12-25/OICC-000024. Informe de fiscalización de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo

El señor AGUILAR ROMÁN, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Bueno, buenas tardes.

Vamos a comenzar la sesión de la comisión en el día de hoy y vamos a ver el informe de la..., como primer punto del orden del día, Informes especiales de la Cámara de Cuentas. Informe de fiscalización de las medidas de promoción de igualdad en las políticas activas de empleo.

Y, para la presentación del informe, tiene la palabra el señor Cardenete.

El señor CARDENETE FLORES, PRESIDENTE DE LA CÁMARA DE CUENTAS

—Buenos días, señor presidente. Letrados, señorías.

Bueno, pues comenzamos la tarde —que creo que van a tener una tarde larga— con el Informe de fiscalización que traemos desde la Cámara de Cuentas, cuya temática son las promociones de igualdad de las políticas activas de empleo para el periodo 2019-2023. Este informe se aprobó en pleno el pasado 24 de septiembre, con lo cual nos sentimos satisfechos de que entre la aprobación y la venida aquí a la comisión parlamentaria han pasado tan solo un par de meses, que un poco la política, la que estamos siguiendo, de intentar acortar los plazos entre aprobación de informe, la propia duración del informe, la aprobación y la presentación.

Esta fiscalización es lo que denominamos de tipo operativa. Eso quiere decir que, de las otras que tenemos, de cumplimiento, de legalidad o financiera, que es la que más todo el mundo tiene en la mente, que son los informes de la Cámara de Cuentas, esta fiscalización hace mención a la forma en la que se ha gestionado concretamente estas políticas centradas en el tema del género. Se analiza la eficiencia, la economía... Es una fiscalización de tipo técnico de funcionamiento, algo más alejada de la parte puramente cuantitativo-financiera, económico-financiera. Eso no quita —además el informe lo verán, o lo habrán visto, que tiene casi cien páginas— que haya muchísimos datos, pero es diferente a las más contables o financieras, que es otro tipo de fiscalizaciones que tenemos.

Concretamente, nosotros, lo que hemos hecho ha sido analizar si las medidas adoptadas han sido eficaces, y, en segundo lugar, lo que hemos visto es que, una vez analizada la eficacia de las mismas, analizando los recursos, hemos visto si han sido económicas y eficientes. Esta competencia —o este informe— pertenece la ejecución de la política, a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y al Servicio Andaluz de Empleo.

Recordad a las señorías que las políticas activas de empleo son el conjunto de actuaciones que contribuyen, entre otros, a la mejora en la empleabilidad, a la reducción del desempleo y a la consecución de un empleo estable y de calidad. Asimismo, representa una línea con mayor potencial de impacto po-

cve: DSCA_12_606

sitivo sobre la igualdad de empleo. La normativa europea, estatal y autonómica, han adoptado diversas iniciativas para fomentar, precisamente, esta igualdad.

El informe de evaluación del impacto de género del anteproyecto de presupuesto de la comunidad autónoma viene recogiendo reiteradamente, en su apartado correspondiente al análisis de la realidad de empleo, las desigualdades manifiestas en cuestión de género entre hombres y mujeres: Mayor tasa de parcialidad, asunción de responsabilidades domésticas o de cuidado, sobre todo, por parte del segundo grupo.

El Plan Director de Ordenación de Políticas de Empleo y Relaciones Laborales de Andalucía, aprobado en el año 2019 por el Consejo de Gobierno, incorpora una línea maestra dedicada exclusivamente a las políticas activas de empleo, incluyendo la temática que nos trae esta tarde, que es la parte del fomento del empleo, formación, orientación e intermediación, con el tema del género como objetivo final.

Con base a la previsión del marco normativo vigente, las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo, recogidas en este informe, son tendentes a intentar corregir las desigualdades existentes en el mercado laboral entre hombres y mujeres, facilitando e incentivando fundamentalmente la inserción y la incorporación de las mujeres. A resultas del examen, se han identificado diez programas que conforman o incluyen algún tipo de medida de promoción a la igualdad; entre ellos, lo que nosotros denominamos el alcance objetivo de la fiscalización, lo podemos agrupar en cinco grupos: Formación Profesional, fomento del trabajo autónomo, incentivos a la conciliación, incentivos a la contratación y programas integrales.

A continuación paso a exponerles de manera resumida las principales conclusiones del trabajo.

En primer lugar, con respecto a las medidas adoptadas para la promoción de la igualdad de las políticas activas de empleo, con carácter general decir que el resultado ha sido desigual. Determinadas medidas adoptadas no han resultado eficaces y, en otros casos, sí en cambio han conseguido total o parcialmente el objetivo de igualdad pretendido. Algunas de las debilidades se van a señalar en el propio informe.

Con respecto a la planificación de las medidas presentadas, de las medidas implementadas presentan deficiencias derivadas de la ausencia de documentos de planificación, así como de información global y completa al respecto, si bien nos consta en el momento en el que se elaboró el informe, planes de carácter sectorial, sí es verdad que el 26 de marzo del 2025 se aprobó, por acuerdo del Consejo de Gobierno, el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028, pero que sale fuera, lógicamente, del marco de actuación de este informe, que era el 2019-2023. Será motivo para los que vengan, después de 2028, elaborar un informe parecido en su momento.

