunos de los colectivos definidos en la normativa reguladora (entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género) la cuantía será de 4.400 euros. Cuando la contratación se realice por una empresa o entidad del sector industrial, la cuantía del incentivo ascenderá a la cantidad de 5.000 euros y 5.500 euros para colectivos especiales.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 79 de 121

incrementan un 10% cuando la persona contratada o cuyo contrato haya sido transformado sea mujer.

El período mínimo de mantenimiento de los contratos de carácter indefinido que se celebren o que resulten de la transformación de contrato de duración determinada en indefinido, será de 36 meses ininterrumpidamente.

A.121 En cuanto a la línea b) Incentivos dirigidos a la ampliación de la jornada laboral parcial a completa tiene por objeto incentivar la ampliación de la jornada laboral de las personas trabajadoras andaluzas que tengan un contrato de trabajo de duración indefinida con jornada parcial. Las cuantías generales previstas son 4.000 € de incentivo por cada ampliación o 5.000 € si pertenece al sector industrial. La medida de igualdad consiste en el incremento de estas cuantías generales previstas en un 20% cuando la persona trabajadora sea mujer víctima de violencia de género. El crédito previsto para la línea fue de 4.000.000 €.

Debe significarse que esta línea de ayuda no ha tenido solicitudes de mujeres víctimas de violencia de género por lo que no ha tenido aplicación práctica la medida de promoción de la igualdad contemplada en la normativa. Por tanto, los datos de ejecución que se recogen a continuación se refieren exclusivamente a la línea a) creación de empleo estable descrita en el punto A.120.

DATOS BÁSICOS

Programa	**Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía**
Norma reguladora	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.
Objeto del programa	Regular una serie de incentivos públicos dirigidos a la inserción laboral, de los que dos de ellos, contemplan medidas de promoción de la igualdad: a) Incentivos a la creación de empleo estable. b) Incentivos a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa.
Finalidad del programa	Impulsar y dinamizar la generación de empleo en el sector industrial andaluz, como elemento vertebrador de la economía andaluza, a través de actuaciones generadoras de oportunidades de empleo y el fomento de la inserción laboral.
Órgano gestor	SAE (2018-2022) y Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial (2023).
Régimen	Concurrencia no competitiva.
Programa presupuestario	32L (2018-2022) y 32K (2023).
Financiación	Servicio 01. Autofinanciada.
Beneficiarios	Las personas trabajadoras autónomas, las empresas, las entidades sin ánimo de lucro, así como, las entidades sin personalidad jurídica, que desarrollen su actividad en Andalucía.
Destinatarios	a) Incentivos a la creación de empleo estable: personas desempleadas y trabajadoras. b) Ampliación de la jornada laboral parcial: personas trabajadoras.
Concepto subvencionable	a) La contratación laboral con carácter indefinido de personas desempleadas, así como la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos. b) La ampliación de una jornada parcial a una jornada completa.
Medida de promoción de la igualdad	Incremento de la ayuda para la contratación de mujeres y de mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	A) Incentivos a la creación de empleo estable: las cuantías previstas con carácter general se incrementan en un 10% cuando la persona contratada o cuyo contrato haya sido transformado sea mujer. B) Incentivos a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa: las cuantías previstas con carácter general se incrementan en un 20% cuando la persona trabajadora sea mujer víctima de violencia de género.
Finalidad de la medida	Fomentar contrataciones indefinidas de mujeres.
Nº convocatorias	1
Años de convocatoria	2018 (Resolución de 3 de julio de 2018) (*)

Fuente: Orden de 6 de mayo de 2018. SAE. Elaboración propia. **Cuadro nº 68**

(*) Aun cuando la convocatoria fue en 2018, la ejecución del programa se produce en el periodo 2019-2023, de ahí su consideración a efectos de este informe.

2. Eficacia

A.122 En el cuadro nº 69 se recogen los datos de realización y eficacia de los incentivos para la creación de empleo estable dentro del programa de fomento industrial de Andalucía.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 80 de 121

EFICACIA

Nº solicitudes		14.361
Nº resoluciones totales		2.773
Nº resoluciones favorables		2.194
Nº contrataciones solicitadas (tanto creación como transformación)		16.538
	Hombre	10.013
	Mujer	6.525
Nº contrataciones concedidas subvencionadas (tanto creación como transformación)		4.265
	Hombre	2.493
	Mujer	1.772
Nº contrataciones subvencionadas jornada completa		3.425
	Hombre	2.258
	Mujer	1.167
Nº contrataciones subvencionadas a jornada parcial		840
	Hombre	235
	Mujer	605
Incidencia en el mercado de trabajo (Contratos indefinidos subvencionados / contratos indefinidos Andalucía) (Ver A.126)		4,53%
	Hombre	4,75%
	Mujer	4,26%

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 69**

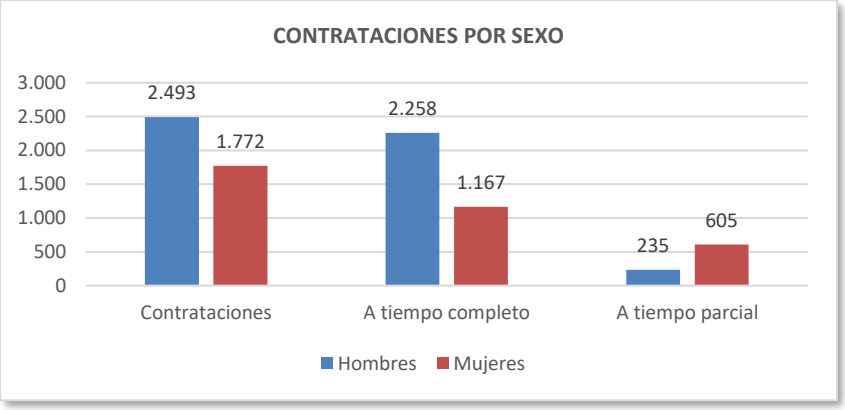
A.123 Las solicitudes de incentivos para la creación de empleo estable ascienden a 14.361 (entidades beneficiarias). Según los datos de la tabla anterior, las contrataciones solicitadas han sido de 16.538, de las que el 61% (10.013) se corresponden con contrataciones de hombres y el 39% con mujeres (6.525).

De mujeres víctimas de violencia de género hubo 10 solicitudes de las que solamente se concedió una.

A.124 Las resoluciones concedidas han subvencionado 4.265 contrataciones, de las que el 58% (2.493) han sido de hombres y el 42% (1.772) de mujeres. Se observa por tanto que, a pesar de los incentivos para la contratación de mujeres previstos para promocionar el empleo estable de éstas, los contratos de hombres son superiores a los de mujeres.

De estos contratos subvencionados, el 80% son a jornada completa y el 20% a jornada parcial. Por otro lado, se destaca que la representatividad de la jornada parcial es mayor en las mujeres que en los hombres. Así, del total de contrataciones subvencionadas a jornada completa el 66% (2.258) afecta a hombres y el 34% (1.167) a mujeres y del total de contrataciones a hombres y a mujeres el 91% y el 66%, respectivamente, se corresponden con este tipo de contratación.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 81 de 121



Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Gráfico nº 2**

A.125 Del total de contrataciones subvencionadas, son nuevas contrataciones indefinidas el 16%, el resto, el 84%, son transformaciones de contratos temporales en indefinidos, con el desglose por sexo que se recoge en el cuadro nº 70.

TIPOS DE CONTRATOS POR SEXO

	NUEVAS	TRANSFORMACIONES	TOTAL
Hombre	359	2.134	2.493
Mujer	331	1.441	1.772
Total	**690**	**3.575**	**4.265**

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 70**

A.126 Para estimar la incidencia en el mercado laboral se relaciona los contratos subvencionados indefinidos con el total de contratos indefinidos registrados en Andalucía en dos periodos de referencia distintos (ver nota 1 de los cuadros nº 71 y nº 72); por un lado, en el periodo en que hubo crédito suficiente para resolver las solicitudes (A.129) y por otro lado, en el periodo de vigencia de solicitudes. Tomando el periodo de referencia primero se observa una incidencia media del 4,53%. Sin embargo, si se toma como referencia los contratos registrados en el periodo completo de vigencia de solicitudes, la incidencia se sitúa en el 0,0669%.

INCIDENCIA LABORAL LÍNEA CREACIÓN EMPLEO ESTABLE (Contrataciones/contratos Andalucía)
PERIODO HASTA AGOTAMIENTO DE CRÉDITO

	Contratos	Contratos registrados Andalucía (1)	% incidencia mercado laboral
Indefinidos hombres	2.493	52.474	4,75%
Indefinidos mujer	1.772	41.626	4,26%
Total	**4.265**	**94.100**	**4,53%**

Fuente: ARGOS. Contratos registrados Andalucía. SAE. Consejería de Empleo. Elaboración propia. **Cuadro nº 71**

(1) Para calcular este indicador se toma el dato de contrataciones indefinidas registradas desde junio de 2018 a septiembre de 2018. Junio porque es un mes antes de la convocatoria (que fue en julio) y septiembre porque la última solicitud resuelta se corresponde con la fecha de 31 de octubre de 2018, atendiendo a lo establecido en el resuelve séptimo de la convocatoria (el plazo de presentación de solicitudes es de un mes desde la formalización del contrato).

INCIDENCIA LABORAL LÍNEA CREACIÓN EMPLEO ESTABLE (Contrataciones/contratos Andalucía)
PERIODO VIGENCIA SOLICITUDES

	Contratos	Contratos registrados Andalucía (1)	% incidencia mercado laboral
Indefinidos hombres	2.493	3.746.824	0,0665%
Indefinidos mujer	1.772	2.627.034	0,0675%
Total	**4.265**	**6.373.858**	**0,0669%**

Fuente: ARGOS. Contratos registrados Andalucía. SAE. Consejería de Empleo. Elaboración propia. **Cuadro nº 72**

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 82 de 121

(1) Para calcular este indicador se toma el dato de contrataciones indefinidas registradas desde junio de 2018 a agosto de 2019, que es el periodo de presentación de solicitudes, considerando la formalización del contrato tiene que producirse un mes antes de la solicitud, de ahí que sea desde un mes antes al inicio del periodo inicial y final de solicitud.

3. Economía, cobertura y eficiencia

A.127 En el cuadro nº 73 se recoge un resumen de los principales datos e indicadores en relación con el análisis de la economía, cobertura y eficiencia.

ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA

Importe concedido		28.740.320,00 €
Importe medio concedido por contratación		6.738,64 €
Obligaciones reconocidas		27.987.868,22 €
Tasa de cobertura destinatarios contratados nuevos/desempleados (Ver A.130)		0,0874%
	Hombre	0,1110%
	Mujer	0,0710%
Resoluciones/solicitudes		19%
Resoluciones favorables/solicitudes		15%
Resoluciones favorables/resoluciones		79%
Plazo transcurrido entre orden reguladora y convocatoria		58 días
Plazo medio de resolución		629 días (20,96 meses)

Fuente: SAE. Consejería de Empleo. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 73**

A.128 La convocatoria de la línea de incentivos de creación de empleo estable presenta una ejecución presupuestaria del 90,63%, ya que se han reconocido obligaciones por 27,99 M€ respecto de unos créditos definitivos de 30,86 M€. El importe medio concedido por contrato subvencionado asciende a 6.738,64 € resultante del total de disposiciones (28.740.320 €) entre el total de contratos subvencionados (4.265).

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA LÍNEA CREACIÓN EMPLEO ESTABLE 2018-2023 (1)

€

	Crédito Inicial	Crédito Definitivo	Disposiciones	Obligaciones reconocidas	Pagos
2018	20.000.000,00	3.956.720,00	-	-	-
2019	20.000.000,00	14.573.500,00	14.573.500,00	14.052.060,00	11.968.180,00
2020	-	9.605.080,00	11.125.440,00	10.982.440,00	10.215.200,00
2021	-	-	256.580,00	252.180,00	252.180,00
2022	-	2.724.750,00	2.389.360,00	2.340.548,22	660.888,22
2023	-	-	395.440,00	360.640,00	392.469,86
Total	**40.000.000,00**	**30.860.050,00**	**28.740.320,00**	**27.987.868,22**	**23.488.918,08**

Fuente: SAE.DGICL. Consejería de Empleo. Datos a 31 de diciembre de 2023. Ejercicio corriente. **Cuadro nº 74**

Partidas presupuestarias G/32L/47100/00 G/32L/48100/00 G/32L/47202/00 G/32K/47100/00 G/32K/48100/00

(1) Aun cuando la convocatoria fue en 2018, la ejecución del programa se produce en el periodo 2019-2023, de ahí su consideración a efectos de este informe.

