

Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, del Plan de Choque para el Fomento Territorial del Empleo y la Inserción Laboral en los Municipios de la provincia de Jaén. Programa Impulsa-T Jaén.

Con fecha 22 de febrero de 2012 se publica en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género y se modifica el procedimiento de valoración del preceptivo informe de impacto de género en las normas, asignando esta función a las respectivas Unidades de Igualdad de Género de cada Consejería. Además de ello es preciso tomar como referencia la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo aprobada en fecha 14 de mayo de 2024¹.


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

Desde el Servicio de Legislación y Recursos se recibe petición para que se realicen las observaciones pertinentes al Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido por la Dirección General de Incentivos y Competitividad Empresarial, incluido en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) de fecha 4 de julio de 2025, del proyecto citado más atrás, acompañando, entre otros, el informe y texto del proyecto de orden.

A tenor de lo expuesto, y una vez analizada la documentación, se realizan las siguientes observaciones:

¹ <https://juntadeandalucia.es/organismos/presidenciainteriordialogosocialysimplificacionadministrativa/areas/simplificacion-administrativa/guia-main.html>



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 1/13	



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

1.1. Sobre la pertinencia de género.

Acudiendo a la MAIN presentada, dentro del resumen ejecutivo en el apartado de análisis de impacto de género, encontramos que el centro directivo proponente indica que “la norma no posee pertinencia al género”, aunque luego se marca la opción “SI”, y se indica que tendrá “impacto nulo” (página 6). Se presenta el desarrollo de ese análisis en las páginas 23 a 25, encontrando sobre la valoración de la pertinencia que:

“Esta norma afecta a mujeres y hombres dado que tiene como finalidad la contratación laboral de personas; existen diferencias en el acceso y control de los recursos a la vista de la diferencia sustancial de demandantes de empleo no ocupados de cada sexo en el ámbito local de referencia de la norma; y el grupo destinatario se ve afectado por el rol de género, considerando la escasa diversificación de sectores del mercado laboral y la masculinización de algunos de ellos en la zona de incidencia de estas ayudas.

Teniendo en consideración lo anterior y en tanto que la norma evaluada tiene como grupo destinatario final a mujeres y hombres, e influirá en el acceso a los recursos y/o en la modificación del rol de género, al prever la concesión de subvenciones cuyos destinatarios finales son personas desempleadas, la misma es: PERTINENTE.”

Desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que el texto es pertinente, aplicando el *MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO* publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer², como se indica que debe hacerse en las páginas 41 a 43 de la guía metodológica citada, dado que: a) afecta a hombres y mujeres; b) existen diferencias de acceso y control de los recursos al tener las mujeres mayores dificultades de acceso al empleo; c) la contratación de mujeres a nivel local donde existe una diferencia importante en DENOs puede ayudar a romper barreras existentes en el ámbito privado al comprobar la capacidad y solvencia de las mujeres al desarrollar una actividad laboral.

1.2. Sobre el impacto de género.

El centro directivo promotor de la norma recoge en la MAIN que “En función del grupo destinatario de la norma estos son los datos relativos a la situación de mujeres y hombres en el contexto de intervención: los datos de Personas Demandantes No Ocupadas (DENOs) con desagregación por la variable sexo, dado que es a éstas a las que se prevé que se contratará a través de las entidades beneficiarias de las ayudas. La información encontrada es la siguiente: La tasa de desempleo de las mujeres y hombres entre 30-65 años en la provincia de Jaén es en la actualidad del 15,28%, siendo el porcentaje de mujeres desempleadas (65%) superior al de los hombres (35%).”. Es decir, se recoge información de la provincia de Jaén, considerando que estas ayudas van dirigidas a municipios de esa provincia, con carácter general a toda la provincia, con desagregación por la variable sexo y destacando que el desempleo en mujeres es mayor que en el caso de los hombres.

