

En relación al proyecto de **DECRETO por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el desarrollo de acciones de orientación para el empleo y mejora de la empleabilidad y se aprueba la primera convocatoria dirigida a personas con discapacidad (Programa NORA), la primera convocatoria dirigida a personas jóvenes de entre 19 y 29 años (Programa PROYECTA 19-29) y la primera convocatoria dirigida a personas jóvenes de entre 16 y 18 años (Programa PROYECTA 16-18), correspondientes al ejercicio 2026**, a solicitud del EL SECRETARIO GENERAL DEL SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO / EL DIRECTOR GENERAL DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EMPRESARIAL, la Unidad para la Igualdad del SEXPE emite el siguiente:

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

MOTIVACIÓN:

Los informes de impacto de género se constituyen como instrumento de identificación de la pertinencia de género y de la intervención necesaria en las distintas normas.

Así en:

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introduce la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto de género.

Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, igualmente, en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia deberán incorporar informe de impacto de género.

El Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo establece que, en relación con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

La Ley 1/2002 de 28 febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la regulación del procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter de general, introduce la necesidad de incluir un informe de impacto de género del contenido de estas disposiciones.

En la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de Género en Extremadura en su art. 18 especifica la existencia de Comisión de Impacto de Género, en su art. 23 la evaluación de impacto de género y en su art. 51.2.

2. Las ofertas públicas de empleo de la Administración Pública deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

NORMATIVA CONSULTADA

Normativa en Igualdad, Nivel Nacional:

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Normativa en Igualdad a Nivel Autonómico:

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de Género de Extremadura.

Decreto 1/2016, de 12 de enero por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración de la CC. AA de Extremadura.

Otra normativa / informes y estudios consultados en relación a la materia relacionada con el campo de actuación del decreto:

Plan director de políticas Activas de Empleo de Extremadura.

Informe SEPE 2026 del Mercado de Trabajo de los jóvenes menores de 30 años. Estatal. (Datos 2025).

Informe SEPE 2026 del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal (Datos 2025).

Informe INE "El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)", el último informe es de fecha del Año 2024, Publicado: 12/12/2025.

NOTA del Observatorio Estatal de la Discapacidad: Situación laboral de las Personas con Discapacidad 2025.

Los jóvenes en el mercado laboral de Extremadura, informe anual 2025 (datos 2024). Junta de Extremadura, Consejería de Economía, Empleo y Transformación digital.

PERTINENCIA DE GÉNERO: SI

Analizado el texto remitido para su análisis conforme el artículo 66.1 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y al art.23 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo para la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la violencia de género, la Unidad para la Igualdad del SEXPE sintetiza en las siguientes líneas la pertinencia de evaluar dicho texto desde la perspectiva de género, puesto que las subvenciones previstas en el presente decreto:

- Afectan de manera directa e indirecta a mujeres y hombres.
- Afectan al acceso a los recursos/servicios de hombres y mujeres.
- Afectan a los modelos estereotipados que el rol de género impone a mujeres y hombres en la sociedad.

SITUACIÓN DE PARTIDA:

Discapacidad

La prevalencia de la discapacidad a nivel nacional es de un 6.1% y a nivel de la comunidad autónoma de Extremadura es de un 6.9%.

El porcentaje de hombres y mujeres respecto del total de personas con discapacidad se mantiene prácticamente igual a nivel nacional y en Extremadura.

Resultado se aproximadamente el 54% de las personas con discapacidad hombres y el 46% mujeres.

La tasa de actividad de las personas con discapacidad es sensiblemente menor que la de la población en general, su tasa de desempleo y de paro sensiblemente superior según datos obtenidos de la operación estadística El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD), realizada por el Instituto Nacional de Estadística con periodicidad anual, siendo los datos del año 2024 los últimos publicados con fecha 12 de diciembre de 2025:

Personas con discapacidad	Tasa de actividad 1	Tasa de empleo 1	Tasa de paro 1
General	35,4 % 75,5 %	28,9 % 67,2 %	18,5 % 11,4 %

La tasa de actividad de las personas con discapacidad es 43 puntos inferior que la de las personas sin discapacidad (35,4% frente a 78,5%); la tasa de empleo es casi 41 puntos inferior que la de las personas sin discapacidad (28,9% frente a 69,7%) y la de paro 7,3 puntos mayor (18,5% frente a 11,2%).