A.129 Del total de solicitudes se han resuelto el 19% (2.773) de las que han sido favorable 2.194 que representan el 15% de las solicitudes y el 79% de las resoluciones. Esto bajo grado de resolución favorable es debido a que se produjo el agotamiento del crédito con ocasión de la última resolución de concesión favorable emitida con fecha 14 de octubre de 2019 que se correspondía a la solicitud presentada en fecha 31 de octubre de 2018. El plazo de presentación de solicitudes de esta ayuda estuvo abierto desde 12 de julio de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2019.

Con carácter general, las solicitudes presentadas a partir del 1 de noviembre de 2018 no se pudieron conceder por falta de disponibilidad presupuestaria. En virtud del art.25.5 de la LGS, así

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 83 de 121

como del apartado 15 (artículo 19), del cuadro resumen de la Orden de 6 de mayo de 2018, transcurrido el plazo máximo de tres meses para resolver y notificar la resolución de concesión sin que haya recaído de manera expresa, las solicitudes se entienden desestimadas por silencio administrativo.

A.130 Para las nuevas contrataciones la población objetivo son los desempleados, si se relaciona las nuevas contrataciones derivadas de esta línea de incentivo con respecto a los desempleados que había en el mes anterior de la convocatoria, la cobertura se sitúa en el 0,0874%.

TASA DE COBERTURA POBLACIONAL

	Total nuevas contrataciones	Desempleados (1)	% nuevas contrataciones/desempleados
Hombre	359	323.453	0,1110%
Mujer	331	466.374	0,0710%
Total	**690**	**789.827**	**0,0874%**

Fuente: SAE. Consejería de Empleo. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 75**
(1) Se toma el dato de referencia de desempleados del mes anterior a la convocatoria, junio de 2018.

A.131 Se ha incumplido el plazo de resolución previsto en la normativa reguladora, se tarda de media 20,96 meses y la norma reguladora establece tres meses de plazo máximo para resolver.

6.7. Subvenciones incrementadas para la contratación indefinida de mujeres en el marco de los incentivos al empleo estable

1. Descripción de la medida

A.132 La Orden de 3 de junio de 2022, establece 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.

Estos incentivos van dirigidos a impulsar la recuperación y generación del empleo estable en Andalucía para reactivar el mercado de trabajo e impulsar la recuperación y creación de empleo estable en Andalucía a través de la concesión de subvenciones dirigidas a la contratación indefinida.

Se subvenciona la contratación laboral con carácter indefinido o fijo discontinuo, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial, siempre que la jornada de trabajo no sea inferior al 50% de la jornada completa.

Con carácter general, la cuantía de la subvención será de 3.500 € por cada contrato laboral indefinido formalizado, a jornada completa, con una persona desempleada, si bien se contemplan para determinados supuestos cuantías mayores (4.500 € cuando la persona contratada se encuentre en el grupo de edad de 45 o más años y 5.000 € cuando sea una persona joven de hasta 30 años; cuando concurran ambos supuestos a la vez, la cuantía será de 5.500 €). En cualquier caso, todas estas cuantías se incrementarán un 10%, cuando la persona contratada sea mujer, o cuando sea una persona con discapacidad de las que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. Cuando concurran a la vez ambos supuestos el incremento será del 20%.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 84 de 121

En el supuesto que la contratación indefinida se formalice a jornada parcial, o el contrato sea fijo discontinuo a jornada completa, la cuantía de la subvención será el 50% de la cantidad resultante de lo establecido en los apartados anteriores. Si el contrato fijo discontinuo se suscribe a jornada parcial, la cuantía de la subvención será un 25% de dicha cantidad resultante.

En el periodo 2019-2023 ha habido una convocatoria en 2022, dado que las bases reguladoras se aprobaron en dicho ejercicio. Su ejecución se ha extendido hasta 2023.

A.133 En el cuadro nº 76 se recoge un resumen de información básica del programa en el que se encuadra la referida medida de promoción de la igualdad, así como sus principales datos definidores.

DATOS BÁSICOS

Programa	**Incentivos para el empleo estable**
Norma reguladora	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.
Objeto del programa	El objeto es la reactivación del mercado de trabajo y el impulso de la recuperación y creación de empleo en Andalucía a través de la concesión de subvenciones dirigidas a la contratación indefinida de personas desempleadas.
Finalidad del programa	Ayudar a las empresas a recuperar su actividad laboral, y al mismo tiempo, favorecer la creación de empleo y mejorar la calidad del que se genera, facilitando el acceso al mismo de las personas desempleadas y contribuyendo a reducir la temporalidad en las contrataciones que se formalicen.
Órgano gestor	SAE (hasta 2022) /DGICL (2023).
Programa presupuestario	32L (SAE) y 32K (DGICL).
Financiación	Transferencias finalistas. Servicio 18.
Régimen	Concurrencia no competitiva.
Beneficiarios	Las personas trabajadoras autónomas, las empresas privadas, las entidades privadas sin ánimo de lucro, así como las entidades privadas sin personalidad jurídica.
Destinatarios	Personas desempleadas y no desempleadas (con contratos temporales).
Concepto subvencionable	La contratación laboral indefinida o fijo discontinuo, a tiempo parcial o a tiempo completo. El contrato indefinido deberá mantenerse 12 meses.
Medida de promoción de la igualdad	Incremento de la cuantía de la ayuda a la contratación de mujeres.
Descripción de la medida	Las cuantías establecidas con carácter general se incrementarán un 10%, cuando la persona contratada sea mujer.
Finalidad de la medida	Fomentar la contratación indefinida de mujeres.
Nº convocatorias periodo 2019-2023	1
Año de la convocatoria	2022

Fuente: SAE. Orden de 3 de junio de 2022. **Cuadro nº 76**

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 85 de 121

2. Eficacia

A.134 En el cuadro nº 77 se recogen los datos de realización y eficacia de las subvenciones para generar empleo estable, desagregado la información por sexo.

EFICACIA

Nº solicitudes		108.800
Nº resoluciones		91.989
Nº resoluciones favorables		74.596
Contrataciones totales		74.596
	Hombres	43.741
	Mujeres	30.855
Contrataciones jornada completa		56.559
	Hombres	37.656
	Mujeres	18.903
Contrataciones jornada parcial		18.037
	Hombres	6.085
	Mujeres	11.952
Contratos indefinidos		45.705
	Hombres	27.135
	Mujeres	18.570
Contratos fijos discontinuos		28.891
	Hombres	16.606
	Mujeres	12.285
Incidencia mercado laboral (contrataciones incentivadas/contrataciones indefinidas Andalucía) (Ver A.138)		6,65%
	Hombres	6,46%
	Mujeres	6,95%

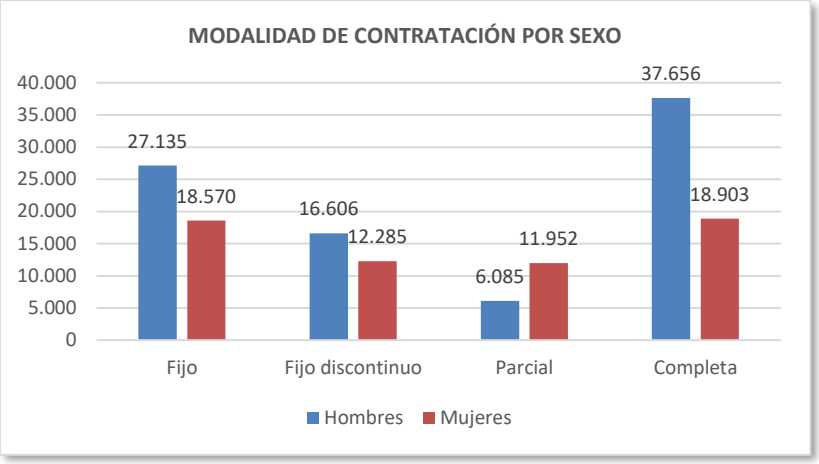
Fuente: SAE. DGICL.CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023.Elaboración propia. **Cuadro nº 77**

A.135 Del total de solicitudes del programa (108.800) se han concedido el 82,96% (74.596). De las contrataciones subvencionadas (74.596), el 41% (30.855) han sido contrataciones de mujeres y el 59% (43.741) de hombres. Por tanto, se observa como a pesar del incremento del ayuda previsto para la contratación de mujeres en la normativa reguladora de las subvenciones para empleo estable, se han contratado más hombres que mujeres.

A.136 Por otro lado, también se destaca que del total de las contrataciones con jornada parcial, el 66% (11.952) se efectúan con mujeres y el 34% (6.085) con hombres. Por el contrario, del total de contratos tramitados con jornada completa, el 67% (37.656) afectan a hombres y el 33% (18.903) a mujeres.

A.137 Por tipo de contrato, tanto hombres como mujeres se contratan de forma similar respecto al tipo de contrato fijo o fijo discontinuo. Del total de hombres, el 62% (27.135) se contrata de forma fija y el 38% (16.606) como fijo discontinuo y respecto a las mujeres, estos porcentajes se sitúan en el 60% (18.570) y 40% (12.285), respectivamente.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 86 de 121



Fuente: SAE. DGICL. CEETA. Elaboración propia. **Gráfico nº 3**

A.138 Si se pone en relación las contrataciones efectuadas como consecuencia de las subvenciones y las contrataciones registradas en 2022 como indefinidas en Andalucía en el periodo de referencia previsto en la normativa para realizar las contrataciones, se observa que las primeras representan el 6,65% del total, siendo ligeramente superior en las mujeres que en los hombres.

TASA DE INCIDENCIA LABORAL

	Contrataciones subvenciones (1)	Contrataciones indefinidas 2022 Andalucía (2)	% (1)/(2)
Hombres	43.741	677.461	6,46%
Mujeres	30.855	444.052	6,95%
Total	**74.596**	**1.121.513**	**6,65%**

Fuente: ARGOS Junta de Andalucía. SAE. DGICL.CEETA. Elaboración propia. **Cuadro nº 78**

(2) El inicio de la actividad laboral de las contrataciones deberá tener lugar en el período comprendido entre el día 1 de abril de 2022 y el día final del plazo de presentación de solicitudes (18 de noviembre). Se considera por tanto las contrataciones indefinidas registradas en dicho periodo, de abril a noviembre.

3. Economía, cobertura y eficiencia

A.139 En el cuadro nº 79 se recoge un resumen de los principales datos e indicadores en relación con el análisis de la economía, cobertura y eficiencia.

ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA

Crédito dispuesto (importe concedido)	232.038.426,50 €
Obligaciones reconocidas	232.038.426,50 €
Importe medio concedido por contratación	3.110,60 €
Tasa de cobertura: contrataciones/potencial población objetivo (Ver A.141)	2,22%
Hombres	2,49%
Mujeres	1,92%
Resoluciones/ Solicitudes	85%
Resoluciones favorables/Solicitudes	69%
Plazo transcurrido entre orden reguladora y convocatoria	117 (3,84 meses)
Plazo medio entre solicitudes y resolución	136,51 días (4,48 meses)

Fuente: SAE. DGICL.CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023.Elaboración propia. **Cuadro nº 79**

A.140 Las bases reguladoras se aprobaron en 2022 y en dicho ejercicio hubo una convocatoria, cuya ejecución se ha extendido hasta 2023. El grado de ejecución ha sido del 98,74%.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 87 de 121

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA SUBVENCIONES EMPLEO ESTABLE

	Crédito inicial	Crédito definitivo	Disposiciones	Obligaciones reconocidas	Pagos	Grado de Ejecución (OR/CD)	Grado de Pago (P/OR)
2022	170.000.000,00	170.000.000,00	168.973.387,50	168.973.387,50	79.418.287,50	99,40%	47%
2023		65.000.000,00	63.065.039,00	63.065.039,00	152.620.139,00	97,02%	242%
Total	**170.000.000,00**	**235.000.000,00**	**232.038.426,50**	**232.038.426,50**	**232.038.426,50**	**98,74%**	**100%**

Fuente: SAE. DGICL.CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023.Elaboración propia. **Cuadro nº 80**

A.141 En el cuadro nº 81 se recoge la relación existente entre las contrataciones efectuadas como consecuencia de estas subvenciones respecto de la potencial población objetivo que son los desempleados y los trabajadores con contrataciones temporales. Se observa un grado de cobertura del 2,22%; en las mujeres esta cobertura es inferior que en los hombres.