Por otra parte, la integración de la perspectiva de género en los textos normativos y reguladores de los programas, con alguna medida de promoción de la igualdad, ha sido parcial. Se destaca la falta de referencia a las desigualdades existentes entre empleo, entre mujeres y hombres, en dicho mercado laboral, así como la no asunción, en todos los casos, de las propuestas efectuadas en los informes de observaciones de la unidad de igualdad a los informes de evaluación de impacto por razón de género.

cve: DSCA_12_606

Respecto a las medidas sí identificadas, se observa que, si bien guardan relación con algunos de los ámbitos de actuación establecidos por la ley, no abordan cuestiones previstas en la misma, tales como la superación de situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, y las que supongan desigualdades retributivas, así como la atención con carácter prioritario a sectores y categorías subrepresentadas mediante los incentivos a la contratación estable de las mujeres.

Asimismo, una de las principales debilidades es la ausencia de estudios previos de diagnóstico, es decir, un diagnóstico ex-ante, para diseñar las medidas de promoción que tendrán que implementarse ex-post.

En segundo lugar, con respecto a la ausencia de una coordinación entre las distintas medidas, es decir, que no consta evidencia documental del desarrollo de las funciones encomendadas al comisionado del Plan Director de Ordenación de Políticas de Empleo, en virtud del decreto del año 2020, el Decreto 59, por el cual se creó y se reguló. Tampoco hay un seguimiento y evaluación de tales medidas. En tercer lugar, en cuanto a la realización de las medidas de promoción de igualdad y contribución a las finalidades previstas, se concluye en el informe que parte de las medidas no llegaron nunca a ponerse en práctica, o tuvieron un alcance limitado. Con carácter general, no se han conseguido los resultados esperados. Así, por ejemplo, a las ayudas realizadas, destinadas al fomento del trabajo autónomo y al empleo estable de las mujeres, los hombres han sido beneficiados y contratados en mayor medida. Por otro lado, los incentivos a la conciliación apenas tuvieron demanda, no fueron demandados.

En cuarto lugar, con respecto a la repercusión en el mercado laboral, las iniciativas formativas han favorecido la participación femenina, pero se observa que hay sectores tradicionalmente masculinizados que continúan presentando una infrarrepresentación femenina. Adicionalmente, la mitad de las medidas de promoción de igualdad analizadas pretendían generar empleo, no han tenido prácticamente empleo en el mercado laboral.

Después, en un momento dado, aunque son muchos datos en la réplica, podré dar algún dato de mercado laboral.

El segundo bloque del informe, que es la parte del análisis en términos económicos y eficientes de esta fiscalización operativa, voy a trasladar el resumen de la parte del uso de los recursos.

Con respecto a los recursos destinados, estas medidas ascendieron a un total de 23 millones, por un lado, y otros 671, por otro, con respecto a programas que incluían alguna actuación de promoción o con promoción de la igualdad. Las obligaciones reconocidas destinadas exclusivamente a las medidas de promocionar o para promocionar la igualdad en el ámbito de las políticas activas de empleo representaron el 0,41 % del gasto total reconocido, si bien, considerando además esta cuantía con todos o de todos los programas que incluyen alguna medida, podemos elevar el porcentaje hasta el 12 %.

Con respecto a la cobertura de las medidas de promoción, la ratio que relaciona resoluciones favorables respecto a las solicitudes presentadas, el ratio de cobertura de la demanda, también existen valores dispares dependiendo de la medida. Entre los factores que determinaron el resultado de este ratio, destacan la disponibilidad presupuestaria y los requisitos reguladores de las ayudas.

Por otro lado, se ha calculado una tasa de cobertura poblacional de los programas cuyos destinatarios son los desempleados en general. El programa presenta una mayor cobertura poblacional, o el que

cve: DSCA_12_606

representa una mayor cobertura, son los denominados «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 nuevo la cobertura superior en los hombres, 2,49, frente a las mujeres, con un 1,92.

Con respecto a si se ha hecho un uso óptimo de los recursos, destacar que el informe posee una ausencia de indicadores adecuados para medir la eficiencia y uso de los recursos.

A continuación voy a exponer las principales recomendaciones. Recuerden sus señorías que en todos los informes, desde que estoy en esta responsabilidad, intento trasladar las cuestiones que de cara a futuro deberían mejorarse.

En primer lugar, adoptar medidas que permitan conocer y disponer de la información global y conjunta de las medidas que se están desarrollando de cara a la toma de decisiones. Yo creo que este párrafo, seguramente sus señorías en algún otro informe lo han visto, y, si han visto en otras comisiones, exactamente igual, la necesidad de tabular y tener datos para poder hacer el seguimiento, el diagnóstico y el seguimiento adecuado.

En segundo lugar, planificar las medidas de promoción de la igualdad como parte de una estrategia común sin que se contemplen medidas o como medidas aisladas o puntuales.