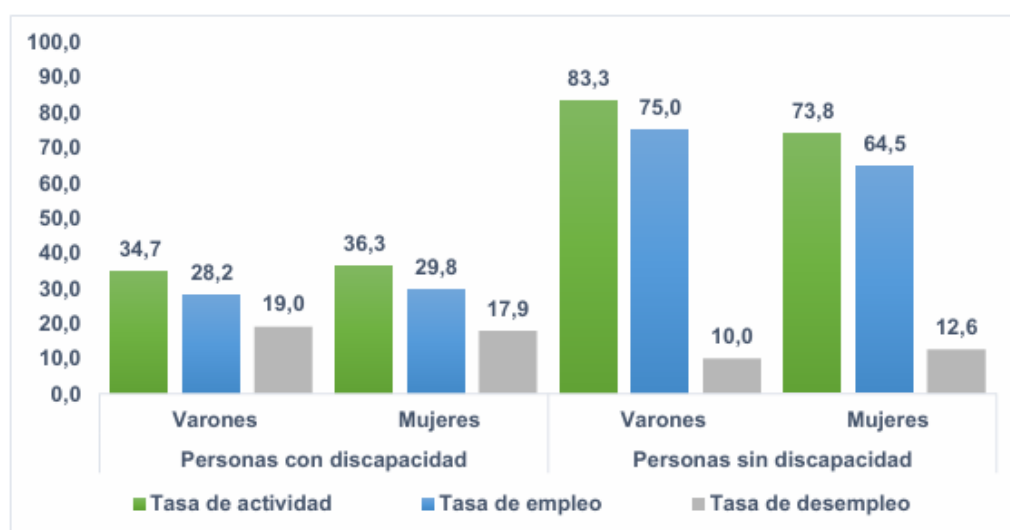
La brecha entre las personas con y sin discapacidad persiste en el tiempo.

A nivel nacional con los datos que nos ofrece el SEPE en su informe sobre Mercado de Trabajo de personas con discapacidad a nivel nacional: hombres 46,40 % y mujeres 53.6%.

En Extremadura según datos facilitados por el Observatorio Extremeño de Empleo, el **total de demandantes de empleo de Extremadura con discapacidad, el 54.5 % son hombres y el 45.5% son mujeres.**

La brecha entre hombres y mujeres a nivel nacional en la tasa de actividad y de empleo es menor a nivel nacional entre personas con discapacidad que entre personas sin discapacidad.

Gráfico 2 Tasas de actividad, empleo y desempleo de las personas con y sin discapacidad, según sexo. España 2024.



Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad.

Los datos por sexo muestran que la tasa de actividad de las mujeres aumentó 1,2 puntos situándose en el 36,3%, mientras que en los hombres se redujo 1,1 puntos hasta el 34,7%. Los datos de empleo indican que las mujeres alcanzaron el 29,8%, lo que supone un incremento de 1,5 puntos respecto a 2023, mientras que los hombres descendieron al 28,2%, con una caída de 0,4 puntos. En cuanto a la tasa de paro, en 2024 esta tasa fue inferior en las mujeres con discapacidad respecto a la de los hombres con discapacidad (1,1 puntos). Para las mujeres sin discapacidad esta tasa fue mayor en 2,6 puntos (12,6% frente a 10,0% entre los hombres).

Según refiere el informe de mercado de trabajo de personas con discapacidad del SEPE la brecha de género se reduce lentamente. Pasó de 19,20 puntos en 2020 a 15,19 en 2025.

Jóvenes en general de 16 a 29 años:

A nivel estatal, de los 14.432.931 de jóvenes, 7.001.871 son mujeres y 7.431.060 son hombres. En 2025, las mujeres representan el 48,51 % de este colectivo estatal, y los hombres el 51,49 %.

Dentro de la población joven, se conserva la misma proporción de mujeres y hombres a lo largo de la última década, manteniéndose cada año el número de:

- mujeres jóvenes en torno al 48 %
- hombres al 51 %.

Por consiguiente, se invierte la tendencia que se aprecia en el total poblacional, ya que, del total de la población estatal, el número de mujeres se ha mantenido cada año cerca del 51 %, mientras que el número de hombres se ha mantenido alrededor del 49 %.

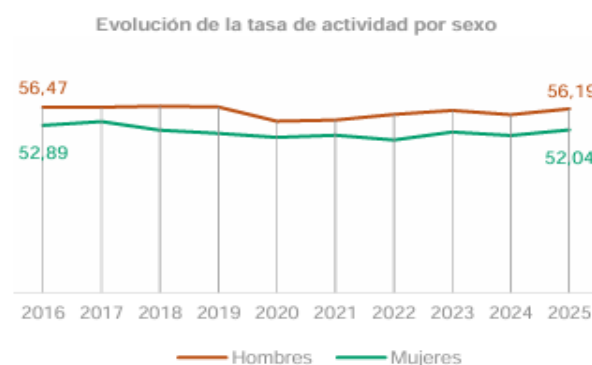
En los dos primeros tramos de edad, la representatividad masculina es mayor que la femenina, superando levemente el 51 % de su tramo en ambos casos. En los tramos de edad de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, la tendencia se invierte, y el número de mujeres supera ligeramente el 51 % del total de su tramo.