TASA DE COBERTURA POBLACIONAL

	Contrataciones (1)	Parados 2022 (2)	Contrataciones temporales 2022 (3)	% (1) / (2)+(3)
Hombres	43.741	288.592	1.470.768	2,49%
Mujeres	30.855	438.505	1.168.217	1,92%
Total	**74.596**	**727.097**	**2.638.985**	**2,22%**

Fuente: ARGOS Junta de Andalucía. SAE. DGICL.CEETA. Datos desempleados diciembre. Elaboración propia. **Cuadro nº 81**

A.142 Con respecto al plazo de resolución de la convocatoria, se ha incumplido el plazo de resolución ya que éste está fijado según la orden reguladora en tres meses cuando el plazo medio de resolución ha sido de 4,48 meses.

A.143 Por último, en relación con estos incentivos, se han emitido dos informes de evaluación.

El primero de ellos "Evaluación de Incentivos a la Contratación del SAE: Informe final" elaborado por la Unidad de Evaluación (dependiente de la Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial de la Dirección General del SAE) en junio de 2021 contempla entre su objeto varías líneas de incentivos entre los que se encuentra los relativos a la creación de empleo estable dentro del programa de fomento de Andalucía.

Su finalidad es determinar y analizar los resultados obtenidos pero no mide la eficacia de la promoción de la igualdad ya que no se ha considerado como un objetivo la integración de la perspectiva de género en la interpretación de los resultados y, como consecuencia, no se ha desagregado la información de manera transversal por sexo, considerándose esta variable como una más de las abordadas, ni se ha realizado un análisis de género de las desigualdades que se han detectado entre mujeres y hombres en el acceso a dichas ayudas por la contratación indefinida o transformación de contratos temporales en indefinidos.

A.144 Por lo que se refiere al segundo de los estudios "Análisis para reforzar la incorporación de la transversalidad de género en la línea de incentivos a la Creación de Empleo Estable en Andalucía" realizado en julio de 2022, pretende analizar los resultados que la línea de incentivos a la creación de empleo estable en Andalucía ha tenido para la mejora de la empleabilidad de las mujeres en general y de manera particular en el sector industrial en Andalucía, teniendo en cuenta el grado en el que se ha integrado la transversalidad de género en la normativa y, si las medidas adopta-

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 88 de 121

das para dar cumplimiento a esa integración pueden ampliarse en futuras actuaciones para reforzar los resultados obtenidos, de manera que se favorezca la reducción de la brecha de género existente entre el desempleo masculino y femenino.

Algunas de sus conclusiones más relevantes son las siguientes:

- Para el conjunto de la línea no se ha conseguido el objetivo que se pretendía en las bases reguladoras de impulsar la contratación indefinida de mujeres.
- La medida de acción positiva de aumentar en un 10% las cuantías de las ayudas en el caso de contratar indefinidamente o transformar en indefinidos los contratos realizados a mujeres no ha supuesto un estímulo suficiente para las entidades empleadoras a la hora de impulsar la contratación de mujeres, no siendo efectiva como medida para ello.
- El impacto de género del contenido de las bases reguladoras para los incentivos para la creación de empleo indefinido se valoró, correctamente, como positivo por parte del informe de impacto de género y del de observaciones, sin embargo, el análisis de género de los resultados de la ejecución muestra que no se ha logrado el objetivo de impulsar la contratación indefinida de mujeres.

6.8. Incentivos para la contratación de mujeres en exclusión social dentro del programa de empresas de inserción

1. Descripción de la medida

A.145 La Orden de 17 de noviembre de 2018, establece 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. Su objeto es propiciar la participación en el empleo de aquellas personas en situación de exclusión social[40], favoreciendo para ellas procesos de inserción sociolaboral a través de las empresas de inserción existentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Asimismo, se fomenta la promoción de las empresas de inserción, mediante el apoyo a la creación y mantenimiento de las mismas.

En esta orden se regulan 5 líneas de subvenciones (de la letra a) a la e)), de las que tres de ellas, las líneas a), b) y d) contemplan incentivos diferenciados a la contratación de mujeres según se detalla a continuación.

a) Incentivos destinados a financiar la inversión en inmovilizado realizada para la creación de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social.
b) Incentivos a la contratación y/o mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social.
d) Incentivos a la inserción laboral de personas en situación de exclusión social en el mercado laboral normalizado.

[40] A efectos de lo dispuesto en la citada orden se considera persona en situación de exclusión social aquella incluida en alguno de los colectivos enumerados en el artículo 5 del Decreto 193/2010, de 20 abril por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de Inserción en Andalucía.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 89 de 121

A.146 El objeto de la línea a) es la inversión en inmovilizado realizada para la creación de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social generados por un incremento neto de plantilla en empresas de inserción ya creadas y calificadas, la creación de nueva empresa de inserción o la apertura de nuevo centro de trabajo.

El importe de la subvención asciende a 8.000 €, por cada nueva contratación realizada con persona en situación de exclusión social. Cuando la persona contratada sea una mujer el importe de la ayuda será de 10.000 €, resultando en este caso, el límite máximo subvencionable de 50.000€.

En el supuesto de que el contrato se formalice a tiempo parcial, la cuantía del incentivo se reducirá proporcionalmente en función de la duración de la jornada.

A.147 Las subvenciones incluidas en el apartado b) están dirigidas a incentivar la contratación y/o el mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social.

La cuantía máxima de la subvención es, con carácter general, hasta el 50% de los costes salariales de las personas en situación de exclusión social. Dicha cuantía se reducirá proporcionalmente cuando la jornada laboral se realice a tiempo parcial.

La cuantía máxima del incentivo se incrementará un 10 % cuando la persona contratada sea mujer.

A.148 Las ayudas de la línea d) van dirigidas a incentivar la incorporación al mercado laboral normalizado de una persona trabajadora en situación de exclusión social.

Se subvenciona a la empresa de inserción por cada persona trabajadora en situación de exclusión social de su plantilla en proceso de inserción, que logre insertar en el mercado laboral ordinario, a través de la formalización de un contrato de duración indefinida en una empresa ordinaria.

La cuantía de la subvención asciende a 2.000 € por cada persona trabajadora en situación de exclusión social, perteneciente a la plantilla de la empresa de inserción, que se inserte en el mercado de trabajo ordinario, con un contrato de duración indefinida a jornada completa. La cuantía del incentivo se incrementará un 25 % cuando la persona contratada sea mujer.

A.149 En el periodo 2019-2023 ha habido 4 convocatorias de estas ayudas, en los ejercicios 2019, 2021, 2022 y 2023.

A.150 En el cuadro nº 82 se recoge un resumen de información básica del programa en el que se encuadra las referidas medidas de promoción de la igualdad, así como sus principales datos definidores.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 90 de 121

DATOS BÁSICOS

Programa	**Empresas de Inserción**
Norma reguladora	Orden de 17 de noviembre de 2018, por la que se establece 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.
Objeto del programa	Propiciar la participación en el empleo de aquellas personas en situación de exclusión social y la promoción de las empresas de inserción. Por esta Orden se regulan 5 líneas de subvenciones, de las que tres contemplan algún tipo de medida de promoción de la igualdad. a) Incentivos destinados a financiar la inversión en inmovilizado realizada para la creación de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social. b) Incentivos a la contratación y/o mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social. d) Incentivos a la inserción laboral de personas en situación de exclusión social en el mercado laboral normalizado.
Finalidad del programa	Inserción laboral de las personas en situación de exclusión social.
Órgano gestor	SAE (2019-2022) y Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial (2023).
Régimen	Subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva.
Programa presupuestario	32L (2019-2022) y 32K (2023).
Financiación	Transferencias finalistas. Servicio 18.
Beneficiarios	Las empresas de inserción calificadas e inscritas como tales en el Registro de Empresas de Inserción de Andalucía.
Destinatarios	Personas en situación de exclusión social.
Concepto subvencionable	Para la línea a) la inversión en inmovilizado material o inmaterial directamente vinculada a la creación del puesto de trabajo. Para la línea b) la contratación de duración determinada y el mantenimiento de los contratos formalizados. Y en la línea c) por cada persona que logre su inserción en el mercado normalizado.
Duración de la contratación	a) y b) Mínimo 12 meses. d) Mínimo 6 meses.
Medida de promoción de la igualdad	Incentivos a la contratación de mujeres en situación de exclusión social.
Descripción de la medida	a) Ayudas incrementadas para inversión inmovilizado que implique la creación de trabajo para mujeres en situación de exclusión social. El importe general de 8.000 € por contrato se incrementa a 10.000 € cuando la persona contratada sea mujer. b) Ayudas incrementadas para crear o mantener trabajo para mujeres en situación de exclusión social. La cuantía máxima del incentivo se incrementa un 10 % cuando la persona contratada sea mujer. d) Ayudas incrementadas para insertar en el mercado normalizado a mujeres en situación de exclusión social. La cuantía del incentivo se incrementará un 25 % cuando la persona contratada sea mujer.
Finalidad de la medida de promoción de la igualdad	La contratación de mujeres en situación de exclusión social.
Nº convocatorias	4
Años de convocatoria	2019, 2021, 2022 y 2023

Fuente: Orden de 17 de noviembre de 2018. SAE. CEETA. **Cuadro nº 82**

2. Eficacia

A.151 En el cuadro nº 83 se recogen los datos de realización y eficacia analizados del programa de los incentivos del programa de empresas de inserción, diferenciando por línea.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 91 de 121

EFICACIA

	LÍNEA A	LÍNEA B	LÍNEA D	TOTAL
Nº solicitudes	13	70	1	84
Nº resoluciones	13	70	1	84
Nº resoluciones favorables	8	62	0	70
Destinatarios totales	10	500	0	510
Hombres	4	249	0	253
Mujeres	6	251	0	257
Tipo de contrataciones por sexo	10	500	0	510
Hombre tiempo completo	3	160	0	163
Mujer tiempo completo	5	125	0	130
Hombre tiempo parcial	1	89	0	90
Mujer tiempo parcial	1	126	0	127

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 83**

A.152 Según los datos de realización, se han concedido dentro de este programa incentivos a la contratación de 253 hombres y 257 mujeres en situación de exclusión social, que representan el 49,61% y el 50,39% de las contrataciones, respectivamente. Estos valores ponen de manifiesto que a pesar de incrementar las cuantías subvencionadas para las mujeres las contrataciones de éstas son similares a las de los hombres.

A.153 Por otro lado, los datos reflejan que las contrataciones de mujeres son mayoritariamente a tiempo parcial y las de los hombres a tiempo completo. Se observa como en la contratación de las mujeres predomina la jornada parcial y en la de los hombres la jornada completa. Así, en el 55,63% de los casos resueltos favorablemente que supusieron la contratación de una persona en situación de exclusión social en jornada completa, el destinatario fue hombre frente al 44,37% de los casos que fue mujer. Por el contrario, en el 41,47% de los casos resueltos favorablemente que supusieron la contratación de una persona en situación de exclusión social en jornada parcial, el destinatario fue hombre frente al 58,53% de los casos que fue mujer.