En tercer lugar, promover un sistema de coordinación que permita vertebrar las actuaciones de los distintos órganos implicados en la medida de promoción de la igualdad. En relación con esto, impulsar labores de coordinación encomendadas al comisionado, que he citado anteriormente, y especialmente a las funciones asignadas con respecto al seguimiento, control, evaluación de los programas, proyectos y actividades.

En cuarto lugar, definir indicadores de seguimiento específicos de las medidas de promoción de igualdad, tanto en eficacia como en economía, como en términos económicos, como en términos de eficiencia. Es decir, el contenido de este informe. Vamos, no se trata de que nos hagan el informe y nos lo dejen ya hecho, pero nos ayudaría mucho, precisamente para hacer nuestro propio informe. Además de estudiar de forma fundamental y documentada los valores previsibles a alcanzar de cada uno de estos indicadores y sus consecuencias, perdón, y sus consecuciones. Asimismo, los indicadores de los documentos de planificación deben estar entre sí alineados y ser coherentes entre todos.

En quinto lugar, atender a 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 regulada.

En sexto lugar, 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, eso nos permitiría un seguimiento continuo del análisis, y análisis de las posibles deficiencias que pudieran tener al desarrollo de las mismas.

Y, finalmente, así poder valorar y ampliar el seguimiento a periodos más extensos —en este caso fue un horizonte temporal 2019-2023—, de cara a la valoración de la repercusión en el mercado laboral. Porque hay que tener en cuenta que muchas de estas medidas no tienen efecto en el corto plazo, sino en el medio y en el largo, y hace falta un mayor horizonte temporal.

Pues nada más.

Muchas gracias, señor presidente. Creo que he cogido 55 segundos de más.

cve: DSCA_12_606

El señor AGUILAR ROMÁN, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Se ha ajustado perfectamente al tiempo. Muchas gracias, señor Cardenete.

Para fijar la posición de los grupos de menor a mayor, tiene la palabra, por parte del Grupo Vox, don Benito Morillo.

El señor MORILLO ALEJO

—Muchísimas gracias, presidente.

Disciplina casi militar, Alejandro. Perdón, señor Cardenete.

Mire, la propia Cámara de Cuentas, pues subraya lo que Vox lleva años denunciando, y es que la llamada igualdad de género se ha convertido en una ideología transversal que lo impregna absolutamente todo. Todo menos lo que es más importante, que es crear empleo y mejorar la vida real de las familias andaluzas.

Porque, si nos vamos al contenido, observamos que el primer dato clave de este informe es que entre 2019 y 2023 —usted lo ha dicho— se destinaron 23 millones de euros a medidas específicas de promoción de la igualdad, y otros 671 a programas que incluían alguna actuación de igualdad, sin que siquiera se pueda saber cuánto dinero exactamente fue realmente a esas medidas. Es decir, mucho gasto, poca transparencia y, por supuesto, y usted lo acaba de reconocer y el informe lo reconoce, menos resultados.

Segundo dato. La Cámara concluye que estas medidas carecen de una estrategia global. Están dispersas en distintos programas, sin una visión conjunta ni integradora por parte de la Junta de Andalucía. Además, confirma que no hay coordinación real ni seguimiento del plan director de las políticas de empleo, ni evaluación sistemática de lo que ahí se hace.

Esta es la foto perfecta, señor Cardenete. Y no se lo digo a usted, evidentemente, que no le he dado las gracias por el informe a usted y al equipo. Por supuesto, se las doy ahora. Esta es la foto perfecta, como decía, de una política hecha a golpe de eslogan ideológico que, por supuesto, no de resultados. Porque la ideología en sí no necesita resultados para implementarse. Su fin radica en sí misma. De ahí el hecho de que los resultados sean los no deseados.

Tercer dato, que usted también hace mención en este informe. Una parte de las medidas ni siquiera se llegó a poner en práctica, o tuvo un alcance muy limitado, por lo que en términos generales no se han conseguido los resultados esperados.

Mire, en las ayudas para fomentar el trabajo autónomo y el empleo estable de mujeres los beneficiarios han sido —y fíjese la paradoja— en mayor medida hombres. Esto es un dato que tendríamos que analizar y que venimos denunciando desde hace mucho tiempo. Los incentivos a la conciliación apenas han tenido demanda, usted lo acaba de reconocer, y aproximadamente la mitad de las medidas que pretendían generar empleo, pues no han tenido prácticamente impacto en el mercado laboral.

Cinco líneas planteadas para incentivar la conciliación, de las que se podría hablar también de fracaso. Dos de ellas, la dos y la tres, destinadas a los cuidados de menores y dependientes, que no han te-

cve: DSCA_12_606

nido ni siquiera ejecución por la poquísima presentación de solicitudes, que, además, algunas y muchas de ellas han sido desestimadas.

Y, en relación con los programas en los que se pretende incentivar la contratación indefinida de mujeres mediante ese aumento de las ayudas para su contratación, pues se observa que los contratos de hombres son superiores al de las mujeres. Y el cómputo global de todas estas líneas dice que..., dice usted, la Cámara de Cuentas que usted representa, se observa una limitada contribución a la conciliación laboral, familiar y personal. Eso que se le llena la boca al Gobierno de Moreno Bonilla de la conciliación laboral y 0 a 3 y todo eso, pues también fracaso.