² Instituto Andaluz de la Mujer, 2018: Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2018/143578903.pdf>

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 2/13	



Detectada esa brecha por parte del centro directivo, como medidas concretas para reducir o eliminarla se indica que:

- el artículo 9.2 establecerá que: *“Las subvenciones se otorgarán y gestionarán con arreglo a los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación; eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados por la Administración otorgante y eficiencia en la asignación y utilización de los fondos públicos conforme a lo previsto en el artículo 114 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía”*. Es decir, que se concederán las ayudas y éstas deberán ser gestionadas aplicando principios generales para toda la ciudadanía.
- el artículo 19, letra m), la obligación de las entidades beneficiarias del uso de un lenguaje o imágenes no sexistas y no discriminatorias (entre otros aspectos relaciones con la igualdad de género) en las actuaciones informativas o de publicación que se realicen sobre estas ayudas.
- El artículo 20.2 establecerá que *“El Servicio Andaluz de Empleo preseleccionará, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, dos personas candidatas por cada puesto de trabajo solicitado, si las hubiere, que, a la fecha del mecanismo de búsqueda de candidaturas, cumplan los requisitos previstos en el apartado uno de este artículo, el perfil requerido para el puesto y estén disponibles.”*, es decir, para la selección se entiende nuevamente que se aplicarán los principios generales de actuación.
- Unido a lo anterior dentro de un epígrafe denominado *“Transversalidad”* podemos encontrar lo siguiente: *“No existen diferencias relevantes entre mujeres y hombres, en relación con el disfrute o ejercicio de derechos, al acceso a los recursos, la participación y los valores vinculados a uno u otro sexo. No se enfrentan las mujeres y los hombres a limitaciones distintas para participar u obtener beneficios de la propuesta normativa que se realiza. Se integran los objetivos de igualdad de oportunidades dentro de la propuesta normativa. Contiene la propuesta normativa lenguaje no sexista.”*

Considerando esas medidas, el centro promotor respecto la valoración del impacto de género no determina si tendrá un impacto positivo o negativo, aunque en el cuadro resumen inicial ya hemos podido ver que indicaba que sería *“nulo”*. No obstante, si hace una manifestación al respecto: *“Dado que el colectivo al que van dirigidas estas acciones es el grupo de edad entre los 30 y 65 años, ambos inclusive, debido a la necesidad y estadísticas de desempleo en los municipios de la Provincia de Jaén, la orden pretende abarcar al mayor número de colectivos afectados en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad, tal como se configura la selección realizada por el Servicio de Empleo Andaluz, lo que implicaría una controversia con respecto a la discriminación positiva hacia un género concreto dentro de dicho colectivo. Por ello, el centro directivo concluye, que si bien las acciones dirigidas a la eliminación de la igualdad de género serían convenientes, en el caso que nos ocupa, pueden ser complicadas de implementar al tratarse de contrataciones en la Administración Pública mediante procesos de selección, llevados a cabo por el Servicio Andaluz de Empleo, basados en los principios de mérito, igualdad y capacidad, que podrían verse vulnerados.”*

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 3/13	



Desde la Unidad de Igualdad de Género acudimos al manual citado con anterioridad (que como ya hemos dicho así debe hacerse ya que se indica de manera expresa en la guía de elaboración de la MAIN) y encontramos que “valorar el impacto de género significa prever los efectos que la norma tendrá sobre mujeres y hombres y, en consecuencia, sobre la igualdad de género. La finalidad es prever las consecuencias que tendrá la aplicación de la norma y comprobar si de las actuaciones planificadas pueden derivarse resultados equivalentes en hombres y mujeres o si, por el contrario, su aplicación puede conllevar la generación o reproducción de desigualdades de género”. Igualmente indica que el informe deberá:

“concluir si la norma tendrá un impacto previsiblemente:

Positivo: Si en la norma se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que contribuirá a reducir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención.

Negativo: Si en la norma no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla ninguna medida para reducir las desigualdades de partida, el impacto previsible será negativo. Dado que la norma no actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o aumento de las mismas.

Es importante aclarar aquí una vez más que no hay impactos neutros: si existen desigualdades de género en el contexto de intervención, o se aborda su erradicación (impacto positivo) o, si no se “hace nada”, las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).”

En el análisis de la igualdad de género que se recoge en la MAIN encontramos escasa información respecto la situación de mujeres y hombres, en concreto: “La tasa de desempleo de las mujeres y hombres entre 30-65 años en la provincia de Jaén es en la actualidad del 15,28%, siendo el porcentaje de mujeres desempleadas (65%) superior al de los hombres (35%).” Ante ello, hemos entendido que: a) la norma prevé la contratación de personas que estén en situación de DENOs; b) la tasa de desempleo y el dato de DENOs no son un mismo concepto y; c) no puede plantearse un análisis diagnóstico de la realidad sobre conceptos que no tienen relación con el objeto de la norma.