CONTRATACIONES POR SEXO, TIPO DE JORNADA Y CONVOCATORIA

Año	Tipo de Jornada	Hombre	Mujer	Total	%H	%M
2019	Completa	26	11	37	70,27%	29,73%
2021	Completa	36	30	66	54,55%	45,45%
2022	Completa	46	37	83	55,42%	44,58%
2023	Completa	55	52	107	51,40%	48,60%
		163	**130**	**293**	**55,63%**	**44,37%**
Año	**Tipo de Jornada**	**Hombre**	**Mujer**	**Total**		
2019	Parcial	11	16	27	40,74%	59,26%
2021	Parcial	34	28	62	54,84%	45,16%
2022	Parcial	25	43	68	36,76%	63,24%
2023	Parcial	20	40	60	33,33%	66,67%
		90	**127**	**217**	**41,47%**	**58,53%**

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 84**

3. Economía, cobertura y eficiencia

A.154 En el cuadro nº 85 se recoge un resumen de los principales datos e indicadores en relación con el análisis de la economía, cobertura y eficiencia.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 92 de 121

ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA

	LÍNEA A	LÍNEA B	LÍNEA D	TOTAL
Importe concedido (disposiciones)	45.872,30 €	2.930.985,09 €	0 €	2.976.857,39 €
Importe medio concedido	4.587,23 €	5.861,97 €	0 €	5.836,98 €
Resoluciones/solicitudes	100%	100%	100%	100%
Resoluciones favorables/solicitudes	62%	89%	0%	83%
Plazo transcurrido entre orden reguladora y convocatorias				
Convocatoria 2019 [15 de abril de 2019]	149	149	149	-
Convocatoria 2021 [19 de enero de 2021]	794	794	794	-
Convocatoria 2022 [12 de abril de 2022]	1.242	1.242	1.242	-
Convocatoria 2023 [31 de mayo de 2023]	1.656	1.656	1.656	-
Plazo medio entre solicitudes y resolución				
Convocatoria 2019	10,75	9,61	(*)	9,8
Convocatoria 2021	1,43	7,63	(*)	6,9
Convocatoria 2022	4,67	6,47	0,92	5,94
Convocatoria 2023	4,55	5,64	(*)	5,42

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Elaboración propia. **Cuadro nº 85**

(*) En estos ejercicios no hubo solicitudes de la línea D.

A.155 La liquidación presupuestaria de las tres líneas con medidas de promoción de la igualdad para el periodo 2019-2023 se ofrece en los siguientes cuadros. Para el total de las convocatorias se observa unos grados de ejecución del 4,85% y del 69,70% para las líneas a) y b), respectivamente. Por su parte, la línea d) no ha tenido ninguna ejecución dado que solamente hubo una solicitud y la resolución correspondiente no fue favorable.

Como consecuencia, entre otros, del bajo y nulo grado de ejecución de las líneas a) y d) se encuentra en proceso de elaboración y aprobación unas nuevas bases reguladoras.

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA 2019-2023 TOTAL CONVOCATORIAS
Línea A. Incentivos destinados a financiar la inversión en inmovilizado realizada para la creación de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social

€

	Crédito Inicial	Crédito Definitivo	Disposiciones	Obligaciones reconocidas	Pagos
2019	425.000,00	425.000,00	17.557,60	-	-
2020	-	-	-	17.557,60	17.557,60
2021	300.000,00	300.000,00	-	-	-
2022	130.000,00	130.000,00	8.826,16	8.826,16	1.818,18
2023	90.000,00	90.000,00	19.488,54	19.488,54	26.496,54
Total	**945.000,00**	**945.000,00**	**45.872,30**	**45.872,30**	**45.872,32**

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Partidas presupuestarias G/32L/77111/00 S0574 G/32L/47010/00 S0574 G/32K/77111/00 S0574 G/32K/47010/00 S0574 **Cuadro nº 86**

Nota: La ejecución de la convocatoria de 2019 se produce en 2020.

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA 2019-2023 TOTAL CONVOCATORIAS
Línea B. Incentivos a la contratación y/o mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas en situación de exclusión social.

€

	Crédito Inicial	Crédito Definitivo	Disposiciones	Obligaciones reconocidas	Pagos
2019	491.250,00	491.250,00	282.378,84	-	-
2020	--		124.786,97	402.958,31	402.958,31
2021	900.000,00	900.000,00	511.517,00	402.464,19	387.811,23
2022	1.370.000,00	1.370.000,00	890.563,64	1.028.169,03	622.150,63
2023	1.410.000,00	1.410.000,00	1.121.738,64	1.073.785,34	1.313.146,58
Total	**4.171.250,00**	**4.171.250,00**	**2.930.985,09**	**2.907.376,87**	**2.726.066,75**

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Partidas presupuestarias G/32L/77111/00 S0574 G/32L/47010/00 S0574 G/32K/77111/00 S0574 G/32K/47010/00 S0574 **Cuadro nº 87**

Nota: La ejecución de la convocatoria de 2019 se produce en 2020.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 93 de 121

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA 2019-2023 TOTAL CONVOCATORIAS
Línea D. Incentivos a la inserción laboral de personas en situación de exclusión social en el mercado laboral normalizado.

€

	Crédito Inicial	Crédito Definitivo	Disposiciones	Obligaciones reconocidas	Pagos
2019	475.000,00	475.000,00	-	-	-
2021	100.000,00	100.000,00	-	-	-
2022	100.000,00	100.000,00	-	-	-
2023	100.000,00	100.000,00	-	-	-
Total	**775.000,00**	**775.000,00**	-	-	-

Fuente: SAE. CEETA. Datos a 31 de diciembre de 2023. Partidas presupuestarias G/32L/77111/00 S0574 G/32L/47010/00 S0574 G/32K/77111/00 S0574 G/32K/47010/00 S0574 **Cuadro nº 88**

A.156 El plazo de resolución previsto en la normativa es de 3 meses. Se observa que se ha incumplido este plazo, con carácter general, en las tres líneas de subvenciones y en las distintas convocatorias. Únicamente en la convocatoria de 2021 para la línea A y en la convocatoria de 2022 para la línea D se ha cumplido con el plazo de resolución.

6.9. Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano

1. Descripción de la medida

A.157 El Decreto-ley 27/2021 de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, de 14 diciembre, tiene por objeto aprobar las bases reguladoras de las subvenciones públicas dirigidas a financiar los programas y medidas implementados en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía. Entre estas subvenciones se encuentra el Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano (MUR).

Este programa presenta como finalidad la de promover la atención personalizada a las mujeres de áreas rurales y urbanas a través de su participación en itinerarios individualizados que combinen acciones de diferente naturaleza, tales como orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, inserción laboral y acompañamiento en el empleo, su capacitación e inserción laboral, fortaleciendo al tiempo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.

El programa constituye una actuación incluida en la Inversión 2, «Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo», comprendida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Se consideran destinatarias de este programa las mujeres desempleadas residentes preferentemente en municipios de menos de 5.000 habitantes.

A.158 Las actuaciones en el marco del programa podrán integrar las siguientes acciones: diagnóstico de empleabilidad e itinerario personalizado de inserción, acciones de orientación laboral, acciones formativas de cualificación y recualificación profesional, talleres de competencias transversales, acompañamiento durante el desarrollo del itinerario personalizado y seguimiento respecto de la mejora de su empleabilidad, así como acompañamiento al inicio de la incorporación laboral e incentivos a la participación de las mujeres.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 94 de 121

Los itinerarios individualizados y personalizados tendrán una duración máxima de nueve meses. El proyecto integrado de inserción compuesto por los distintos itinerarios a realizar deberá ejecutarse en un plazo máximo de dieciocho meses.

A.159 Los objetivos del Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano son los siguientes:

a) Que las mujeres participantes en el programa residan preferentemente en municipios de menos de 5.000 habitantes.
b) Que las mujeres desempleadas, sean atendidas al amparo del citado Programa con arreglo a las directrices definidas en este decreto-ley.
c) Que el 35% de las participantes en el programa realicen un itinerario individualizado orientado al desarrollo de competencias y empleos verdes.
d) Que el 35% de las participantes en el programa realicen un itinerario individualizado orientado al desarrollo de competencias y empleos digitales.
e) Que, al menos, el 20% de mujeres participantes en el itinerario individualizado en que se materializa dicho Programa logren su inserción profesional, por cuenta propia o ajena.

A.160 La cuantía total de la ayuda a percibir para el desarrollo de los itinerarios personalizados se determinará en la correspondiente resolución de concesión, en función del número de mujeres a atender y los objetivos de inserción previstos, de forma que:

a) La cantidad a percibir por mujer atendida será de 1.715 euros, así como 515 euros en concepto de incentivo de participación.
b) A la cantidad indicada en el apartado precedente, se adicionará una cuantía de 2.500 euros a percibir por persona insertada por cuenta ajena o que inicie una actividad emprendedora por cuenta propia. Con estas cantidades adicionales, solo se subvencionará el 20% de las personas participantes que logren insertarse en el mercado laboral.

A.161 El Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano es gestionado por el Servicio Andaluz de Empleo. Su fecha de finalización es en 2025. Desde la aprobación de Decreto y dentro del alcance temporal de este trabajo, ha habido dos convocatorias, una en 2022 y otra en 2023.

A.162 En el cuadro nº 89 se recoge la información básica del programa.

DATOS BÁSICOS

Programa	**Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano**
Norma reguladora	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.
Objeto del programa	Tiene por objeto promover la atención personalizada a las mujeres de áreas rurales y urbanas, fortaleciendo al tiempo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.
Finalidad del programa	Mejora de la empleabilidad e inserción laboral de las mujeres.
Órgano gestor	SAE
Régimen	Régimen de concurrencia no competitiva.
Programa presupuestario	32L
Financiación	Transferencias finalistas. Servicio 18.
Beneficiarios	Corporaciones locales (preferentemente con población inferior a 5.000 habitantes), entidades del sector público andaluz y agencias vinculadas o dependientes de la administración andaluza y entidades sin ánimo de lucro.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 95 de 121

Programa	Programa de apoyo a las mujeres en los ámbitos rural y urbano
Destinatarios	Mujeres desempleadas.
Medida de promoción de la igualdad y finalidad de la medida	El programa en su conjunto. Subvenciones para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de las mujeres.
Descripción de la medida	Subvenciones destinadas a la participación de las mujeres en itinerarios individualizados que combinen acciones de diferente naturaleza, tales como orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, inserción laboral y acompañamiento en el empleo, su capacitación e inserción laboral. Para ello se conceden subvenciones de 1.715 euros, por mujer atendida, así como 515 euros en concepto de incentivo de participación. Asimismo, a la cantidad indicada anteriormente, se adicionará una cuantía de 2.500 euros a percibir por persona insertada por cuenta ajena o que inicie una actividad emprendedora por cuenta propia.
Nº convocatorias periodo 2019-2023	2
Años de convocatorias	2022 y 2023

Fuente: Decreto-ley 27/2021, de 14 de diciembre. Elaboración propia. **Cuadro nº 89**

2. Eficacia

A.163 En el cuadro nº 90 se recoge los datos de realización y eficacia del programa MUR del total y desglosado de las convocatorias.