Por lo tanto, esto demuestra lo que venimos diciendo desde Vox: que no es más que el fracaso de la ideología de género como política pública. No mejora la empleabilidad, no reduce el paro femenino, no reduce la precariedad. Solo sirve para..., para eso, para inflar programas, justificar subvenciones y mantener un entramado político-ideológico que vive absolutamente de un presupuesto mientras Andalucía —y se lo recuerdo a todos ustedes, señorías— sigue a la cola del empleo y del salario.

Así que muchísimas gracias por el informe, señor Cardenete, y, dicho esto, acabo.

Muchas gracias.

El señor AGUILAR ROMÁN, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Gracias, señor Morillo.

Por parte del Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra doña Rocío Arrabal.

La señora ARRABAL HIGUERA

—Sí, buenas tardes a todos y a todas.

Y muchísimas gracias, presidente.

Bueno, hoy la Cámara de Cuentas constata que las medidas de igualdad del Gobierno de Moreno Bonilla en las políticas activas de empleo carecen de estrategias, no se coordinan, no se evalúan y no logran los resultados anunciados.

Hoy no tenemos buenas noticias para los andaluces y para las andaluzas. Se gastan recursos sin corregir las brechas, parte de las medidas ni se ejecutan, otras favorecen más a hombres que a mujeres, y la conciliación apenas tiene demanda. Es hora de pasar de la propaganda a la eficacia. A ver si es verdad y el señor Moreno Bonilla toma buena nota de este informe.

Nosotros nos preguntamos: ¿En siete años no lo han detectado? ¿Moreno Bonilla no se ha percatado de lo que está ocurriendo, o sencillamente le ha dado igual?

Miren, la Cámara de Cuentas de Andalucía ha fiscalizado la gestión en un informe que, lejos de ser una opinión política, es un análisis técnico y objetivo. Habla del fracaso, del gran fracaso del Gobierno Moreno Bonilla; una fiscalización que pone en negro sobre blanco lo que debe estar en el centro de cualquier política pública: la igualdad entre el hombre y las mujeres. La igualdad no se defiende con titulares. Yo creo que ustedes deberían de darse cuenta de que está muy bien anunciar, publicitar..., pero

cve: DSCA_12_606

los titulares no resuelven los problemas, sino los hechos, la planificación, el seguimiento y la rendición de cuentas.

Creo que este Gobierno ha estado muy distraído en muchas otras cosas y ha pasado por alto lo que realmente le importa a la ciudadanía, lo que realmente resuelve los problemas. Este informe muestra el gran fracaso del Gobierno de Moreno Bonilla, el gran fracaso en las políticas de empleo correctoras de las desigualdades de género. Un auténtico fracaso.

Me quiero detener sobre todo en dos que no han tenido ni lo más básico, no se han detenido ni se han fijado ni en lo más básico. Un marco integrador de las medidas de igualdad en las políticas activas de empleo. Trabajar sin estrategia y olvidándose de la situación de las mujeres, funcionar sin una hoja de ruta, sin indicadores, sin saber qué medidas se aplican y a quién benefician, por lo tanto, es «sin evaluación no hay gestión y sin gestión no hay igualdad efectiva».

Pero, ¿saben ustedes qué pasa? Que después de siete años esto, todo esto que hoy estamos hablando aquí es lo que representa el Gobierno de Moreno Bonilla: falta de evaluación, falta de gestión, falta de igualdad... Lo único que no ha faltado en el Gobierno de Moreno Bonilla, miren ustedes, es la privatización. Ahí sí sé que se ha empleado a fondo y ahí sí que ha destinado fondos.

Otro de los puntos que quería destacar es que fracasa en la ejecución y sin resultados para las mujeres, sin ningún resultado para las mujeres. Además de que las bases reguladoras son una chapuza porque no reflejan las desigualdades, no tienen en cuenta las observaciones de la unidad de igualdad y tampoco cubren los ámbitos exigidos por la ley de igualdad. Pero, ¿esto qué es? Esto es una vergüenza.

Encima, hay ayudas que no llegan ni a ser convocadas, como las destinadas a los autónomos para crear empleo indefinido en el colectivo de mujeres víctimas de violencia machista o las autónomas para cubrir bajas por maternidad. Es que no hace falta, ha considerado Moreno Bonilla que es que esto no era necesario.

Y los incentivos para la conciliación, todo un desastre. Será que Moreno Bonilla tampoco cree en la conciliación, o no la ven necesaria. Que no lo estoy diciendo yo, ¿eh?, que lo está diciendo un informe técnico de la Cámara de Cuentas; que no lo estamos diciendo desde el Partido Socialista, sino un informe de la Cámara de Cuentas. Los fondos, los incentivos para la conciliación, es que no están ni bien diseñados ni difundidos. Por lo tanto, al final no llegan a ningún sitio.

En otros programas que sí se ejecutan los hombres han resultado más beneficiados que las mujeres. Eso para postre, eso para postre. Pues el que no lucha por la igualdad, el que no es feminista, miren ustedes, es que es machista, es que es machista. En este informe, este informe huele a machismo, a un Gobierno machista.