En Extremadura, de un total de 121.360 jóvenes, 63.279 son hombres y 58.081 son mujeres, manteniendo aproximadamente la misma proporción de la dentro de la población extremeña que a nivel nacional:

- mujeres jóvenes 47.9 % de los jóvenes de Extremadura.
- hombres jóvenes 52.1€ de los jóvenes de Extremadura

Según su tasa de actividad, a nivel nacional:

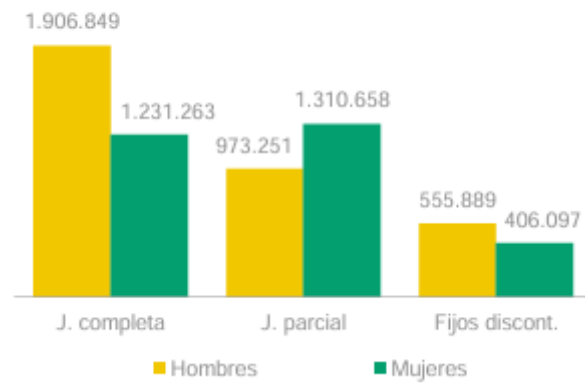
Evolución de la población activa e inactiva



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2025

Al cierre de 2025, la tasa de parcialidad registró un 28,33 % para los hombres y un 44,46 % para las mujeres. Estos datos reflejan que, en sintonía con el mercado de trabajo general, el contrato a tiempo parcial afecta de forma más importante a las mujeres.

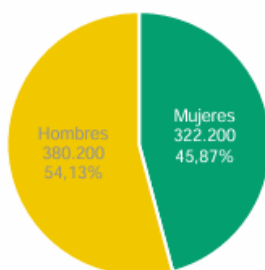
Jornada laboral



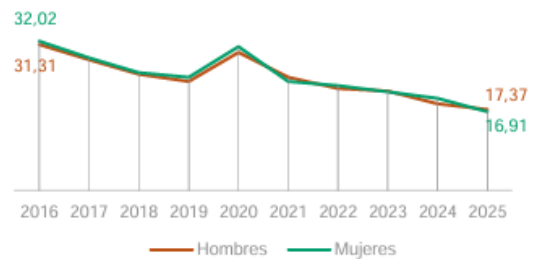
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Total año 2025

Evolución de la tasa de paro

Población parada por sexo



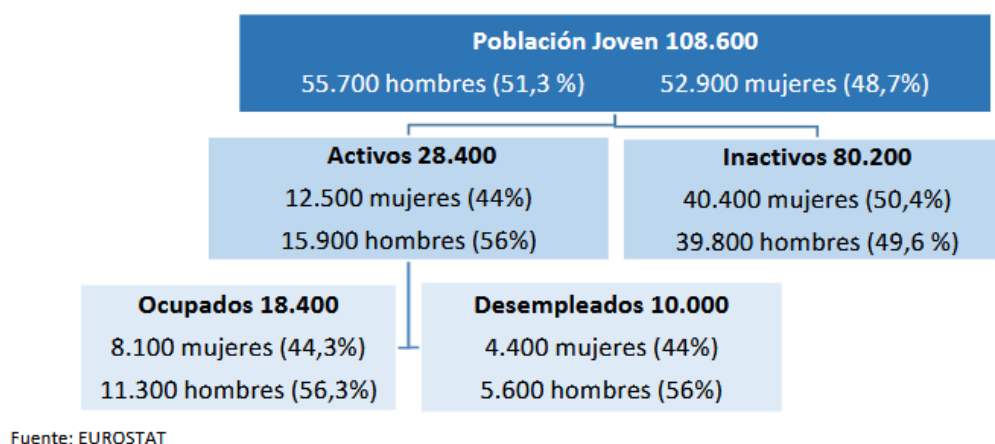
Evolución de la tasa de paro



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de los años 2016-2025

En Extremadura y a nivel nacional, con los datos analizados no hay una brecha de género significativa entre los hombres y las mujeres jóvenes en términos de desempleo.

Ilustración 1.- Esquema general de la población joven 2024.



