

I PLAN DE IGUALDAD ESPECÍFICO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS Y DIÁLOGO SOCIAL

2026/2028



ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN.....	4
02 MARCO NORMATIVO.....	5
03 PROCESO DE DEFINICIÓN ESTRATÉGICA.....	15
04 PUNTO DE PARTIDA. EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIA	17
05 MISIÓN Y VISIÓN DEL PLAN.....	51
06 PRINCIPIOS RECTORES.....	52
07 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN.....	54
08 LÍNEAS, MEDIDAS Y ACCIONES.....	54
09 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	67
10 MEDIOS HUMANOS IMPLICADOS EN LA GESTIÓN Y EJECUCIÓN	
DEL PLAN	69
11 CALENDARIO.....	72
12 PRESUPUESTO.....	72
13 FECHA DE APROBACIÓN, VIGENCIA DEL PLAN Y ÓRGANO QUE	
LO APRUEBA.....	73

1- INTRODUCCIÓN

La Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social, en adelante CEHFEyDS, ha emprendido la redacción de su I Plan de Igualdad de Género, en respuesta al mandato presente en el artículo 7.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de género en Andalucía, modificado por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, que obliga a cada una de las consejerías de la Junta de Andalucía a elaborar y aprobar su propio plan de igualdad en relación con las competencias que cada una ejerce y su repercusión en términos de igualdad de género sobre la ciudadanía. Dicho mandato fue ratificado por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022-2028), aprobado por el Consejo de Gobierno el 8 de marzo de 2022.

Para poder redactar este I Plan de Igualdad, en primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis con perspectiva de género de la situación de partida en los diferentes ámbitos competenciales de la CEHFEyDS y, más concretamente, en aquellas materias que se han demostrado pertinentes o sensibles a la igualdad de género. El propósito fundamental es, precisamente, la promoción, el fortalecimiento y el impulso del principio de igualdad de género. La CEHFEyDS, además, se compromete a garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como a trabajar en la erradicación de la discriminación por razón de sexo en todas sus áreas de competencia.

Con el fin de materializar los anteriores propósitos, en la redacción de este I Plan de Igualdad de la Consejería se ha tenido en cuenta, en todo momento, la distinta repercusión que causa a las personas andaluzas, en razón de su sexo, el ejercicio de las competencias de la Consejería, procurando que no solo el acceso a los recursos provistos por la CEHFEyDS, sino también que el papel desempeñado y la imagen proyectada de uno y otro sexo sean igualitarios.

El procedimiento seguido para ello es el que prevé el propio Plan Estratégico. En consecuencia, además del análisis o diagnóstico de situación efectuado bajo un criterio de gobernanza o la misión y valores del Plan, se recogen los cinco objetivos estratégicos contenidos en el citado Plan Estratégico. Más adelante, estos objetivos estratégicos se despliegan en líneas, medidas y acciones. Finalmente, se establece que, una vez aprobado el I Plan de la CEHFEyDS, el grupo de trabajo creado al efecto y encargado del seguimiento del propio Plan, determine los indicadores que han de servir para medir la consecución de aquellos objetivos, en el caso de que aún no se hayan concretado.

De manera paralela a la aprobación de este Plan ha tenido lugar la asunción de competencias por parte de esta Consejería en materia de Diálogo Social, Simplificación Administrativa y Calidad Normativa, en base al Decreto del Presidente 5/2025, de 15 de octubre, por el que se modifica el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, dictado por razones de eficacia, eficiencia y de actualización de la organización administrativa y del ámbito competencial.

De manera provisional, y bajo un criterio técnico-administrativo, de eficacia y eficiencia, las nuevas competencias que asume la Consejería no se desarrollarán en este I Plan Específico de Igualdad, en tanto no se consolide la nueva estructura de la Consejería y se definan las materias pertinentes en género que podrían sumarse a las contenidas en este I Plan Específico, bajo el compromiso de abordar dicho análisis en el plazo máximo de un año a partir de la aprobación del Plan.

