



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

1) DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO O NORMA

1.1 Denominación del proyecto o norma

Decreto del Presidente, de modificación de la Orden 4/2016, de 3 de junio, de la Conselleria Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación, por la cual se establecen las bases reguladoras conjuntas de las subvenciones destinadas a las entidades locales (ayuntamientos, mancomunidades y otras fórmulas asociativas), entidades ciudadanas, Centros valencianos en el exterior (CEVEX) y sus federaciones y confederaciones, casas regionales otras comunidades en la Comunidad Valenciana, y sus federaciones y confederaciones, para el fomento de la participación ciudadana, la transparencia y el acceso a la información pública.

1.2. Órgano administrativo que la promueve

DIRECCIÓN GENERAL TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN

1.3. Contexto o ámbito de actuación de la norma

1.3.1. Normativa de igualdad:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 19, la obligatoriedad que los proyectos de disposiciones de carácter general incorporan un informe sobre el impacto por razón de género. Este artículo, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 de la disposición final primera de la mencionada Ley Orgánica, se encuentra entre los preceptos de la norma que constituyen la “regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.ª de la Constitución” y, en consecuencia, trasladado al ámbito de actuación de la Generalitat, es también aplicable a los proyectos de disposiciones de carácter general, previsión exigible a la elaboración de disposiciones administrativas de carácter autonómico por aplicación de la cláusula de supletoriedad prevista en el artículo 149.3 de la Constitución.

A su vez, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, dispone en su artículo 4 bis que “los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y tendrá que acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación”.

1.3.2. Objetivos generales del proyecto:

El objeto de la norma propuesta es adaptar las bases reguladoras de las subvenciones a los requerimientos que en materia de responsabilidad social establece el Decreto



118/2022, de 5 de agosto, del Consell, por el cual se regula la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la contratación pública y en las convocatorias de ayudas y subvenciones.

1.3.3. Objetivos para promover la igualdad entre mujeres y hombres:

Mediante la modificación reglamentaria que se plantea, se incorpora como medida específica de carácter social, en el artículo 4 de la Orden 4/2016, en materia de igualdad entre hombres y mujeres, el compromiso de aplicar para la plantilla que ejecute el proyecto subvencionado medidas concretas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que superen lo establecido legal y convencionalmente, especialmente cuando se trate de personas trabajadoras con discapacidad/diversidad funcional o en situación de dependencia. Para su valoración, la entidad solicitante deberá especificar detalladamente las medidas de conciliación previstas.

Esta previsión tiene su plasmación, para cada perfil de beneficiario, en los artículos 16.1, 20.1, 24.1 y 28.1 de la Orden modificada.

Además, entre los posibles criterios de ponderación y puntuación de solicitudes que recoge el artículo 4 se contemplan:

- La experiencia de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de género de personas con discapacidad y de su personal, señalando actuaciones y trabajos realizados en los tres últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica en materia de género.
- El compromiso de emplear en la plantilla que ejecutará el contrato, y en los casos de nuevas contrataciones, bajas y sustituciones, a mujeres víctimas de la violencia de género, en el caso de que no se haya incluido como condición especial de ejecución o, de haberse hecho, en un número o porcentaje superior al que se haya establecido.

Por otro lado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto 118/2022, se ha establecido en la Orden 4/2016 (artículos 16.3, 20.3, 24.3 y 28.3), que las convocatorias contemplarán, como criterio de desempate (cuando el empate se produzca entre entidades que no estén legalmente obligadas a disponer de un plan de igualdad), aquellas que, al vencimiento de la presentación de la solicitud de subvenciones, hayan negociado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiese, y hayan aprobado y tramitado la inscripción de los planes de Igualdad en el correspondiente registro público, aun no estando obligadas legalmente.

Una vez publicado el Decreto de modificación de las bases reguladoras, en las correspondientes convocatorias que se publiquen se concretarán estos criterios, su forma de acreditación y las consecuencias de su incumplimiento.



2) ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y DE LA PERTENENCIA DE GÉNERO

En cuanto a la conciliación, las medidas favorecedoras que se establezcan pueden beneficiar tanto a hombres como mujeres en situación de cuidar. No obstante, la situación de la mujer es más desfavorable y, por eso, se puede sostener que esta medida contribuirá a la igualdad de género.

En la esfera productiva se da un acceso desigual en el mundo laboral, puesto que las mujeres acceden en menor medida, están más afectadas por la temporalidad y, sobre todo, el tiempo parcial está más presente en los horarios de las mujeres. Según las últimas cifras oficiales de la Encuesta de Población Activa de la INE, en el tercer trimestre de 2023 la Comunidad Valenciana presenta una tasa de paro del 11,8% y una tasa de ocupación del 52,8%. Estas cifras hacen referencia al total de la población activa. Ahora bien, si consideramos la diferencia en cuanto al género podremos observar que son las mujeres las que tienen una peor situación al mercado laboral. En cuanto a la ocupación, la tasa en hombres es superior: un 58,8% frente al 47,1% en mujeres. En cuanto al paro, también son las mujeres las que viven una situación más precaria: el paro femenino está en un 14% frente al 9,8% de paro masculino.

Esta precariedad se extiende a las condiciones laborales. La temporalidad es superior en mujeres. Frente al 83,8% de hombres trabajando en situación indefinida, solo un 77,8% de mujeres lo hacen en iguales condiciones. La parcialidad también es una dificultad para las mujeres en la igualdad laboral: un 7,7% de hombres trabajan en jornadas a tiempo parcial mientras que un 23,6% de mujeres lo hacen.

Dentro de las excedencias por cuidados familiares, las últimas cifras ofrecidas por el Instituto Valenciano de Estadística datan del 2022. El total de excedencias es de 4866, de las cuales 3733 son a causa de la atención a hijos/se. La diferencia en cuanto al género es muy ilustrativa: un 80% de las excedencias para hacer frente al cuidado de familiares corresponde a las mujeres, frente a un 20% masculino. Si nos centramos en las excedencias para cuidar de las criaturas, un 89% de excedencias son de mujeres frente al 11% masculino.

En cuanto a los planes de Igualdad, según la normativa de aplicación es obligatorio adoptarlos para empresas de más de 50 trabajadores. En el caso de las entidades beneficiarias de la subvención reguladas en la Orden objeto de modificación, no consta que ninguna tenga este número de personas trabajadoras, por lo que su adopción es voluntaria. En el caso de que lo adopten, al hilo del criterio de desempate establecido, evidentemente tendría un resultado positivo en la igualdad de género, puesto que esa es precisamente la finalidad de estos los planes.



3) PREVISIÓN DE RESULTADOS Y VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Aunque no es posible hacer una previsión de los resultados que el Decreto de modificación de las bases reguladoras conjuntas de la Orden 4/2016 tendrá, sí se puede anticipar un impacto de género positivo, ya que, al incorporar los referidos criterios de adjudicación de las subvenciones y de desempate, las entidades solicitantes, en el momento de redactar su proyecto y de formular sus solicitudes, los tendrán en consideración para llevarlos a su organización.

A este respecto, se señala que en 2023 solicitaron subvención en el marco de las bases reguladoras de la Orden 4/2016 vigente 286 asociaciones, 19 Centros Valencianos en el Exterior y 41 Casas Regionales.

Priorizar en las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a estas entidades los criterios detallados en el apartado 1.1.3) favorecerá que estas entidades reflexionen, innoven y diseñen organizaciones internas y de sus plantillas de personal alineadas con la igualdad de género, lo cual tendrá un impacto positivo en la misma.

En València, a 18 de enero de 2024

Órgano proponente
Dirección General de Transparencia y Participación