

Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

Orden por la que se modifica la Orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción y Acompañamiento a la Inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril.

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.

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 Andaluz de Empleo se recibe en la Unidad de Igualdad de Género petición para que se realicen las observaciones pertinentes al Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido por la Dirección General de Intermediación y Orientación Laboral, con fecha 21 de diciembre de 2022, 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. Revisión y comprobación del contenido del informe y del texto normativo.

1.1. Sobre la pertinencia de género.



Código Seguro de verificación: ic5J4j8usPP3AJmgcT1FHQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	07/02/2023
ID. FIRMA		PÁGINA	1/5



Analizado el Informe de Evaluación de Impacto de Género recibido encontramos que quien promueve la norma no hace una manifestación expresa sobre la pertinencia, indicando que “no supone afecciones de impacto de género ya que no hay una incidencia directa en hombres y mujeres, no afecta en el acceso de ningún recurso ni al estado social de mujeres y hombres.”

Desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que la norma sí es pertinente en aplicación del “Manual para la elaboración de informes de impacto de género” elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer¹, entendiéndose que: a) afecta a personas, tanto usuarias como profesionales; b) existen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso al empleo por lo que la realización de itinerios de inserción y la participación en programas de orientación se convierte en un elemento fundamental; y c) el grupo destinatario, mujeres y hombres en general en situación de desempleo, se ve afectado por roles de género que afectan a la falta de contratación de mujeres desempleadas.

1.2. Sobre el impacto de género.

Como se ha indicado en el punto anterior, el centro directivo proponente recoge en su informe que la norma “no supone afecciones de impacto de género”.

Desde la Unidad de Igualdad de Género acudimos al manual citado con anterioridad que 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 no se aborda su erradicación (impacto de positivo) o, si no se “hace nada”, las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).”

¹ Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención. Instituto Andaluz de la Mujer.

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/system/files/documentos/MANUAL%20GENERAL%20INFORMES%20IMPACTO%20GENERO.pdf>

Código Seguro de verificación:1c5J4j8usPP3AJmgcT1FHQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	07/02/2023
ID. FIRMA		PÁGINA	2/5



Considerando todo lo anterior y ante la ausencia de análisis desde el centro directivo responsable, en aplicación del manual citado, desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que previsiblemente el impacto será negativo.

1.3. Sobre la transversalidad del principio de igualdad e inclusión en el objeto de la norma.

Respecto el texto de la norma cabe destacar que ni en su preámbulo ni en su articulado se hace referencia al principio de transversalidad establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Dicho artículo establece que *“Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.”* Igualmente tampoco encontramos en el texto ninguna acción en este sentido.

2. Observaciones y propuestas.

Como en informes anteriores emitidos por esta Unidad de Igualdad de Género entendemos oportuno destacar que dado que el proceso de desarrollo normativo es el mismo sea cual sea el contenido de la modificación de una norma, es procedente por cuestión de oportunidad realizar todos aquellos cambios que supongan una mejora a la misma. Además hemos de considerar que la norma original es del año 2014 pero la normativa en materia de igualdad de género tuvo una modificación importante en el ámbito de la Comunidad Autónoma con la aprobación de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Ello nos lleva a realizar observaciones y propuestas sobre el texto original de la norma incluyendo los cambios que se han presentado para análisis. Son las siguientes:

- Con carácter general desconocemos de la existencia de algún sistema de información que recoja datos tanto de profesionales como de personas usuarias en aplicación del contenido de esta norma, dado que no se ha recogido ninguna información en el informe de impacto de género emitido por el centro directivo responsable y recibido junto con el proyecto de norma a informe. Por ello sería recomendable el establecimiento de un sistema de información que recoja indicadores con perspectiva de género que además de contener la referencia a la de desagregación por la variable sexo de las actuaciones, hicieran referencia también a cuestiones como las atenciones en función del tipo de programa, la ruralidad u otras características, entre otros. Es decir, se entiende necesario el establecimiento de un sistema o cuadro de mandos que permita contener información desagregada por la variable sexo sobre cómo afecta a mujeres y hombres lo que se establece en esta norma. De este modo se podrá analizar su funcionamiento desde esta perspectiva y determinar a futuro sobre la existencia de desigualdades de género que puedan corregirse a través de una evaluación permanente del los programas de orientación, itinerarios de inserción o de acompañamiento a la inserción, de tal manera que pueda tenerse también en consideración el concepto de interseccionalidad (véase el artículo 3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Código Seguro de verificación:1c5J4j8usPP3AJmgcT1FHQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	07/02/2023
ID. FIRMA		PÁGINA	3/5



- En el artículo 2, sobre personas destinatarias, en su punto 3 se hace referencia a los grupos de población y colectivos que serán objeto de atención preferente. En este caso se aborda con carácter general a las “mujeres” pero hay que considerar que también encontramos mujeres dentro del grupo de “jóvenes menores de 30 años” o en el de “personas paradas de muy larga duración” o “de personas demandantes de empleo mayores de 45 años”, es decir, que el establecimiento del colectivo “mujeres” puede no ser por si mismo suficiente. Además entendemos que no se encuentra actualizado este punto según lo que se establece en el artículo 23, políticas de empleo, punto 3, de la ley 12/2007, de 26 de noviembre, tras su modificación por la Ley 9/2018 ya citada. Por ello se propone la revisión del artículo 2 de tal modo que se amplíen en caso de ser preciso los colectivos o grupos de población de atención preferente en función del artículo 23 de la Ley 12/2007.