Por lo anterior, hemos acudido al Observatorio Argos, dependiente del Servicio Andaluz de Empleo y de acceso público, y realizado una consulta para las personas DENOs, que es el grupo de personas a las que se podrá contratar. La búsqueda realizada se ha hecho dentro del “Informe de explotación de datos: Demanda y paro registrado por sexo, grupo de edad, municipio y provincia”, tomando los siguientes datos: a) edad: de 30 a 44, de 45 a 55, 55 o más; b) sexo: hombres y mujeres; c) provincia: jaén; d) municipios: todos; e) mes: septiembre 2025. El resultado que se ha obtenido, agrupando por la variable sexo para cada municipio el resultado de todas las franjas de edad es el siguiente:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 4/13	



Provincia	Municipio	AGRUPADO		DIFERENCIA
		HOMBRE	MUJER	
		Demandantes	Demandantes	
JAEN	ALBANCHEZ DE MAGINA	72	76	-3
	ALCALA LA REAL	847	1.541	-29
	ALCAUDETE	486	770	-23
	ALDEAQUEMADA	13	25	-32
	ANDUJAR	1.444	2.966	-35
	ARJONA	218	521	-41
	ARJONILLA	174	346	-33
	ARQUILLOS	78	166	-36
	BAEZA	510	1.084	-36
	BAILEN	665	1.392	-35
	BAÑOS DE LA ENCINA	88	147	-25
	BEAS DE SEGURA	276	362	-13
	BEGIJAR	180	315	-27
	BELMEZ DE LA MORALEDA	86	146	-26
	BENATAE	20	25	-11
	CABRA DEL SANTO CRISTO	114	178	-22
	CAMBIL	199	251	-12
	CAMPILLO DE ARENAS	88	128	-19
	CANENA	60	79	-14
	CARBONEROS	27	55	-34
	CAROLINA, LA	759	1.206	-23
	CASTELLAR	164	292	-28
	CASTILLO DE LOCUBIN	166	247	-20
	CAZALILLA	38	55	-18
	CAZORLA	260	473	-29
	CHICLANA DE SEGURA	48	56	-8
	CHILLUEVAR	69	138	-33
	ESCAÑUELA	34	107	-52
	ESPELUY	19	65	-55
	FRAILES	71	127	-28
	FUENSANTA DE MARTOS	139	277	-33
	FUERTE DEL REY	44	80	-29
GENAVE	20	37	-30	
GUARDIA DE JAEN, LA	152	283	-30	
GUARROMAN	117	204	-27	

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 5/13	



LAHIGUERA	118	161	-15
HIGUERA DE CALATRAVA	30	59	-33
HINOJARES	14	24	-26
HORNOS	23	31	-15
HUELMA	379	559	-19
HUESA	133	246	-30
IBROS	145	262	-29
IRUELA, LA	83	139	-25
IZNATORAF	57	71	-11
JABALQUINTO	125	231	-30
JAEN	3.868	6.086	-22
JAMILENA	159	309	-32
JIMENA	72	96	-14
JODAR	674	1.340	-33
LARVA	18	50	-47
LINARES	2.429	3.959	-24
LOPERA	163	342	-35
LUPION	31	75	-42
MANCHA REAL	311	734	-40
MARMOLEJO	291	692	-41
MARTOS	837	1.512	-29
MENGIBAR	410	806	-33
MONTIZON	104	180	-27
NAVAS DE SAN JUAN	210	397	-31
NOALEJO	85	159	-30
ORCERA	115	147	-12
PEAL DE BECERRO	206	427	-35
PEGALAJAR	151	246	-24
PORCUNA	299	562	-31
POZO ALCON	245	350	-18
PUENTE DE GENAVE	96	136	-17
PUERTA DE SEGURA, LA	117	138	-8
QUESADA	204	432	-36
RUS	144	244	-26
SABIOTE	146	314	-37
SANTA ELENA	54	65	-9
SANTIAGO DE CALATRAVA	37	65	-27
SANTISTEBAN DEL PUERTO	200	413	-35