¿Cuánto dinero llega a las mujeres? ¿Se sabe cuánto dinero llega a las mujeres? Pues no, no se sabe. Lo grave es que la nula eficacia y eficiencia en mejorar la vida de las mujeres provoca más injusticia. Los recursos que le han llegado a la Junta de Andalucía desde el Gobierno de España, sin cumplir con el objetivo con el que venían, que era mejorar la vida de las mujeres, especialmente de las más vulnerables. Pero da igual, ¿verdad? Luego coge Canal Sur, entrevista a Moreno Bonilla, escribe un libro, y todo es maravilloso, todo es maravilloso.

cve: DSCA_12_606

¿Qué objetivo hay detrás de los fondos del Pacto de Estado? ¿O de los fondos europeos? Veintitrés millones fiscalizados en dos programas. Y la conclusión es que no se conoce el impacto porque no hay evaluación de su eficiencia. Y esto al margen de que la Junta, a pesar de tener competencia, se niegue a sumar un solo euro de su propio presupuesto, solamente ejecuta lo que viene del Gobierno de España, para postre.

Así que voy concluyendo.

Es urgente que cumpla, una a una, el Gobierno de Moreno Bonilla las indicaciones de la Cámara. Ha hecho añicos el perfil de un Gobierno moderado, de igualdad, profesional... Es verdad que en la igualdad hay ideología, ideología feminista que lucha por la igualdad; pero todo lo que no sea feminista e igualdad, ya les digo que huele a machismo.

Así que es decepcionante. Tenemos un Gobierno completamente incapaz de empatizar con las mujeres. Pónganse en el lugar de una víctima de violencia machista o de una mujer rescatada de la trata y piensen en la impotencia de gestionar bien unos recursos que le pueden cambiar la vida, que le pueden proporcionar la independencia económica gracias a un empleo, que le pueden devolver la libertad que nunca debieron perder por el hecho de nacer mujeres.

Miren, falta control y evaluación. Es cuestión de prioridad y de humanidad.

Muchas gracias.

El señor AGUILAR ROMÁN, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Gracias, señora Arrabal.

Por el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra su portavoz, la señora De Alba.

La señora DE ALBA CASTIÑEIRA

—Muchas gracias, presidente.

Señor Cardenete, de nuevo gracias por hoy estar aquí explicándonos, exponiéndonos el informe sobre la fiscalización de medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo, que, como ya se ha reseñado, recoge los años, el periodo de 2019 a 2023, el año en el que entró el Gobierno de Juanma Moreno y hasta el pasado 2023.

En primer lugar, tengo que destacar que, claro, que desde que concluye lo que es el informe del año 2023, obviamente, el Gobierno de Juanma Moreno ha avanzado en las políticas en torno a la igualdad, en las políticas activas de empleo, y sobre todo en la elaboración de un plan de igualdad de mujeres y hombres. Plan, que, además, servirá de instrumento para corregir ciertas deficiencias detectadas por este informe, como, por ejemplo, el sistema de evaluación y seguimiento, por poner un ejemplo. Un plan que precisamente es la primera vez que se realiza y lo va a realizar el Gobierno del Partido Popular con Juanma Moreno al frente. Mire, además se van a rediseñar distintos aspectos de incentivos a la conciliación para autónomos a fin de que haya mayor demanda y se llegue a más destinatarios.

CVE: DSCA_12_606

Yo les diría que en este caso podemos decir que por parte de la Consejería hay una total predisposición por reforzar estas políticas en torno a la igualdad, algo que queda demostrado, en primer lugar, si atendemos que, de las 17 recomendaciones, por ejemplo, de este informe, 15 se han aceptado en su totalidad y 2, parcialmente. O sea, que es ganas de seguir..., predisposición para seguir reforzando, para seguir trabajando y mejorando en torno a esta política. Porque recordemos, como el propio informe señala, y usted también nos ha recordado, las medidas identificadas guardan relación con la formación, el apoyo al trabajo autónomo, la conciliación, las contrataciones, así como acciones específicas dirigidas a la mujer, además de que se destinaron 23 millones de euros a medidas de promoción de la igualdad en el periodo analizado, 2019-2023, y otros 671 millones de euros a programas que incluían alguna actuación de promoción a la igualdad. O lo que es lo mismo, se puede realizar una revisión de programas porque existen. Podrán mejorar —todo en esta vida, evidentemente, es susceptible de mejora—, y se van a mejorar, pero que existen y en ello está constantemente trabajando esta consejería.

Pero, desgraciadamente, una vez más hay que recordar de dónde se partía en ese primer año que precisamente analiza este informe, 2019. Y no me voy a alargar en medidas y demás, simplemente algunas que nos pueden dar idea de dónde se partía precisamente en ese primer año. Por ejemplo, en el último año de la legislatura del Partido Socialista, no sé, la señora Arrabal creo que tiene olvidos temporales o comparativas un poco extrañas, porque se olvida, por ejemplo, de que se derogaron en este último Gobierno Socialista incentivos a la conciliación, algo tan importante para estas políticas. Se derogaron incentivos a la conciliación que ahora sí se han recuperado. Que no había formación para las mujeres, algo tan importante para acceder a un mercado de trabajo para todas las personas que están en desempleo, pero, obviamente, las mujeres no pueden quedar en menos. Bueno, es que no había formación, ni para mujeres ni para nadie, porque estaban suspendidos por fraude. Incluso, en los años de crisis más aguda, los programas extraordinarios que se pusieron en marcha iban más orientados a sectores masculinizados. No se acordaron en ningún momento precisamente de las mujeres, y, desgraciadamente, ese era el punto de partida que había en 2019, como digo, en el primer año que se reseña por este informe.