- Respecto el artículo 5, sobre itinerancias, encontramos que su definición se enmarca en un momento temporal muy diferente al actual en el que las nuevas tecnologías juegan un papel fundamental. Por ello entendemos oportuna la modificación de este artículo de tal modo que no se obligue a la presencialidad física sino a la sincrónica, de tal modo que sea posible el establecimiento de contactos y actuaciones mediante el uso de las nuevas tecnologías, considerando ello como un elemento clave para facilitar la conciliación personal, no solamente por cuanto supone poder estar en el mismo espacio que personas dependientes si no por lo que afecta a tiempos de desplazamiento y espera que afectan de manera directa al desarrollo diario de las personas. Debiendo además considerar que esta cuestión no solamente sería una ventaja para las personas usuarias si no también para el propio personal.

- En el artículo 6 se aborda la composición de los equipos de las Unidades de Orientación, además de algunas condiciones de su funcionamiento. Entendemos muy oportuno que igualmente se recoja en este artículo la obligación por parte de las entidades que deben realizar contratación de personal para su actuación que se haga atendiendo a criterios de equilibrio de representación, de tal manera que en el personal no haya más de un 60% de personas de un mismo sexo, siendo ello además oportuno que no se haga con carácter general a todo el personal contratado si no por categorías, evitando de este modo que en las categorías de menor responsabilidad y por tanto de menor remuneración económica se concentren las personas de un mismo sexo.

- En el artículo 7 donde dice “de uso de internet a nivel de usuario” se propone que se sustituya por “de uso básico de internet”.

- También el artículo 7 aborda las condiciones que deben cumplirse en los distintos perfiles. Tanto en el perfil 1 como en el perfil 3 establece que será la Agencia Servicio Andaluz de Empleo la responsable de la impartición de la formación. Por ello sería conveniente que en las propias bases se recoja que la misma se atenderá con criterios de perspectiva de género, ya que en caso de formar solamente a hombres o solamente a mujeres y ser este requisito una cuestión que depende exclusivamente de esa Agencia, desde allí se tendrá una amplia influencia para que solamente se contrate personal de ese sexo. Por ello entendemos que debería recogerse que la formación impartida por la Agencia tendrá en cuenta la perspectiva de género, pudiendo hacerlo tanto para cada acción formativa como considerando todas las personas que ya hayan sido formadas con anterioridad en su cómputo global.

Código Seguro de verificación:1c5J4j8usPP3AJmgcT1FHQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	07/02/2023
ID. FIRMA		PÁGINA	4/5



- En el artículo 8 se deja bajo la responsabilidad de las entidades la selección del personal en base a los perfiles del artículo 7. En este apartado sería oportuno establecer que esa selección deberá tener en cuenta la representación equilibrada de mujeres y hombres para las distintas categorías profesionales.

- Respecto el artículo 10, de nueva redacción en el proyecto de orden recibido, sería conveniente recoger que en todo caso la formación que podrá desarrollarse tendrá en cuenta la perspectiva de género. Ello es relevante para evitar que el personal de un mismo sexo tenga en su mayoría mayor capacitación respecto el personal del otro sexo, ya que esta cuestión no solamente influye en el rendimiento y la satisfacción laboral sino que además tiene una incidencia directa a la hora de la selección del personal por parte de las entidades, que por lógica entendemos que desearán contar con personal más cualificado para obtener un mayor rendimiento de las actuaciones que se desarrollen.

- En el artículo 11 donde dice “*los profesionales*” se propone que se sustituya por “*al personal*”.

- En el artículo 14, apartado 1, según la nueva redacción del proyecto de orden, donde dice “*desarrollada por un profesional de la orientación*” se propone que se sustituya por “*desarrollada por personal de orientación*”.

- En el artículo 14, apartado 2, donde dice “*el profesional responsable*” se propone que se sustituya por “*cada profesional responsable*”.

- En el artículo 15 vuelve a abordarse la presencialidad como un elemento estrictamente necesario. Ante ello y por los motivos expuestos más atrás cuando se ha abordado el artículo 5, entendemos que debería realizarse una revisión de tal modo que se permita el uso de las nuevas tecnologías como medio para la atención directa en las Unidades de Orientación.

- Respecto el artículo 16, apartado 1.a) donde dice “*por cada uno de estos profesionales*” se propone que se sustituya por “*por cada profesional*”.

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 indicar que “*El centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género lo 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 y 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 modifica la Orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción y Acompañamiento a la Inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril.

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

Código Seguro de verificación: ic5J4j8usPP3AJmqcT1FHQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	07/02/2023
ID. FIRMA		PÁGINA	5/5