EFICACIA

	Total convocatorias	Convocatoria 2022	Convocatoria 2023
Solicitudes	267	145	122
Entidades del Sector Público	3	1	2
Corporaciones Locales	95	60	35
Con población inferior a 5.000 habitantes	76	48	28
Con población superior a 5.000 habitantes	19	12	7
Entidades sin ánimo de lucro	169	84	86
Resoluciones	267	145	122
Resoluciones favorables	123	81	42
Resoluciones entidades sector público	3	1	2
Resoluciones favorables entidades sector público	1	1	0
Resoluciones CCLL	95	60	35
Resoluciones favorables CCLL	46	30	16
Resoluciones CCLL inferior a 5.000 habitantes	76	48	28
Resoluciones favorables CCLL inferior a 5.000 habitantes	37	24	13
Resoluciones entidades sin ánimo de lucro	169	84	85
Resoluciones favorables entidades sin ánimo de lucro	76	50	26
Mujeres participantes	7.835	6.755	1.080
Mujeres participantes en municipios de población de menos de 5.000 habitantes	3.740	3.269	471
Mujeres participantes en población en municipios de población de entre 5.000 a 30000 habitantes	1.439	1.244	195
Mujeres participantes en población en municipios de población de más de 30.000 habitantes	2.656	2.242	414
Total mujeres participantes exclusivamente itinerarios verdes o digitales (1)	4.619	4.318	301
Itinerarios verdes	2.320	2.162	152
Itinerarios digitales	2.299	2.150	149
Total Mujeres que logran su inserción profesional	2.438	2.081	357
Por cuenta ajena	2.239	1.912	327
Por cuenta propia	199	169	30
Mujeres que logran su inserción profesional en municipios de menos de 5.000 habitantes	1.079	950	129
Mujeres que logran su inserción profesional por cuenta ajena/contrataciones registradas Andalucía (2)	-	0,136%	-

Fuente: SAE. **Cuadro nº 90**

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 96 de 121

Los datos de este programa son acumulativos no se dispone de información a una fecha de corte anterior, por tanto, se ofrece la información a diciembre de 2024 de las dos convocatorias que ha habido, la primera de ellas desarrollada prácticamente en su integridad en 2022 y 2023. Las fechas concretas de las dos convocatorias han sido las siguientes: la primera de ellas se inició el 16/09/22 y finalizó el 15/03/2024, mientras que la segunda convocatoria comenzó el 25/09/23, y aún no ha finalizado definitivamente (la mayoría de las entidades beneficiarias han finalizado el 24/09/24, pero hay varias que lo harán el 01/05/25)
(1) Estas son las mujeres que participan en uno de estos itinerarios, además hay 1.193 mujeres que participa en ambos. El resto hasta las 7.835 participantes se acogen a otros itinerarios.
(2) La convocatoria de 2022 finalizó en 2024 por eso se calcula esta tasa para dicha convocatoria considerando las contrataciones registradas de mujeres en 2024, 1.402.604.

A.164 El total de solicitudes del programa ha sido de 267, de las que se han resuelto favorablemente 123, lo que supone un 46%. Por otro lado, las mujeres participantes han ascendido a 7.835, de las que el 48% (3.740) residen en municipios de población menores de 5.000 habitantes, destinatarias preferentes del programa.

A.165 Las mujeres que realizan itinerarios verdes ascienden a 3.513 (2.320 exclusivamente y 1.193 junto a itinerarios digitales), lo que representa un 44% del total de mujeres participantes. Por otro lado, 3.192 mujeres desarrollan itinerarios digitales (2.299 exclusivamente y 1.193 junto a itinerarios verdes), lo que supone un 41%.

A.166 Las mujeres que han logrado su inserción ascienden a 2.438 que representan el 31 % del total de participantes. Por su parte, hay 1.079 mujeres que logran su inserción en los municipios de menos de 5.000 habitantes lo que supone igualmente un 31% de las mujeres que participan en estos municipios.

Por otro lado, las mujeres insertadas por cuenta ajena de la convocatoria de 2022 que finalizó en 2024 representan el 0,136% de los contratos registrados de mujeres en Andalucía en dicho ejercicio.

A.167 El desglose de las mujeres atendidas e insertadas por provincia se ofrece en el cuadro nº 91.

MUJERES ATENDIDAS E INSERTADAS POR PROVINCIA

	Nº mujeres atendidas	% mujeres atendidas por provincia	Nº mujeres insertadas	% mujeres insertadas por provincia
Almería	680	9%	278	11%
Cádiz	321	4%	118	5%
Córdoba	1.200	15%	359	15%
Granada	1.189	15%	372	15%
Huelva	724	9%	270	11%
Jaén	1.142	15%	255	10%
Málaga	1.136	14%	396	16%
Sevilla	1.443	18%	393	16%
Total	**7.835**	**100%**	**2.441**	**100%**

Fuente: SAE. Datos a 31 de diciembre de 2023. **Cuadro nº 91**

3. Economía, cobertura y eficiencia

A.168 En el cuadro nº 92 se recoge los datos economía, cobertura y eficiencia del programa MUR y sus distintas convocatorias

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 97 de 121

ECONOMÍA, COBERTURA Y EFICIENCIA

	Total convocatorias	Convocatoria 2022	Convocatoria 2023
Crédito dispuesto (importe concedido)	16.857.925,00 €	14.290.530,00 €	2.567.395,00 €
Importe medio concedido por beneficiario	137.056,30 €	176.426,30 €	61.128,45 €
Importe medio concedido por participante	2.151,62 €	2.115,54 €	2.377,22 €
Tasa de cobertura: Mujeres participantes/mujeres desempleadas (Ver A.172)	1,67%	1,41%	0,24%
Resoluciones/solicitudes	100,00%	100,00%	100,00%
Resoluciones favorables/solicitudes	46,06%	55,86%	34,43%
Tiempo entre orden (14/12/2021) y convocatoria (03/03/2022-20/01/2023)	-	79 días	402 días
Tiempo medio de resolución (solo de las favorables que es el dato que han facilitado)	-	4,92 meses	5,98 meses

Fuente: SAE. **Cuadro nº 92**

Los datos de este programa son acumulativos no se dispone de información a una fecha de corte anterior, por tanto, se ofrece la información a diciembre de 2024 de las dos convocatorias que ha habido, la primera de ellas desarrollada prácticamente en su integridad en 2022 y 2023. Las fechas concretas de las dos convocatorias han sido las siguientes: la primera de ellas se inició el 16/09/22 y finalizó el 15/03/2024, mientras que la segunda convocatoria comenzó el 25/09/23, y aún no ha finalizado definitivamente (la mayoría de las entidades beneficiarias han finalizado el 24/09/24, pero hay varias que lo harán el 01/05/25).

(1) En 2022, el número de mujeres en PARO según el Observatorio ARGOS alcanzó la cifra de 419.700 mujeres, y en 2023, 408.100 mujeres. Por lo que si se promedia se obtiene un valor de 413.900 mujeres desempleadas, dato considerado para el cálculo de este indicador de forma global.

A.169 En el periodo fiscalizado ha habido dos convocatorias de subvenciones de este programa, en los ejercicios 2022 y 2023. El total de crédito dispuesto de ambas convocatorias asciende a 16,86 M€ y las obligaciones reconocidas a 16,36 M€. Por otra parte, el grado de ejecución se sitúa en el 86,78% y 68,97% para cada una de las convocatorias.

LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA MUR CONVOCATORIAS 2022 Y 2023

€

	CI	MP	CD	D	OR	P	GE	GP
2022	-	16.224.893,00	16.224.893,00	14.290.530,00	14.080.105,00	14.080.105,00	86,78%	100,00%
2023	1.158.919,00	2.144.788,00	3.303.707,00	2.567.395,00	2.278.660,00	2.278.660,00	68,97%	100,00%
Total	**1.158.919,00**	**18.369.681,00**	**19.528.600,00**	**16.857.925,00**	**16.358.765,00**	**16.358.765,00**	**83,77%**	**100,00%**

Fuente: SAE. Datos a 31 de diciembre de 2023. **Cuadro nº 93**

A.170 El importe medio concedido por beneficiario asciende a 137.056,30 € y el importe medio concedido por participante a 2.151,62 €.

A.171 Las resoluciones favorables respecto a las solicitudes alcanzan el porcentaje conjunto del 46,06%. El principal motivo de este grado de cobertura de la demanda es el agotamiento del crédito disponible.

A.172 La tasa de cobertura media de la potencial población objetivo que son las mujeres desempleadas se sitúa en el 1,67%.

TASA DE COBERTURA POBLACIONAL

MUR	Convocatoria 2022	Convocatoria 2023	Total
Mujeres participantes	6.755	1.080	7.835
Desempleadas	479.712	456.023	467.868
Tasa de cobertura (mujeres participantes/desempleadas)	1,41%	0,24%	1,67%

Fuente: SAE. Elaboración propia. **Cuadro nº 94**

Fecha del dato de desempleadas del mes anterior a la convocatoria: 2022 enero y 2023 febrero. Para el total se toma la media.

A.173 Por lo que se refiere al plazo de resolución, la normativa establece un plazo de 6 meses desde la finalización del plazo de solicitud. El plazo medio de resolución de las concesiones se ha situado

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 98 de 121

en 4,92 meses y 5,89 meses para las convocatorias de 2022 y 2023, respectivamente. No obstante, en la convocatoria de 2022, 18 expedientes (un 22% del total) y en la convocatoria de 2023, 7 expedientes (un 16%), se resuelven fuera de plazo.

6.10. Proyecto Acércate. Posicionamiento de mujeres víctimas de violencia de género

A.174 Por Resolución de 26 de diciembre de 2019, de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, se hace pública una subvención de carácter excepcional concedida a Cruz Roja Española para la puesta en marcha y ejecución del proyecto «Acércate. Posicionamiento de mujeres víctimas de violencia de género» en octubre de dicho ejercicio. El importe de la subvención asciende a 2.121.109 €. Consta la memoria justificativa memoria justificativa sobre del interés público y social y de la inexistencia de bases reguladoras, con base en el artículo 36 del Decreto 282/2010, de 4 de mayo.

A.175 El objetivo general del proyecto es lograr un posicionamiento laboral de las mujeres, víctimas de violencia de género, a través de su participación en acciones de inserción socio laboral, que les permita reforzar su empoderamiento y mejorar su empleabilidad. Para ello se contemplan actuaciones englobadas en tres grupos: reducir barreras, mejorar barreras y empleabilidad y actividades en el marco de la inserción laboral y empleabilidad.

A.176 Esta ayuda se encuadra dentro del Pacto de Estado contra la Violencia de género, dotado con un crédito total de 100.000.000 €, por Resolución de la Secretaría General de Igualdad del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, de los que le corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía 15.281.000,81 € para gestionar en su ámbito territorial, el desarrollo de las medidas contenidas en dicho Pacto de Estado.

DATOS BÁSICOS

Programa	**Proyecto ACÉRCATE. Posicionamiento laboral de mujeres víctimas de violencia de género**
Resolución	Resolución de publicación de la subvención excepcional de fecha 26/12/2019 (pendiente recibir resolución de concesión la facilitada es la de publicación).
Objeto del programa	Mejorar la empleabilidad y el posicionamiento laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.
Finalidad del programa	Lograr un posicionamiento laboral de las mujeres, víctimas de violencia de género, a través de su participación en acciones de inserción socio laboral, que les permita reforzar su empoderamiento y mejorar su empleabilidad.
Órgano gestor	SAE (Servicio de Orientación y Atención a la Demanda).
Régimen	Concesión Directa
Programa presupuestario	32L
Financiación	Transferencias finalistas. Servicio 18.
Beneficiarios	Cruz Roja Española S.L.
Destinatarios	Mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción y finalidad de la medida de promoción de la igualdad	El proyecto en su conjunto.
Nº resoluciones en el periodo 2019-2023	1
Año de la resolución	2019

Fuente: SAE. **Cuadro nº 95**

A.177 El proyecto se encuentra incorporado en el PES 2020-2022 con los siguientes datos de ejecución. Ha atendido a 1.442 mujeres víctimas de violencia de género, cuando el objetivo inicial era 1.080

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 99 de 121

por lo que se ha conseguido un grado de ejecución del 134%. El importe total justificado y validado ha sido de 2.110.042,25 €, un 99,47% del importe concedido. Por otro lado, según la memoria de actuación presentada en la justificación, se ha permitido el acceso al mercado laboral a 264 mujeres, en un total de 302 contratos. La tasa de inserción se sitúa en el 18,3%.

Indicador	Valor Esperado	Valor alcanzado
Número de mujeres atendidas a través del proyecto	1.080	1.442

Fuente: Informe de seguimiento PES 2020-2022. **Cuadro nº 96**

A.178 Según consta en el informe de seguimiento de 2022 esta subvención ha pasado a gestionarse mediante contrato. No consta información sobre dichos contratos en el portal de contratación de la Junta de Andalucía ni se ha facilitado por parte del SAE información al respecto, se desconoce por tanto el estado en el que se encuentra la tramitación y la posible ejecución de dichos contratos.

8. ANEXOS

Anexo 1. Principal normativa aplicable

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

General

- 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.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 100 de 121

- 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 59/2020, de 29 de abril, por el que se crea y regula el comisionado del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía.
- 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 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 1 de agosto de 2023, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo para el periodo 2023-2025.
- 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.