Y si hablamos de otros temas, como, por ejemplo, que ahora sí podemos decir que esta consejería ha dejado de dar titulares sobre irregularidades graves o de fraudes, como ocurría con anterioridad, ahora, afortunadamente, nos podemos centrar en hacer estas políticas más efectivas, y precisamente, entre otras cosas, gracias a este informe que usted hoy nos presenta. Porque, además, afortunadamente, Andalucía tiene hoy un Gobierno con una firme apuesta por el empleo, y dentro de ello la Consejería tiene clara una firme apuesta por la promoción de la inserción laboral y la mejora en la empleabilidad de la mujer en Andalucía. Porque si bien es cierto que la población andaluza, más o menos, somos un cincuenta y poco cada uno, casi igualitaria entre hombres mujeres, es cierto que hoy todavía el número de mujeres trabajando es menor que el de los hombres. Y esto es una realidad y no vamos a hacer incierto lo que es una realidad bastante tangible. Pero tampoco es menos cierto que los indicadores que miden la participación en el mercado de trabajo muestran una evolución favorable. Y tanto como se dice que el señor Moreno Bonilla no toma nota, sí, sí, señora Arrabal, toma nota. Y la igualdad, señor Morillo, es para todo. La igualdad no solo para el empleo, la igualdad hay que conseguirla en todos los ámbitos de la vida. Y entre todos hay que luchar para que esta se consiga y no sea precisamente mera palabrería.

cve: DSCA_12_606

Porque, señora Arrabal, yo no sé si hoy me recordaba usted mucho aquello de «soy feminista porque soy del Partido Socialista». Eso decían algunos compañeros suyos que hacían muy dudosa, muy dudosa esta frase, sobre todo en lo que se refiere a un Gobierno que dice usted que piensa en las mujeres. El gobierno central, ¿sí? Solo sí es sí, las pulseras, &en fin, estamos viendo eso: violadores, poca seguridad. Y usted dice, habla de gobiernos que no se acuerdan de las mujeres. Triste, señora Arrabal, muy triste que no se lo hagan ver.

Bueno, pues como le decía y atendiendo a los datos actuales, en el tercer trimestre del 2025 el número de mujeres ocupadas en Andalucía se sitúa en un millón seiscientas..., más de un millón, más de un millón setecientas mil mujeres, siete décimas más que en el trimestre anterior. Es decir, comparativa muy cercana y ha mejorado. Y si lo hablamos con el año anterior, justo en este mismo periodo, se ha aumentado el mercado laboral. Las mujeres han aumentado en tres puntos y medio, al incrementarse la ocupación femenina en 54.900 en este año. Mientras que, por ejemplo, si hablamos de este mismo crecimiento interanual a nivel nacional, ha sido seis décimas inferior que en Andalucía. Algo bueno tiene que estar haciéndose aquí, que no se hace tanto en el Gobierno del señor Sánchez, que siempre es tan bueno con Andalucía.

Mire, con respecto a la contratación indefinida, cabe señalar un dato, y es que el pico mensual más alto de contratación indefinida a mujeres se produjo precisamente en abril de 2022, con 64.336 contratos. Pero miren ustedes, dio una casualidad, ese mismo mes entra en vigor la reforma laboral. Desde ese mismo mes no se ha vuelto a alcanzar esta cifra. Esto avala que la reforma laboral tampoco ha conseguido reducir la temporalidad del empleo femenino. Yo le diría que, desgraciadamente, más bien lo contrario.

Frente a esta situación, a través del Gobierno de la Junta de Andalucía se han puesto en marcha diferentes programas con incentivos, precisamente, para impulsar la recuperación y regeneración del empleo estable en Andalucía. Podemos hablar de muchos, como el Emplea-T, AIRE, [...] de Jaén, Andalucía Activa, ALMA Mujer, un largo etcétera, que, desgraciadamente, el tiempo no me permite ir enunciando.

Y miren ustedes, hablaban de facilitar reparto y equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Pues, precisamente, y en el marco de la orden del 5 de octubre del 2020, este año, se han convocado ayudas por un importe de 2.400.000 euros. Y, actualmente, está en tramitación.

Miren, en definitiva, señorías, un conjunto de iniciativas que solo en lo que llevamos de este año —estamos ya a punto de concluirlo—, pero lo que llevamos de este año han beneficiado a cerca de 81.000 mujeres, por un importe de 130 millones de euros. Yo creo que esto nos hace una idea de que estas políticas no están marchando tan mal cuando se están mejorando, siempre teniendo que mejorar. Lo que significa que se está apostando por esta consejería en torno a la igualdad en sus políticas activas de empleo.