Sin embargo, si se perciben diferencias en niveles de formación y en los sectores de ocupación, número de contratos parciales (más en mujeres jóvenes), mayor prevalencia de mujeres desempeñadas de larga duración y en los salarios medios recibidos.

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

El decreto de subvención analizado presenta impacto por razón de género **POSITIVO.**

En el decreto tal y como se resalta en la memoria explicativa de igualdad del mismo, se plantean variadas medidas transversales:

- Las acciones subvencionables habrán de integrar la perspectiva de género.
- El personal técnico que se adscribirá al proyecto debe tener formación específica en igualdad de oportunidades con un mínimo de 40 horas.
- Se tendrá en cuenta la existencia de un Plan de Igualdad implantado y en vigor en las entidades solicitantes a la hora de la baremación de las solicitudes.
- La comisión de valoración será paritaria.
- Se insta a que toda la documentación, publicidad, imagen o materiales que generen los proyectos usen lenguaje inclusivo y no sexista y evite la reproducción de estereotipos.
- Se hace explícito la obligación de las entidades de garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato, oportunidades y de no discriminación, así como a tener en cuenta la interseccionalidad...
- Los datos que se recabarán de las entidades estarán desagregados por sexo.

No se detectan desigualdades tales que requieran plantear medidas específicas de acción positiva en el ámbito de influencia del decreto.

Se presentan las siguientes

PROPUESTAS DE MEJORA Y RECOMENDACIÓN:

1.- Se agradece el esfuerzo realizado en la redacción del decreto, donde en todo el texto se ha realizado una redacción no sexista evitando el masculino genérico e intentando utilizar términos más inclusivos, en la medida que sea posible, dando cumplimiento así al artículo 27 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

Únicamente se ha detectado dos usos del masculino como genérico del plural en la página 21 del documento del proyecto del decreto, en los puntos 2 y 4 del Artículo 14.

Se comienzan ambas frases mencionando a “los interesados”, se sugieren las siguientes opciones para sustituirlo:

2. Los interesados podrán presentar las solicitudes...

-> Se podrán presentar las solicitudes..

-> Las entidades podrán presentar...

-> ...

4. Los interesados deberán disponer, para la autenticación...

->Se deberá disponer para la autenticación...

->Las entidades solicitantes o sus representantes deberán disponer,
para la ...

-> ...

2.- Al respecto del establecimiento de que las atenciones que se menciona en las **páginas 52, en la 69 y en la 85**, en cada uno de los apartados N.º 9 de las distintas disposiciones adicionales en las que se establece el "número de personas objeto de atención, cuantía de subvención y periodo de ejecución de las acciones", se establece un porcentaje

mínimo de que **al menos el 50% de las personas atendidas por cada entidad sean mujeres.**

Se valora positivamente que a pesar de que habiendo analizado la posición de partida en que se encuentran hombres y mujeres respecto a cada uno de los colectivos afectados en estas tres convocatorias y no habiendo una gran diferencia entre la situación de partida en el desempleo entre hombre y mujeres con discapacidad, ni entre jóvenes de ambos sexos desempleados se quiera asegurar que las mujeres se beneficien de los efectos positivos de la orientación ya que más allá de la tasa de actividad, de empleo y de paro que están bastante igualadas entre hombres y mujeres de cada uno de los colectivos objetivo del decreto, los datos que hacen referencia a la calidad del trabajo como los que miden la parcialidad o la duración de los contratos así como los datos relativos a número de parados/as de larga duración hombres o mujeres, es peor la situación de las mujeres tanto en aquellas jóvenes como con discapacidad frente a los de los hombres.

Se recomienda sin embargo que para futuras ocasiones se use la siguiente definición de composición equilibrada, teniendo en cuenta que la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 (de igualdad efectiva de mujeres y hombres) define el concepto de presencia o composición equilibrada y establece que las personas de cada sexo no deben superar el 60% ni ser menos del 40% en un grupo o conjunto determinado.

Siendo las claves de la Composición Equilibrada que:

Porcentaje máximo: Ningún sexo puede pasar del 60% del total.

Porcentaje mínimo: Ningún sexo puede bajar del 40% del total.

Ya que, aunque su ámbito inicial de aplicación fuera para usarse en nombramientos, tribunales, consejos y listas electorales en el sector público y órganos de la administración puede extrapolarse a cualquier grupo en el que queramos asegurarnos una composición equilibrada.

Es cuanto tiene que informarse a efecto de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Navalmoral de la Mata, a 19 de agosto de 2026.

Unidad de Igualdad del SEXPE

Ágata Blanco Compostela