Por programa

PROGRAMA FORMATIVO CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

- 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 dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, en el marco del sistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Decreto-ley 13/2020, de 18 de mayo, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes relativas a establecimientos hoteleros, coordinación de alertas, impulso de la telematización, reactivación del sector cultural y flexibilización en diversos ámbitos ante la situación generada por el coronavirus.
- Resolución de 9 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas previstas en la 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.
- Resolución de 30 de octubre de 2020, de la Dirección General de Formación para el Empleo, por la que se modifica la Resolución de 9 de septiembre de 2020, por la que se convocan las subvenciones públicas previstas en la 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

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 101 de 121

contratación en modalidad presencial, dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, en el marco del sistema de Formación Profesional para el Empleo.

PROGRAMA DE EMPLEO Y FORMACIÓN

- 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.
- Resolución de 7 de octubre de 2021, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas previstas en la 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 11 de abril de 2022, por la que se modifica la 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.
- Resolución de 7 de julio de 2022, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas previstas en la 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 dicho programa.
- Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se reasigna el crédito de la Resolución de 7 de julio de 2022, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas previstas en la 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.
- Resolución de 29 de julio de 2023, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se convocan subvenciones públicas previstas en la 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.
- Resolución de 18 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se acuerda la ampliación del plazo de presentación de solicitudes de las subvenciones del programa de empleo y formación dispuesto en la Resolución de 29 de julio de 2023, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas previstas en la 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.
- Resolución de 25 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se modifica la Resolución de 29 de julio de 2023, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se convocan las subvenciones

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 102 de 121

públicas previstas en la 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.

- Resolución de 4 de octubre de 2023, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se modifica la Resolución de 29 de julio de 2023, de la Dirección General de Formación Profesional para el empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas previstas en la 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.
- Resolución de 29 de noviembre de 2023, de Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se amplía el crédito de la Resolución de 29 de julio de 2023, por la que se convocan las subvenciones públicas previstas en la 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.

PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO, SEGUNDA OPORTUNIDAD Y ESTABILIZACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO AUTÓNOMO

- 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 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.
- Resolución de 8 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Economía Social y Trabajo Autónomo, por la que se convoca la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, de la Línea 1, Estabilización de la iniciativa emprendedora en empresas de trabajo autónomo y de la Línea 2, Emprendimiento de segunda oportunidad y continuidad de la actividad emprendedora.
- Resolución de 30 de octubre de 2018, de la Dirección General de Economía Social y Trabajo Autónomo, por la que se convoca la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, de la medida de estímulo a la innovación, de la Línea 3, Capacitación profesional y estímulo a la innovación; y de la medida de estímulo a la creación de empleo indefinido a través de la transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje, de estímulo a la competitividad, y de apoyo social en situaciones específicas, de la Línea 4, Estímulo a la creación de empleo indefinido, a la competitividad y apoyo social en situaciones específicas, reguladas en 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.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 103 de 121

- Resolución de 13 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, por la que se convoca la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, de la Línea 1, Estabilización de la iniciativa emprendedora en empresas de trabajo autónomo, reguladas en 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.
- Resolución de 13 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social por la que se convoca la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, de la Línea 1, Estabilización de la iniciativa emprendedora en empresas de trabajo autónomo, reguladas en 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.
- Resolución de 12 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, por la que se amplían los créditos presupuestarios recogidos en la Resolución de 13 de mayo de 2022, por la que se convoca la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva de la Línea 1, Estabilización de la iniciativa emprendedora en empresas de trabajo autónomo, reguladas en la Orden de 21 de septiembre de 2018.
- Orden de 29 de junio de 2023, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva para el fomento del trabajo autónomo en Andalucía, cuya Línea 2 convocada para los años 2023 y 2024, por Resolución de 27 de julio de 2023, denominada Inicio de actividad, viene a sustituir a la Línea 1 de la Orden de 21 de septiembre de 2018.

PROGRAMA DE ESTÍMULO A LA CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO 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.
- Resolución de 26 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, por la que se convocan las subvenciones reguladas en la 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.
- Resolución de 27 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, por la que se convocan, para los años 2021 y 2022, las subvenciones reguladas en la Orden de 27 de junio de 2019, de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 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. (BOJA nº 189, de 30 de septiembre de 2021).
- Resolución de 14 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, por la que se amplían los créditos presupuestarios recogidos en la Resolución

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 104 de 121

de 26 de julio de 2019, por la que se convocan las subvenciones reguladas en la 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.

- Resolución de 11 de marzo de 2022, esta Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, por la que se amplían los créditos presupuestarios para la anualidad 2022.
- Resolución de 2 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, por la que se modifica la Resolución de 27 de septiembre de 2021, por la que se convocan, para los años 2021 y 2022, las subvenciones reguladas en la Orden de 27 de junio de 2019, de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 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.
- Resolución de 31 de marzo de 2023, la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, amplía créditos presupuestarios recogidos en la Resolución de 27 de septiembre de 2021, por la que se convoca las subvenciones reguladas en la 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.

INCENTIVOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- 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 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.
- Resolución de 20 de enero de 2021, del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se delegan competencias para la resolución del procedimiento de concesión y reintegro de las subvenciones reguladas en 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 de Andalucía.
- Orden de 29 de mayo de 2023, por la que 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.
- Resolución de 2 de junio de 2021, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, por la que se convoca, para el año 2021, la concesión de subvenciones de las líneas 4 y 5 reguladas en 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.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 105 de 121

- Resolución de 11 de junio de 2021, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2021, de las subvenciones reguladas en 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.
- Resolución de 26 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, por la que se convoca, para el año 2022, la concesión de subvenciones de las líneas 4 y 5 reguladas en la Orden de5 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 (BOJA núm. 197, de 9.10.2020).
- Resolución de 18 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social, por la que se convoca, para el año 2023, la concesión de subvenciones de las líneas 4 y 5 reguladas en 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.

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO INDUSTRIAL EN ANDALUCÍA

- 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.
- Corrección de errores de la 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.
- Resolución de 29 de junio de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan subvenciones públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, de la Iniciativa de Bono Empleo, regulada en la 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.
- Resolución de 3 de julio de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan los incentivos a la creación de empleo estable, y a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa, regulados en la 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, dirigidos a la Inserción Laboral en Andalucía, en el Marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo.
- Corrección de errores de la Resolución de 3 de julio de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan los incentivos a la creación de empleo estable, y a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa, regulados en la 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, dirigidos a la inserción

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 106 de 121

laboral en Andalucía, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo.

- Resolución de 15 de junio de 2020, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se modifica el presupuesto de la Resolución de 3 de julio de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan los incentivos a la creación de empleo estable, y a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa, regulados en la Orden de 6 de mayo de 2018.
- Resolución de 9 de agosto de 2022, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se amplía el crédito de la convocatoria de 2018, de los incentivos a la creación de empleo estable y a la ampliación de la jornada parcial a jornada completa, regulados en la Orden de 6 de mayo de 2018.

INCENTIVOS EMPLEO ESTABLE

- 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.
- Orden de 11 de noviembre de 2022, por la que se modifica la 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.
- Resolución de 28 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2022, de las subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a impulsar la recuperación y generación del empleo estable en Andalucía, reguladas en la Orden de 3 de junio de 2022.
- Resolución de 11 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial, por la que se modifican determinados aspectos de la Resolución de 28 de septiembre de 2022, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2022, de las subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a impulsar la recuperación y generación del empleo estable en Andalucía, reguladas en la Orden de 3 de junio de 2022.
- Resolución de 28 de marzo de 2023, de la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial, por la que se amplía el crédito de la convocatoria de 2022 de las subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a impulsar la recuperación y generación del empleo estable en Andalucía, reguladas en la Orden de 3 de junio de 2022.
- Resolución de 6 de mayo de 2024, de la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial, por la que se amplía el crédito de la convocatoria de 2022 de las subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a impulsar la recuperación y generación del empleo estable en Andalucía, reguladas en la Orden de 3 de junio de 2022.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 107 de 121

EMPRESAS DE INSERCIÓN

- 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.
- Corrección de errores de la 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.
- Resolución de 15 de abril de 2019, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan las subvenciones públicas reguladas en la 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.
- Resolución de 19 de enero de 2021, de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan, para el ejercicio 2021, las subvenciones públicas reguladas en la 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.
- Resolución de 12 de abril de 2022, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan, para el ejercicio 2022, las subvenciones dirigidas a la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de empresas de inserción, reguladas en la Orden de 17 de noviembre de 2018.
- Resolución de 31 de mayo de 2023, de la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial, por la que se convocan para el ejercicio 2023 las subvenciones dirigidas a la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de empresas de inserción, reguladas en la Orden de 17 de noviembre de 2018.

PROGRAMA DE APOYO A LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS RURAL Y URBANO

- Decreto-ley núm. 27/2021 de Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, de 14 diciembre. Aprueba con carácter urgente medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía.
- Decreto-ley núm. 1/2022 de Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, de 15 marzo. Modifica diversos decretos-leyes en materia de subvenciones para el apoyo a la solvencia y reducción del endeudamiento, medidas de empleo en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y en la tramitación de proyectos y su declaración de interés estratégico para Andalucía y, en materia de contratación de emergencia, se deroga parcialmente el Decreto-ley 3/2020, de 16-3-2020 (LAN 2020\122), de medidas de apoyo financiero y tributario al sector económico, de agilización de actuaciones administrativas y de medidas de emergencia social, para luchar contra los efectos de la evolución del coronavirus (COVID-19).

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 108 de 121

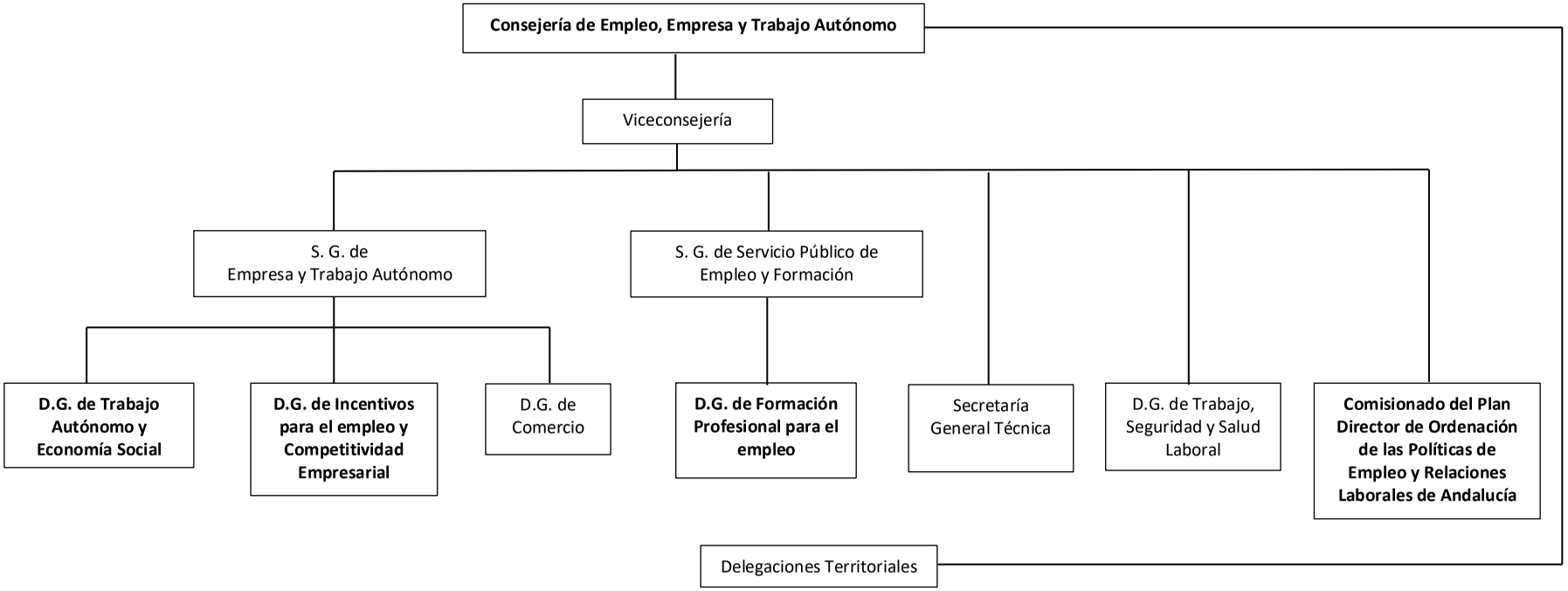
- Resolución de 14 de marzo de 2023, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se efectúa la convocatoria para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, del Programa de Apoyo a Mujeres en los ámbitos Rural y Urbano, regulado en el Decreto-ley 27/2021, 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.
- Resolución de 14 de marzo de 2023, de la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo en Almería, por la que se hacen públicas las subvenciones concedidas del Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano y el Programa de Nuevos Proyectos Territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para Andalucía.