Muchas gracias.

El señor AGUILAR ROMÁN, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Gracias, señora De Alba.

Para cerrar el debate de este primer punto, tiene la palabra, señor Cardenete.

cve: DSCA_12_606

El señor CARDENETE FLORES, PRESIDENTE DE LA CÁMARA DE CUENTAS

—Muchas gracias, señor presidente.

Muchas gracias, señoría, por..., al final, me termina saliendo la vena de profesor por la forma en la que se han estudiado el informe, que es un informe muy denso. Lo comentábamos con el equipo. De los más densos que hemos tenido durante este año, muy comparable con la Cuenta General, que estamos finalizando con 115 páginas y más de 98 cuadros.

De hecho, en esta réplica estábamos pensando un poco cómo enfocarla. Voy a permitirme explicar algo más de la metodología y algunos datos más, porque el informe tiene cinco bloques, donde hay alguna letra pequeña, que en un informe de diez minutos de presentación es imposible, que pudiera ser destacable. Sobre todo, como suelo intervenir y trasladar siempre en los informes, pensando en positivo, este informe ya está hecho y lo que ha pasado ya ha pasado. Yo pienso en el informe que alguien tendrá que hacer dentro de unos años con el Plan de igualdad recientemente aprobado, el 2025-2028, donde ahora sí estamos a tiempo de incorporar cuestiones que nos permitirán —y hablo de la parte no política y de aplicación a nivel empírica—, sino de la parte de análisis y evaluación que nos permitirán en el futuro, a los que sigan estando en la Cámara de Cuentas, funcionarios y responsables técnicos, poder elaborar el nuevo informe para este seguimiento y que aprendamos del pasado.

Con respecto a la metodología, este informe era realmente complejo. Hemos intentado hacer una fiscalización operativa, revisando de conformidad con los principios, como decía, de eficacia, de eficiencia y de economía, si existieran márgenes de mejora. Este trabajo se desarrolló con estos principios y el objetivo se &desglosó una serie de objetivos y también subobjetivos, en términos de formulados por preguntas, a los cuales se le han asociado criterios de auditoría con sus correspondientes procedimientos.

Por lo que se refiere a la prueba de auditoría planificada, para dar respuesta a estas preguntas, se ha optado por el denominado método mixto que combina técnicas cuantitativas y técnicas cualitativas, de ahí que el informe se haya ido a un informe muy, muy grande en tamaño.

Como punto de partida hubo un cuestionario por cada programa de promoción, al final eran en torno a diez cuestionarios que integraban aspectos relacionados con el objeto de la medida, su diseño, información de carácter financiero, presupuestario y algo de los que han comentado sus señorías, la coordinación o no, seguimiento y evaluación o no y datos de gestión.

Se emplearon también otros procedimientos como entrevistas, revisión normativa, estudios de documentos estratégicos, etcétera. Este informe poseía numerosos o muchísimos datos estadísticos. Algunos que estamos en esta sala, esta parte no..., de la parte estadística nos gustan mucho bastante. Y decir que había ciertos problemas para poder homogenizar los resultados. Por ejemplo, ¿por qué? La tasa de empleo de las mujeres era del 40,93 % y, en cambio, la del hombre del 53,19 %. Además, la parcialidad también no era homogénea entre hombres y mujeres, 23,2 % para las mujeres y un 6 % para los hombres. Por lo tanto, a la hora de igualar resultados, resulta realmente complejo.

Un breve análisis de los resultados por bloques, los cinco bloques que contenía el informe. Con respecto a la Formación Profesional, respecto a las medidas integradas en el bloque de formación,

cve: DSCA_12_606

el programa de compromiso de contratación, cuya medida de promoción de la igualdad consistía en la incorporación equilibrada entre hombres y mujeres, decir, que ha sido mayor en ese aspecto la participación en la contratación en mujeres que en hombres, 60 % en el tema de participación, frente al 40 % y 43,57 % respecto a la contratación. Esta contratación ha representado el 45 % para las mujeres y ligeramente superior al 50 % para los hombres. Además, ocurre que existen especialidades formativas donde tampoco había homogeneidad. Por lo tanto, era difícil esa comparativa. Ninguno de los contratos, por ejemplo, son indefinidos, sino temporales.

En cuanto al empleo y formación, cuya medida consistía en asegurar la participación de las convocatorias y de los proyectos, al menos un 50 % de las mujeres se observa que han estado representadas de forma global. En las convocatorias del periodo 2019-2023, frente al 60 % por parte de los hombres. Sin embargo, hay proyectos en los que no se ha cumplido esta representación mínima. Se da la circunstancia que el 45 % de los proyectos finalizaba el 31 de diciembre del 2023. Por lo tanto, debe considerarse que la convocatoria del 2021, la reserva del 50 % para mujeres, solo fue aplicable en la fase de la presentación. Además, había 89 acciones formativas de las 589 desarrolladas que corresponden a sectores que tradicionalmente son sectores muy masculinizados. Por lo tanto, la participación de las mujeres no llegaba al 50 %.