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 6/13	



SANTO TOME	103	174	-26
SEGURA DE LA SIERRA	83	123	-19
SILES	125	126	0
SORIHUELA DEL GUADALIMAR	65	76	-8
TORREBLASCO PEDRO	174	259	-20
TORREDEL CAMPO	476	1.051	-38
TORREDONJIMENO	483	873	-29
TORREPEROGIL	301	589	-32
TORRES	61	85	-16
TORRES DE ALBANCHEZ	43	48	-5
UBEDA	1.221	2.221	-29
VALDEPEÑAS DE JAEN	202	355	-27
VILCHES	167	301	-29
VILLACARRILLO	578	935	-24
VILLANUEVA DE LA REINA	111	236	-36
VILLANUEVA DEL ARZOBISPO	430	597	-16
VILLARDOMPARDO	42	92	-37
VILLARES, LOS	261	473	-29
VILLARRODRIGO	14	27	-32
CARCHELES	62	109	-27
BEDMAR Y GARCIEZ	161	261	-24
VILLATORRES	181	376	-35
SANTIAGO-PONTONES	155	140	5
ARROYO DEL OJANCO	78	179	-39
	26.105	45.985	-28

Por tanto, es posible tener la información para cada municipio de la provincia de Jaén, en la franja de edad objeto de la ayuda y considerando que son DENOs. Analizando esa información encontramos que solamente en uno de ellos existe un porcentaje mayor de DENOs hombres que mujeres (un 5%) mientras que en los otros 96 municipios existe un mayor porcentaje de DENOs mujeres que de hombres (destacada la casilla con fondo rojo). Además, se ha tomado como referencia aquellos casos en los que existe más de un 20% de diferencia, con el dato mostrado en azul (si bien es un criterio que puede variar a voluntad del responsable), destacando que de los 96 municipios hay un total de 71 de ellos en los que el porcentaje de diferencia supera ese 20%, siendo la máxima diferencia que se puede encontrar de un 47% de diferencia entre mujeres y hombres. La media que encontramos es de una diferencia de 28 puntos porcentuales de mujeres DENOs sobre hombres en la provincia de Jaén.

Como conclusiones de lo anterior encontramos que: a) en general en la provincia de Jaén es necesario fomentar la contratación de mujeres respecto de hombres para intentar equiparar la situación de demandantes de DENOs; b) se puede conocer de manera directa la situación de mujeres y hombres en cada

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 7/13	



municipio, así como su situación diferencial, por lo que se puede ajustar a la realidad de cada uno de ellos; c) la información se puede obtener referida al mes anterior en el que se realice la consulta; d) la información es fácilmente accesible y explotable. Unido a ello nos resulta aún más desconcertante que si bien para la realización del diagnóstico no se ha recogido mayor información, en la propuesta de evaluación ex post se indica que se pretende “evaluar la disminución del nivel de desempleo en la provincia de Jaén así como la disminución de la brecha de género en el mercado laboral” y que “se emplearán como herramientas [...] la información estadística proveniente del IECA y el INE, así como del observatorio ARGOS”.

Finalizado el análisis estadístico y de género, que debería haber presentado el órgano promotor de la norma en su MAIN según se establece en la guía de realización de ese documento, procede entrar a analizar otras cuestiones ya citadas. Sobre la valoración de impacto se recoge que “Dado que el colectivo al que van dirigidas estas acciones es el grupo de edad entre los 30 y 65 años, ambos inclusive, debido a la necesidad y estadísticas de desempleo en los municipios de la Provincia de Jaén, la orden pretende abarcar al mayor número de colectivos afectados en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad, tal como se configura la selección realizada por el Servicio de Empleo Andaluz, lo que implicaría una controversia con respecto a la discriminación positiva hacia un género concreto dentro de dicho colectivo. Por ello, el centro directivo concluye, que si bien las acciones dirigidas a la eliminación de la igualdad de género serían convenientes, en el caso que nos ocupa, pueden ser complicadas de implementar al tratarse de contrataciones en la Administración Pública mediante procesos de selección, llevados a cabo por el Servicio Andaluz de Empleo, basados en los principios de mérito, igualdad y capacidad, que podrían verse vulnerados.”