PROYECTO ACÉRCATE

- Resolución de 10 de octubre de 2019, de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se concede una subvención excepcional a la entidad Cruz Roja Española para la ejecución del proyecto «Acércate. Posicionamiento de mujeres víctimas de violencia de género».
- Resolución de 26 de diciembre de 2019, de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se hace pública la subvención de carácter excepcional concedida a Cruz Roja Española para la puesta en marcha y ejecución del proyecto «Acércate. Posicionamiento de mujeres víctimas de violencia de género».

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 109 de 121

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



Fuente: CEETA.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 110 de 121

9. ALEGACIONES PRESENTADAS Y TRATAMIENTO DE LAS MISMAS EN LOS SUPUESTOS QUE NO HAYAN SIDO ADMITIDAS O SE ADMITAN PARCIALMENTE

CUADRO ESTADÍSTICO DE ALEGACIONES

Alegación	Materia	Admitida	Parcialmente admitida	NO ADMITIDAS		
				Justificación	Evidencia, falta documentación, etc.	Aceptación del hecho /Adopción de medidas
Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo						
1	Recomendaciones					X
2	Recomendaciones		X			
3	Recomendaciones					X
4	Recomendaciones					X
5	Recomendaciones					X
6	Recomendaciones					X
7	Recomendaciones					X
8	Recomendaciones					X
9	Recomendaciones					X
10	Recomendaciones					X
11	Recomendaciones					X
12	Recomendaciones					X
13	Recomendaciones					X
14	Recomendaciones		X			
15	Recomendaciones					X
16	Recomendaciones					X
17	Recomendaciones					X
TOTAL	**17**		**2**			**15**

ALEGACIÓN Nº 1, AL PUNTO 78 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería ya está adoptando medidas específicas para atender esta recomendación.

Concretamente, la Secretaría General Técnica de esta Consejería constituyó el pasado 17 de junio de 2025 la Comisión Estadística y Cartográfica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, así como una Unidad Técnica en la que participarán todos los órganos directivos de la Consejería, junto a la Unidad de Igualdad de Género y representantes del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Esta actuación se enmarca en lo dispuesto en la Orden de 5 de octubre de 2023, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Estadística y Cartográfica y de las Unidades Estadísticas y Cartográficas de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y de sus entidades instrumentales con personalidad jurídica pública. Dicha norma establece un marco organizativo y funcional que permite estructurar la actividad estadística de forma estratégica y operativa, asegurando la coherencia, coordinación y utilidad de la información estadística generada.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 111 de 121

Según el artículo 7 de la mencionada orden, la Unidad Estadística y Cartográfica asume funciones de coordinación técnica, evaluación y, en su caso ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas en el marco de los Planes y Programas Estadísticos y Cartográficos.

Esta función incluye la recogida, tratamiento y difusión de datos de interés para la planificación y evaluación de políticas públicas, entre ellas las orientadas a la igualdad de género.

La creación de esta estructura organizativa, con participación transversal de todos los órganos directivos de la Consejería y de la Unidad de Igualdad de Género, permite disponer de una información global, integrada y desagregada por sexo. Esta información ofrece el contexto necesario para el análisis de las medidas de promoción de la igualdad y constituye una base sólida para la planificación, seguimiento y evaluación eficaz de las políticas públicas en este ámbito.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La recomendación incluida en el informe de la CCA deriva de la conclusión recogida en el punto 27 (tal como indica la referencia de la recomendación) en la que se señala que las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo no cuentan con un marco estratégico propio ni se recogen en un único documento de planificación. Tales medidas se encuentran dispersas en los distintos programas que llevan a cabo la Consejería y el SAE, sin que por parte de los órganos competentes se disponga de una visión global, conjunta e integradora de todas ellas. Por tanto, en aras de su identificación, para el desarrollo de este trabajo, ha sido necesario un análisis completo de todos los programas y actuaciones de la Consejería y el SAE.

La alegación señala una medida puntual y transversal, la constitución reciente de una Comisión y una Unidad Estadística para estructurar la información estadística en el marco de los Planes y Programas Estadísticos y Cartográficos, que si bien puede contribuir a la actividad estadística relacionada con las medidas, no da cobertura de forma directa a la conclusión y recomendación contenida en el informe que versa sobre la identificación de forma conjunta e integrada de todas las medidas de promoción de la igualdad por parte de los órganos gestores.

ALEGACIÓN Nº 2, AL PUNTO 79 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

Esta Consejería ya está adoptando medidas específicas para atender esta recomendación.

Con fecha 26 de marzo de 2025, el Consejo de Gobierno aprobó el Acuerdo por el que se formula el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo para el periodo 2025-2028, iniciándose así su proceso de elaboración. A tal fin, desde la Secretaría General Técnica de esta Consejería, en coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, se ha tramitado el correspondiente contrato administrativo con una empresa especializada en la materia, actualmente en fase de ejecución.

La iniciativa responde a lo dispuesto en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2022-2028, aprobado el 8 de marzo de 2022, que estableció la necesidad de contar con planes específicos en función de las competencias de cada consejería.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 112 de 121

En virtud del acuerdo, el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en materia de empleo partirá de un diagnóstico que identifique las principales barreras que obstaculizan la equiparación total entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. A partir de ahí, definirá los objetivos estratégicos y específicos que se pretenden alcanzar, con sus respectivos indicadores de impacto.

Para alcanzarlos, trazará también las diferentes líneas estratégicas, programas, medidas e instrumentos necesarios, asignando competencias y marcando los indicadores que contribuirán a determinar que se están alcanzando las metas propuestas. Por último, establecerá un sistema de evaluación y seguimiento que determinará su grado de eficacia y alcance.

El Plan de Igualdad tiene como finalidad constituirse en el instrumento básico para la planificación, ejecución, desarrollo y evaluación de las políticas públicas en materia de igualdad de género, en el marco competencial establecido por el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en el que se incluyen, entre otras, las políticas activas de empleo.

Asimismo, establecerá los objetivos generales, el plazo, los mecanismos, procedimientos y metodologías de ejecución de sus actuaciones y los instrumentos básicos de evaluación y seguimiento. Siendo su contenido el siguiente:

a) Un diagnóstico donde se identifiquen los problemas y necesidades, que esté basado en indicadores contrastables, que tenga en cuenta el enfoque integrado de género y el análisis causal, y que deberá tener su reflejo en una matriz DAFO que permita detectar los retos a los que se debe dar respuesta el plan.
b) La definición de los objetivos estratégicos y específicos con sus metas asociadas, con indicación de indicadores de impactos y sus metas finales e intermedias.
c) La definición de líneas estratégicas, programas, medidas e instrumentos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos, asignando competencias y estableciendo indicadores de realización y resultados.
d) Un sistema de gobernanza participativo que integre a representación tanto del sector social como empresarial, así como a personas expertas en las distintas materias de competencia de la Consejería.
e) El establecimiento de un Sistema de Evaluación y Seguimiento del plan que deberá contener al menos un panel de indicadores, un cuadro de mando para el seguimiento y un cronograma con la previsión de la actividad a desarrollar y la estimación presupuestaria asociada.

El ámbito de aplicación del Plan abarca tanto a la propia Consejería como a sus entidades instrumentales —el Servicio Andaluz de Empleo y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales—, así como a sus órganos colegiados: el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y el Consejo Económico y Social de Andalucía.

Se entiende que la elaboración, ejecución y seguimiento del Plan contribuirá positivamente a la integración de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo, tal como se señala en esta recomendación, mediante la información global y conjunta de las medidas, la planificación estratégica, los estudios diagnósticos, la definición de indicadores de seguimiento e

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 113 de 121

impacto y el análisis de recursos. Asimismo, favorecerá una mejor coordinación entre los órganos implicados en la promoción de la igualdad en la Consejería y sus entidades instrumentales.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación indica que se están adoptando medidas para atender la recomendación.

En concreto, señala que con fecha 26 de marzo de 2025, el Consejo de Gobierno aprobó el Acuerdo por el que se formula el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo para el periodo 2025-2028. Este Plan, si bien se encuentra en fase de elaboración, contribuirá positivamente a la planificación global de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo. Por ello, en aras de presentar el contenido del informe lo más actualizado posible, se incluye mediante nota a pie de página una referencia al Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de marzo de 2025 que aprueba la formulación del Plan, así como que se encuentra en fase de elaboración.

ALEGACIÓN Nº 3, AL PUNTO 80 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

En general, desde esta Consejería se desarrollan medidas de promoción de la igualdad que comprenden la mayoría de los ámbitos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que resultan de aplicación en el ámbito competencial de esta Consejería, si bien la mayor parte de estas medidas hacen referencia al ámbito de mujeres en situación de riesgo de exclusión.

Por tanto, esta Consejería acepta esta recomendación. En este sentido, la elaboración y futura implantación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028 citado anteriormente, permitirá avanzar en el sentido propuesto por esta recomendación.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación acepta la recomendación propuesta e indica que la futura elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo para el periodo 2025-2028 permitirá avanzar en el sentido propuesto de dar cobertura a todos los ámbitos previstos la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

ALEGACIÓN Nº 4, AL PUNTO 81 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería acepta esta recomendación. La Consejería continua desarrollando programas específicos destinados a mujeres, como el que desde la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo destina a las mujeres que persiguen, en materia de formación profesional para el empleo, la puesta en marcha de medidas para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras con necesidades formativas especiales o con dificultades de inserción o recualificación

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 114 de 121

profesional, entre los que se contempla el colectivo de mujeres, como es el de Mejora de las capacidades digitales para personas desempleadas para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación acepta la recomendación propuesta y comenta de forma general un programa que se está desarrollando en el ámbito de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, sin que se remita documentación acreditativa que permita corroborar si dicho programa es específico para mujeres y no general, y si deriva del análisis de resultados de los programas destinados exclusivamente a mujeres analizados en el informe, tal como se propone en la recomendación.

Cabe señalar que, dentro del alcance del informe, se han analizado todas las medidas de promoción de la igualdad de los distintos ámbitos de actuación (formación, autónomos, incentivos a la conciliación y a la contratación y programas integrales) vigentes en el alcance temporal 2019-2023.

ALEGACIÓN Nº 5, AL PUNTO 82 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería acepta esta recomendación. La elaboración y futura implantación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028 citado anteriormente, permitirá avanzar en el sentido propuesto.

Sin duda uno de los apartados relacionados con esta cuestión y que tendrá reflejo en mencionado Plan será la formación del personal, entendida como instrumento que permitirá alcanzar cada vez mayores cotas de sensibilización, por lo que la igualdad de género y su promoción en las políticas activas de empleo tendrá cada vez una mayor incidencia, lo que a su vez contribuirá a diversificar los instrumentos de promoción de la igualdad.

Actualmente, la Consejería cuenta con dos planes estratégicos que incluyen otros instrumentos, distintos a la concesión de subvenciones, en concreto, el Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo 2024-2027 (PEATA), y Plan Estratégico para el Impulso y la Modernización de la Economía Social en Andalucía 2023-2026 (PIMESA).