El segundo bloque, el tema del fomento del trabajo autónomo. Dos de las medidas de promoción diseñadas, la número 2 y la número 3, no tuvieron ejecución al haberse convocado en este periodo. En cambio sí la línea 1. Y se observó que ese fomento de la iniciativa de la actividad como autónomo, que a pesar del incentivo económico a las mujeres, la concesión y el volumen de concesiones favorable fue de un 47,93 %, casi la mitad. En cambio, en hombres fueron un 52 %. Se concedieron 14.700 ayudas, de las cuales representan al 50 % de resoluciones con mujeres.

Por lo que se refiere al programa de estímulo que previamente fomenta la actividad de autónomos, solo se disponía información diferenciada para el colectivo al que se le dirigía la promoción: mujeres autónomas en municipios de menos de 5.000 habitantes en la convocatoria del 2021. Y en esa convocatoria, únicamente el 2 % tuvo mejora en el periodo de disfrute y un incremento de tan solo el 0,89 % con respecto a las resoluciones favorables o concesiones favorables de 45.136.

El tercer bloque incentiva a la conciliación. Dos de las líneas, la 2 y la 3, tampoco tuvieron ejecución durante el plazo donde había sido evaluado. La línea 1, en cambio, sí que fomentó la contratación a distancia de 67 mujeres, la 4 y la 5, destinada al cuidado de hijos a menores de tres años y riesgo de embarazo para cubrir permiso de paternidad, fueron concedidas en mayor medida a mujeres autónomas, con un total de 219, pero también a hombres con un total de 77 y permitió la contratación, finalmente, de 277 mujeres y 29 hombres.

En cuanto a incentivo a la contratación, Grupo 4, en relación a los programas, en lo que se pretende incentivar esa contratación, se observó que a pesar de los incrementos previstos en la normativa, los contratos de hombres fueron superiores a los de mujeres en los dos primeros programas. De igual forma, el total de contrataciones subvencionadas dentro del programa de fomento del empleo, el 42 %, fue de mujeres, en este caso, sí, superior al del hombre, que fue del 41 %. Además, la representatividad de la jornada parcial es mayor en las mujeres que en los hombres.

cve: DSCA_12_606

De una forma muy resumida, queda, creo que, el último bloque, el problema estadístico de este informe es la que no estamos —hablo de un tema puramente estadístico—, no estamos hablando de poblaciones exactamente iguales de partida. Por lo tanto, cualquier tipo de generalización y extrapolación resulta complicada porque se arranca de una base diferente. Es un poco técnico, pero es la realidad a la hora de poder exponer los datos.

Decir, finalmente, en el bloque de programas integrales, de los dos programas integrales analizados, el MUR y el proyecto Acércate, destinados a mujeres, participaron 7.835 mujeres, de las cuales 1.440 fueron víctimas de violencia de género y se logró insertar a un 31 % de ellas, un total de 2.438. ¿Qué incidencia laboral ha tenido esto? Porque yo creo que sería lo que sería lo importante, al final, de todas estas políticas. En algunos programas se llegó hasta un 7 % de incremento de inserción laboral, que es por donde entiendo que debería ser el poder tener datos y poder evaluar de esta forma. En cualquier caso, como he querido intentar aclarar, que no sé si he aclarado menos, este programa era un programa bastante complejo de poder analizar, habida cuenta de que, como he dicho en la primera intervención, no existía un cuadro de mando y un cuadro estadístico previo para poder hacer el seguimiento, lo hemos tenido que montar nosotros. Pero es verdad que nos puede servir de base para el estudio con posterioridad del nuevo plan que se está implementando, el 2025-2028, para hacer un seguimiento de forma, digamos, mucho más fehaciente. La idea, la Consejería de Empleo, este informe lo puede utilizar para poder autodiagnosticarse y ya llegaremos a la Cámara de Cuentas en su momento para hacer la evolución de los programas que se estén implementando. Básicamente es lo que quería trasladar en esta réplica.

Agradecer de nuevo las intervenciones de sus señorías y nada más.

El señor AGUILAR ROMÁN, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias.

Gracias, señor presidente. Señor Cardenete. Gracias también a los miembros de su equipo que nos acompañan esta tarde.

El señor CARDENETE FLORES, PRESIDENTE DE LA CÁMARA DE CUENTAS

—Sí, por cierto, no lo he dicho, se me ha olvidado. Gracias, que parte del equipo está aquí —que nos acompaña— de funcionarios, que son los responsables del informe. Siempre lo digo, el informe no es del presidente, son de ellos que están en la parte de atrás.

El señor AGUILAR ROMÁN, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Y gracias también por la labor de fiscalización que se realiza desde la Cámara de Cuentas. Esa gran desconocida muchas veces para los andaluces y andaluzas, pero que hay que reconocer que

CVE: DSCA_12_606

cuando el trabajo se hace bien hecho es importante para mejorar, sobre todo, las políticas del Gobierno de la Junta de Andalucía y que se hacen desde la Junta de Andalucía.

Muchas gracias a todos.

Hacemos una breve pausa mientras llega la consejera y reanudamos la sesión a continuación.

[*Receso.*]

CVE: DSCA_12_606