Sobre esa valoración por la Unidad de Igualdad de Género cabe afirmar:

- Resulta, cuando menos confuso, que se identifique una situación de desigualdad en el acceso de mujeres y hombres al empleo y ante ello no se adopte ninguna medida específica;
- Damos por hecho que la expresión “*dirigidas a la eliminación de la igualdad de género*” en realidad pretende ser “*dirigidas a la eliminación de la desigualdad de género*”;
- La discriminación positiva se define el 18 de diciembre de 1979 en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), en el artículo 4 de su texto oficial, como “*La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en el sentido de la presente Convención, pero no deberá, en ningún caso, entrañar el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato.*”³. En el ámbito nacional encontramos que la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴, en su artículo 11.1 establece que “*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,*

³ https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

⁴ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 8/13	



habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”. También a nivel nacional encontramos en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación⁵, en el artículo 6.7, la definición de “Medidas de acción positiva” como “Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.”. A la vista de lo anterior cabe afirmar el desacuerdo con la afirmación que las medidas de acción positiva supondrían una “controversia” ante la aplicación de los principios de “igualdad, mérito y capacidad”. Entendemos que la mera aplicación de esos principios sin tener en cuenta otras cuestiones supone el mantenimiento de la realidad al no actuar sobre ella desde otras perspectivas, lo que supone en la práctica perpetuar la existencia de desigualdades y situaciones de discriminación. Unido a ello, entendemos que en ningún caso la aplicación de la igualdad, mérito y capacidad como principios de actuación es incompatible, dado que no dejaría de aplicarse si se considerasen medidas de acción positiva hacia las mujeres, al igual que entendemos que no dejan de aplicarse sobre el colectivo de personas con discapacidad ante el porcentaje obligatorio de reserva de plazas que debe hacerse.

- En cuanto a que cualquier medida en favor de la igualdad de género sería de complicada implementación por que el Servicio Andaluz de Empleo podría vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad, que aplica en sus procesos de selección, más allá de lo citado en el punto anterior cabe destacar que desde el SAE es posible tener en cuenta otros criterios previos sin menoscabo de considerar esos principios. De no ser así las ofertas no podrían ser limitadas a personas de 30 o más años, porque se podría entender que una oferta con esa condición limitativa que excluye a personas entre 16 y 29 años supondría vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad; dicho de otro modo, si así fuera cabría preguntarse si es que no puede darse la situación de que hay una persona entre 18 y 29 años edad que dé mejor cumplimiento a esos principios que cualquier otra de más de 30, asumiendo por nuestra parte que indudablemente la respuesta es que es posible que haya personas entre 18 y 29 años de edad que cumplan con esos principios, pero su exclusión en este proyecto se ajusta al conocimiento de una realidad en la que personas con más de 30 años tienen unas condiciones de acceso al empleo diferentes (por edad, porque ya existen otras ayudas para personas de entre 18 y 29 años, ...) y no por eso se ha entendido hasta el momento que se han vulnerado los principios citados. Concretando, esos principios se mantienen en aplicación por el Servicio Andaluz de Empleo dentro del colectivo sobre el que deben hacer la propuesta de personas candidatas a seleccionar, ya sea esa oferta restringida por cuestión de edad, de discapacidad o de cualquier otra cuestión, incluida por cuestión de género, siendo lo necesario determinar la forma jurídica que sustente la actuación del Servicio Andaluz de Empleo.

Por todo lo anterior, desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que el proyecto de orden en su redacción actual y con la justificación presentada hasta la fecha en la MAIN tendrá un impacto negativo. En aras a evitar dicho impacto desde la Unidad de Igualdad de Género se realizarán en este informe propuestas

⁵ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf>

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [redacted] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[redacted]	PÁG. 9/13	



que con su incorporación en el texto normativo vendrán a intentar reducir o eliminar la brecha de género detectada.