Tanto el Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo 2024-2027 (PEATA), como el Plan Estratégico para el Impulso y la Modernización de la Economía Social en Andalucía 2023-2026 (PIMESA), contemplan medidas de asesoramiento, difusión y formación, dirigidas a las mujeres que quieran emprender como personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas o crear empresas de economía social.

Así, el PEATA, incluye actuaciones, centradas en el asesoramiento a las mujeres considerando el autoempleo como una alternativa del trabajo por cuenta ajena, así como el asesoramiento sobre las distintas líneas de subvenciones destinadas al fomento del trabajo autónomo, especialmente destinadas a mujeres. En el marco del PEATA se cuenta con el Portal Andaluz de Emprendimiento que, si bien depende de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, está destinado a todas las personas trabajadoras emprendedoras.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 115 de 121

En cuanto al PIMESA, el Programa 6, está destinado a la promoción y fomento de fórmulas empresariales de economía social entre personas emprendedoras, que incluye, entre otras medidas el desarrollo de campañas sectoriales y territoriales de difusión de los principios y valores de la economía social, dirigidas, también a mujeres. Por su parte, el programa 14 del PIMESA, incluye medidas encaminadas a aumentar la difusión y conocimiento de la economía social, también a mujeres, con el objetivo de incrementar la información sobre el acceso al empleo mediante fórmulas empresariales de economía social.

Asimismo, con fecha de 1 de octubre de 2024 se formalizó un convenio de colaboración con la entidad Cruz Roja Española para el desarrollo del Programa de Formación e Inserción laboral con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual, que tiene como objetivo la atención personalizada a las mujeres que participen, a través de itinerarios de inserción social y laboral que tengan en cuenta, el punto de partida de cada una de ellas y las necesidades específicas de cada mujer, y cuyo fin último es mejorar su empleabilidad y promover su inserción profesional a través de compromisos de contratación con empresas: Programa de Formación e Inserción Socio Laboral para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual con compromiso de contratación. "Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia – financiado por la Unión Europea – NEXT GENERATION EU".

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación acepta la recomendación haciendo referencia a la contribución que tendrá la futura elaboración e implantación del Plan de Igualdad Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028 en el sentido propuesto de emplear otros instrumentos alternativos a la concesión de subvenciones.

Asimismo, cita de forma general, algunas medidas incorporadas en dos planes, el PEATA (Plan Estratégico Andaluz del Trabajo Autónomo 2024-2027) y el PMISA (Plan Estratégico para el Impulso y la Modernización de la Economía Social en Andalucía 2023-2026), sin remitir documentación acreditativa justificativa de los instrumentos de promoción de la igualdad concretos utilizados.

En cualquier caso, de la información disponible en la web de la Consejería, se desprende que las medidas apuntadas en la alegación respecto del PEATA son medidas que dan continuidad a las subvenciones para el fomento del trabajo autónomo analizadas en el informe. En cuanto al PMISA, los dos programas aludidos (el 6 y el 14), están destinados, respectivamente, de forma general a los emprendedores y a las entidades de economía social, sin que incorporen ninguna medida específica diferenciada para las mujeres.

Finalmente, la alegación se refiere a un convenio de colaboración con fecha de 1 de octubre de 2024 con la entidad Cruz Roja Española, cuyo objeto es concederle una subvención excepcional para el desarrollo del Programa de Formación e Inserción laboral con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual, que excede del alcance temporal del trabajo. De todas formas, dentro del ámbito temporal del informe, se ha analizado la subvención de carácter excepcional concedida en el ejercicio 2019 a Cruz Roja Española para la

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 116 de 121

puesta en marcha y ejecución del proyecto «Acércate. Posicionamiento de mujeres víctimas de violencia de género» cuyo objetivo es lograr un posicionamiento laboral de las mujeres, víctimas de violencia de género, a través de su participación en acciones de inserción socio laboral.

ALEGACIÓN Nº 6, AL PUNTO 83 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería comparte esta recomendación. En este sentido, desde la Unidad de Igualdad de Género se traslada que, la elaboración de las Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) según la guía existente, ayudará a ir avanzando en esta cuestión, no solo en la identificación y visibilización, sino también en el establecimiento de indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación, que por otra parte también se establecen como obligatorios en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación comparte y asume la recomendación propuesta. Refiere de forma general a la elaboración de las Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) como ayuda para avanzar en esta cuestión.

ALEGACIÓN Nº 7, AL PUNTO 84 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Si bien esta Consejería acepta esta recomendación, es importante señalar que las características diferenciadas de cada línea, derivadas de sus destinatarios o finalidades, dificultan la implementación de una incorporación del principio de igualdad de manera homogénea. No obstante, ello no excluye la necesidad de que dicha incorporación se realice, siempre adaptada a las particularidades y contextos de las distintas subvenciones.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La Consejería acepta la recomendación propuesta y señala la dificultad de su implantación por las características diferenciadas de cada línea, circunstancia considerada y explicada a lo largo del informe.

ALEGACIÓN Nº 8, AL PUNTO 85 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería acepta esta recomendación.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación se limita a señalar que acepta la recomendación propuesta.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 117 de 121

ALEGACIÓN Nº 9, AL PUNTO 86 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería acepta esta recomendación. En este sentido, la elaboración y futura implantación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028 citado anteriormente, permitirá avanzar en el sentido propuesto, en la medida en que el mismo incluye el establecimiento de un Sistema de Evaluación y Seguimiento que deberá contener al menos un panel de indicadores, un cuadro de mando para el seguimiento y un cronograma con la previsión de la actividad a desarrollar y la estimación presupuestaria asociada.

Asimismo, está prevista la participación de la Comisión De Estadística y Cartográfica constituida con fecha 17 de junio de 2025 y expresamente el personal técnico de la Unidad Estadística y Cartográfica de la Consejería, con el asesoramiento y apoyo cuando así sea preciso de la Unidad de Igualdad de Género.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

En la alegación se acepta la recomendación contenida en el informe y se señala que la futura elaboración e implantación del Plan de Igualdad Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028 y la previsión de participación de la Unidad de Igualdad de Género en la reciente Comisión de Estadística y Cartográfica, permitirán avanzar en el sentido propuesto.

ALEGACIÓN Nº 10, AL PUNTO 87 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería acepta esta recomendación. No obstante, se pone de manifiesto que la dificultad para aceptar las recomendaciones de la Unidad de Igualdad de Género tiene su origen en la falta de sistemas de información que permitan la obtención de datos para evaluar el impacto de genero de los proyectos normativos.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación acepta la propuesta de mejora contenida en el informe de la CCA. Además, justifica la dificultad de asunción de las recomendaciones de la Unidad de Igualdad de Género por la falta de sistemas de información que permitan la obtención de datos para evaluar el impacto de genero de los proyectos normativos.

ALEGACIÓN Nº 11, AL PUNTO 88 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería acepta esta recomendación. En este sentido, la elaboración y futura implantación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028, permitirá avanzar en el sentido propuesto, en la medida en que el mismo incluye el establecimiento de un Sistema de Evaluación y Seguimiento que deberá contener al menos un panel de indicadores, un cuadro de mando para el seguimiento y un

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 118 de 121

cronograma con la previsión de la actividad a desarrollar y la estimación presupuestaria asociada. No obstante, respecto a la ampliación del seguimiento a periodos temporales más extensos de cara a la valoración de la repercusión en el mercado de trabajo, han de tenerse en consideración las limitaciones existentes en materia de protección de datos personales de las personas destinatarias de estas medidas, por lo que el seguimiento a largo plazo habrá de llevarse a cabo a través de datos estadísticos generales.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación acepta la recomendación del informe de la CCA e indica que la futura elaboración e implantación del Plan de Igualdad Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028 permitirá avanzar en el sentido propuesto. Asimismo, explica la forma prevista para realizar el seguimiento a largo plazo, que considera que habrá de llevarse a cabo a través de datos estadísticos generales.

ALEGACIÓN Nº 12, AL PUNTO 89 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería comparte el sentido de esta recomendación y se analizará su aplicación, no obstante, existen dificultades desde el punto de vista de la protección de los datos personales de las personas destinatarias de las medidas de promoción de la igualdad, así como de conexión o acceso a distintas bases de datos para el seguimiento específico. Lo que no impide que se impulsen instrumentos de medida de la eficacia de las distintas actuaciones de promoción de la igualdad a través de datos generales estadísticos.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación comparte el sentido de la recomendación propuesta. Señala que analizará su aplicación, impulsando instrumentos de medida de la eficacia de las distintas actuaciones de promoción de la igualdad a través de datos generales estadísticos.

ALEGACIÓN Nº 13, AL PUNTO 90 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería acepta esta recomendación. En este sentido, la elaboración y futura implantación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028, permitirá avanzar en el sentido propuesto, en la medida en que el mismo incluye el establecimiento de un Sistema de Evaluación y Seguimiento del plan que deberá contener al menos un panel de indicadores.

Asimismo, corresponde a la recientemente constituida Unidad Estadística y Cartográfica de la CEETA, en tanto órgano encargado de la coordinación técnica de la ejecución de la actividad estadística de la Consejería, proporcionar la información que permita alimentar el sistema de evaluación y seguimiento del plan y de las medidas contenidas en el mismo.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 119 de 121

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación acepta la recomendación contenida en el informe e indica que la futura elaboración e implantación del Plan de Igualdad Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028 permitirá avanzar en el sentido propuesto, mediante el Sistema de Evaluación y Seguimiento.

ALEGACIÓN Nº 14, AL PUNTO 91 (ALEGACIÓN ADMITIDA PARCIALMENTE)

(…)

Esta Consejería acepta esta recomendación.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación acepta la recomendación contenida en el informe.

ALEGACIÓN Nº 15, AL PUNTO 92 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería acepta esta recomendación. En este sentido, cabe señalar que, en lo que concierne a las subvenciones dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, la Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social está procediendo al rediseño de las líneas 4 y 5 previstas en 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. Dicho rediseño contempla la definición de nuevos requisitos para obtener la condición de persona beneficiaria, con el fin de fomentar la actividad profesional de las mujeres en este ámbito y ampliar el alcance de la medida a un mayor número de personas destinatarias.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación acepta la recomendación contenida en el informe e informa que se está procediendo al rediseño de las subvenciones dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas.

ALEGACIÓN Nº 16, AL PUNTO 93 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

En relación con la recomendación formulada sobre la sección 62, procede indicar que, con carácter previo a la propuesta de rediseño de las líneas 4 y 5 de la Orden de 5 de octubre de 2020 citada anteriormente, se ha procedido al análisis de las causas que han originado la baja ejecución de ambas líneas, lo cual será debidamente reflejado en el informe de seguimiento correspondiente al informe definitivo.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 120 de 121

Asimismo, la elaboración y futura implantación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028, permitirá avanzar en el sentido propuesto, en la medida en que el mismo incluye el establecimiento de un Sistema de Evaluación y Seguimiento del plan que tendrá una repercusión positiva en el sentido señalado por esta recomendación, permitiendo conocer y corregir las causas de la baja ejecución de determinadas medidas.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación acepta la recomendación formulada por la CCA e informa que ha procedido al análisis de las causas que han originado la baja ejecución de las líneas de subvenciones que será reflejado en el informe de seguimiento correspondiente, sin remitir documentación acreditativa al respecto. Asimismo, se refiere a la futura implantación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028 como medida que contribuirá a la implantación de la recomendación.

ALEGACIÓN Nº 17, AL PUNTO 94 (ALEGACIÓN NO ADMITIDA)

Esta Consejería acepta esta recomendación. En este sentido, la elaboración y futura implantación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028, permitirá avanzar en el sentido propuesto, en la medida en que el mismo incluye el establecimiento de un Sistema de Evaluación y Seguimiento que permitirá conocer y corregir las causas de la baja ejecución de determinadas medidas y analizar el resultado de las medidas propuestas.

TRATAMIENTO DE LA ALEGACIÓN

La alegación acepta la recomendación contenida en el informe e indica que la futura elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028 permitirá avanzar en el sentido propuesto, mediante el Sistema de Evaluación y Seguimiento.

Cód. Validación: 9CZFQGTWL94JRWCNLJ2QZ3YTF
Verificación: https://ccuentas.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 121 de 121