2.- MARCO NORMATIVO

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio transversal presente en las diversas normativas a nivel internacional, comunitario, nacional y autonómico.

La igualdad por razón de sexo, como ya se ha indicado, tiene su origen en la normativa internacional. Así, ya en la **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948** se reconoce la igualdad de trato como un derecho humano fundamental, aplicable a todas las personas, independientemente del lugar de residencia, el sexo, el origen étnico o nacional, el color de la piel, la religión, el idioma, o cualquier otra condición personal o social.

Por lo demás, son abundantes los documentos sancionados en materia de igualdad. Como muestra, se han aprobado Convenios y Declaraciones Universales que obligan a los Estados miembro a ellos acogidos a diseñar y ejecutar las medidas necesarias para que la igualdad de trato y oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, sea una realidad efectiva. Como muestra, cabe señalar las siguientes Declaraciones:

- **Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales de 1992.** La trascendencia en esta Declaración radica en que se centra en considerar a las mujeres del mundo rural como colectivo sobre el que dirigir políticas específicas de igualdad, incluyendo mejoras en la educación y en el empleo para reducir la carga femenina de trabajo no remunerado en el ámbito doméstico.
- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres,** promulgada en el seno de la Asamblea General de la ONU de 1993.
- **Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos,** más conocida como la “Declaración de Beijing”, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la mujer en 1995. Se trata de una Declaración histórica, pues todos los Estados participantes se comprometen a incorporar la perspectiva de género en cada uno de sus programas y políticas públicas, lo que supone un hito en la consecución de la igualdad entre los sexos.

Por otra parte, en el marco concreto de la organización de las Naciones Unidas, destacan asimismo las **Conferencias mundiales sobre la mujer** y su contribución a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial:

- Conferencia celebrada en México en 1975.
- Conferencia celebrada en Copenhague en 1980.
- Conferencia celebrada en Nairobi en 1985.
- Conferencia celebrada en Beijing en 1995.

A la par de estas Conferencias, decíamos, son igualmente relevantes los Convenios Internacionales suscritos. En primer lugar, están los **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, pues esta institución tiene como finalidad promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo justas, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en asuntos relacionados con el trabajo, cuestiones todas ellas muy sensibles a la igualdad entre los sexos. Entre los convenios citados, sobresalen los siguientes:

Convenio N.º 100 sobre igualdad de remuneración (1951). Establece el principio de "igual remuneración por un trabajo de igual valor" entre hombres y mujeres. Su objetivo es eliminar la discriminación en la remuneración basada en el sexo.

Convenio N.º 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958). Aborda la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Establece la obligación de promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

Convenio N.º 156 sobre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (1981). Promueve la igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Busca asegurar que estas responsabilidades no sean una causa de discriminación en el ámbito laboral.

Convenio N.º 183 sobre la protección de la maternidad (2000). Revisa y amplía las normas sobre la protección de la maternidad, asegurando que las mujeres reciban un tratamiento adecuado durante el embarazo y después del parto, y que no sean discriminadas por razones relacionadas con la maternidad.

Convenio N.º 190 sobre la violencia y el acoso (2019). Aborda la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, con una perspectiva de género. Reconoce que la violencia y el acoso afectan de manera inadmisibles a las mujeres y establece medidas para prevenir, remediar y eliminar estos problemas en el ámbito laboral.

Fuera del ámbito de la OIT, es imprescindible citar el **Convenio para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer**. Conocido por sus siglas en inglés CEDAW y aprobado por la Asamblea General de la ONU en 1979, se trata de un acuerdo histórico y el tratado sobre derechos humanos más importante para avanzar en la lucha en favor de los derechos de las mujeres. Fue firmado y ratificado por un total de 189 países.