2. Observaciones y propuestas.

Como observaciones y propuestas cabe realizar las siguientes:

- (1) Considerando lo expuesto con anterioridad, se entiende oportuno realizar una revisión de la MAIN de tal modo que se incluya información estadística con desagregación por la variable sexo y se haga su análisis desde la perspectiva de género, de tal modo que permita determinar la situación de brechas de género, siendo un ejemplo de ello lo recogido en este informe.
- (2) En esa misma línea, el punto sobre la igualdad de género recogido en la MAIN debería modificarse hacia la existencia de pertinencia e impacto positivo, éste último siempre y cuando se tengan en consideración las propuestas realizadas en este informe, mediante su inclusión en el texto articulado de la orden. Tanto lo expuesto en este punto como en el (1) se concreta en el apartado 6 de Recomendaciones, en el epígrafe 80, de la Resolución de 10 de octubre de 2025, de la Cámara de Cuentas de Andalucía, por la que se ordena la publicación del Informe de fiscalización de las medidas de promoción de la igualdad en las políticas activas de empleo, que en concreto recoge que: *“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.”*
- (3) Unido a lo anterior, al tratarse de una MAIN no abreviada se entiende que el centro directivo está obligado a establecer una evaluación ex post de la norma según se recoge en la página 53 y siguientes de la guía metodológica, por lo que el contenido mostrado en la MAIN presentada requiere de modificación. En este sentido, el texto recibido recoge que son *“los objetivos a evaluar la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas desempleadas, y los impactos a evaluar la disminución del nivel de desempleo en la provincia de Jaén así como la disminución de la brecha de género en el mercado laboral. Para ello, se emplearán como herramientas de evaluación de los objetivos y del impacto evaluables, las memorias e informes elaborados por los Ayuntamientos y las Entidades Locales Autónomas, y la información estadística proveniente del IECA y el INE, así como del observatorio ARGOS”*. Si bien a priori nos parece adecuada la intención y las herramientas que se pretenden utilizar, más allá de lo extraño que resulta su mención y consideración para la evaluación ex-post cuando no se han tenido en cuenta en el diagnóstico previo, cabe recordar la obligación establecida de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que viene a decir en referencia a la MAIN que *“Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.”* Por tanto, más allá de los objetivos a evaluar y las herramientas a utilizar, es necesaria la

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 10/13	



definición de los indicadores, ya que son éstos los elementos básicos sobre los que aplicar la información obtenida de las herramientas y que nos permiten dar respuesta sobre si se han alcanzado los objetivos propuestos. En este sentido podemos encontrar en el epígrafe 86, de la Resolución de 10 de octubre de 2025, de la Cámara de Cuentas de Andalucía ya citada que se debe “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. [...]”.

- (4) En el preámbulo de la norma, respecto la aplicación de la normativa en materia de igualdad de género, encontramos: “Asimismo, en concordancia con el compromiso de promover la igualdad de género, la presente normativa se ajusta a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. La norma en su elaboración ha considerado cuidadosamente los principios y la normativa relacionada con la igualdad de género, destacando la relevancia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.” Entendemos que el texto a análisis no da cumplimiento a lo preceptuado por ambas normas, como consideramos que ya ha quedado explicado con anterioridad, pero especialmente ante la falta de determinación de las brechas de género existentes y la ausencia de medidas específicas para reducir o eliminar las mismas, fundamentado ello, erróneamente a nuestro entender, que supondría vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad en caso de adoptar medidas de acción positiva. Por tanto, para que podamos entender que efectivamente se cumple con lo citado en el proyecto de orden es necesario realizar modificaciones tanto en la MAIN como en el proyecto en el sentido indicado en el presente informe.
- (5) En el artículo 19 del proyecto de orden encontramos en la letra f) la referencia al “seguimiento con los datos del trabajador contratado”. Entendemos que ello se trata de un error de redacción y proponemos su sustitución por “seguimiento con los datos de la persona trabajadora contratada”, ya que de otro modo es dar por hecho que a través de estas ayudas se va a contratar únicamente a hombres.
- (6) En el artículo 19 del proyecto de orden se recogen en la letra m) las condiciones sobre el uso de lenguaje no sexista y no discriminatorio en toda información o publicidad que tenga lugar a cuenta de la ayuda recibida, lo que consideramos una cuestión a destacar positivamente.
- (7) En el artículo 20 del proyecto de orden encontramos: “La selección final de los trabajadores, entre las personas candidatas enviadas por la oficina de empleo, la realizará la entidad local beneficiaria de acuerdo con las normas de selección de personal que les sean de aplicación, siendo los responsables últimos de verificar que los candidatos seleccionados cumplen con todos los requisitos establecidos.” Por cuestión de concordancia o para la aplicación del lenguaje no sexista entendemos que ese texto debería recogerse de la siguiente manera: “La selección final de las personas trabajadoras, entre las candidaturas enviadas por la oficina de empleo, la realizará la entidad local beneficiaria de acuerdo con las normas de selección de personal que les sean de aplicación, siendo las responsables últimas de verificar que las personas seleccionadas cumplen con todos los requisitos establecidos.”

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 11/13	



(8) Es en el artículo 20 donde entendemos que debe incluirse la medida de acción positiva que permite la reducción o eliminación de las brechas detectadas. Dado que se trata de una cuestión limitada al contexto de cada entidad local, esa medida deberá estar en relación a las mismas. Para ello se propone la inclusión del siguiente texto: *“La oferta de empleo, que deberá llevar la indicación «Plan de choque para el fomento territorial del empleo y la inserción laboral en los municipios de la provincia de Jaén. Programa Impulsa-T Jaén», se tramitará como oferta pública de empleo acogida a programas, iniciativas o planes de empleo, con definición de colectivos específicos, conforme al procedimiento que establece los criterios de ordenación general para la gestión de candidaturas en ofertas registradas en el sistema de intermediación laboral del Servicio Andaluz de Empleo. La oferta de empleo tendrá en cuenta a mujeres y hombres en situación de Demandantes de Empleo no Ocupadas (DENOs) en relación a la corporación local que realice la oferta, de tal modo que cuando exista una diferencia superior a 10 puntos porcentuales entre mujeres y hombres en situación DENOs en el mes inmediatamente anterior a la realización de la oferta, en ésta se solicitará al Servicio Andaluz de Empleo que la oferta esté compuesta exclusivamente por mujeres, emitiéndose de ese modo salvo que ello no sea posible ante la falta de DENOs que cumplan esa condición y así sea motivado por escrito desde la oficina de empleo correspondiente, documento que quedará incorporado al expediente de la ayuda y deberá ser presentado con el resto de la documentación justificativa. La selección final de las personas trabajadoras, entre las personas candidatas enviadas por la oficina de empleo, la realizará la entidad local beneficiaria de acuerdo con las normas de selección de personal que les sean de aplicación, siendo los responsables últimos de verificar que los candidatos seleccionados cumplen con todos los requisitos establecidos.”* Si bien hemos destacado en subrayado cual sería el cambio de modo que se pueda aplicar la medida de acción positiva, sobre ella cabe realizar algunas matizaciones a tener en cuenta por quien promueve la norma:

- a. la diferencia de 10 puntos porcentuales es una propuesta pero en caso de considerarse cualquier otro diferencial debe ser uno que realmente suponga un impacto en la disminución de la brecha de género, por lo que descartaríamos que fuera superior a 20 puntos; el verdadero impacto sería cuando existiera una diferencia mínima (1 punto) y se aplicase esta medida, cuestión que también puede establecerse en ese sentido por parte de quien promueve la norma;
- b. si se considerase que tomar como referencia el mes anterior a la realización de la oferta de empleo puede resultar complejo para las entidades implicadas, si bien es la más real, puede plantearse esta referencia en el momento de la convocatoria, incluyéndose en la misma un anexo de aquellas entidades locales que deberán aplicar ese criterio o recogiendo un cuadro similar al que se muestra en apartados anteriores en este informe.

(9) Como última consideración entendemos oportuno dar traslado a este informe, por tener categoría “alta”, la recomendación que se recoge en el punto 88 de la Resolución de 10 de octubre de 2025, de la Cámara de Cuentas de Andalucía ya citada, que establece que: *“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.”*

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [REDACTED] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[REDACTED]	PÁG. 12/13	



Finalmente cabe recordar para su cumplimiento, según indicación del Instituto Andaluz de la Mujer, lo preceptuado en el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, que viene a establecer que *“El centro directivo competente para la emisión de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, en la que se incluye la evaluación del impacto por razón de género, la remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente, antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.”*

Es cuanto tiene que valorar esta Unidad de Igualdad de Género sobre el proyecto de *Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia no competitiva, del Plan de Choque para el Fomento Territorial del Empleo y la Inserción Laboral en los Municipios de la provincia de Jaén. Programa Impulsa-T Jaén.*

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección [redacted] indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	[redacted]	PÁG. 13/13	