En el marco de las políticas internacionales más recientes en esta materia, es preciso subrayar la importancia del **Plan de Aceleración para la Igualdad de Género de 2021**, redactado en el marco del "Foro Generación Igualdad", celebrado en París, donde se establece un conjunto de acciones específicas para la etapa comprendida entre 2021 y 2026. Tiene como finalidad conseguir un impacto perceptible en igualdad de género y derechos humanos. Este acuerdo

aborda seis líneas temáticas específicas, que son las que siguen:

- La violencia de género.
- La justicia y derechos económicos.
- La autonomía sobre el cuerpo, la salud y los derechos sexuales y reproductivos.
- La acción feminista para la justicia climática.
- La tecnología y la innovación para la igualdad de género.
- Los movimientos y liderazgos feministas.

Por último, no puede dejar de nombrarse a nivel internacional, el **Pacto Mundial de la ONU para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible**. En 2015 se aprobó el mayor plan de acción global para lograr un mundo más inclusivo y próspero para todas las personas. El nombre con el que se le bautizó fue el de Agenda 2030 y lo firmaron 193 países miembros de la ONU. En este pacto se incluyeron 17 objetivos, conocidos como Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los cuales se encuentran estos:

- Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.
- Impulsar el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.
- Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.
- Asegurar que la industrialización ofrezca igualdad de oportunidades a todas las personas.
- Reducir la desigualdad en y entre los países.

En el marco comunitario, también es abundante la normativa que regula la materia y que obliga a todos los miembros de la Unión Europea a garantizar en sus políticas internas el objetivo de igualdad. En este sentido, son esenciales los preceptos recogidos en el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (2009)**, pues en su artículo 153 se hace referencia a la necesidad de proteger la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral y en el precepto 157 se regula la igualdad de retribución.

Siguiendo esta línea, la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010)** propugna en sus artículos 20, 21 y 23 la igualdad ante la ley, la no discriminación y la igualdad en materia de empleo, trabajo y retribución.

Asimismo, son numerosas las directivas aprobadas en el seno de la Unión Europea que desarrollan la igualdad de trato, especialmente en el ámbito laboral, destacando las siguientes:

- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.** Este texto busca garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional, y las condiciones de trabajo, incluidas las remuneraciones.

- **Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.** Esta norma busca facilitar que tanto hombres como mujeres puedan compartir sus responsabilidades laborales y familiares de manera más equitativa. También pretende promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos e hijas y demás familiares.
- **Directiva 2021/0050 (COD), del Parlamento y del Consejo sobre la igualdad de retribución entre hombres y mujeres.** El eje principal en este caso es “igual salario por igual trabajo entre hombres y mujeres”. También garantiza la transparencia salarial y la aplicación de mecanismos para su cumplimiento.
- **Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, que establece las bases de una contratación pública socialmente responsable.** En ella se regula la contratación pública en la UE y se promueve la contratación responsable desde una perspectiva de igualdad de género.
- **Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.**
- **Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303/16 de 2/12/2000).**

También en el ámbito de la UE, se han aprobado distintos pactos y estrategias que tienen como fin alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en 2011 se acordó el **Pacto Europeo de la Igualdad de Género (2011- 2020)**, que aspira a integrar esta en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y sus Estados miembros, asegurando que la igualdad no sea solo un objetivo en sí misma, sino también un factor clave para el crecimiento económico, la cohesión social y el bienestar general.

El avance en políticas de igualdad se ha manifestado en iniciativas como el Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Estrategia para la Igualdad de Género (2020–2025) y la Hoja de Ruta sobre los Derechos de la Mujer (2025).

El Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017), fue proclamado por las instituciones de la UE en la Cumbre de Gotemburgo. Establece 20 principios fundamentales para construir una Europa más justa e inclusiva. Dentro del Capítulo I, se destaca el principio de igualdad de género, que garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, así como el derecho a igual retribución por trabajo de igual valor.

Por su parte, la **Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión Europea (2020–2025)**, adopta un enfoque dual que combina la integración transversal de la perspectiva de género con acciones específicas. Se basa en el principio de interseccionalidad y está alineada con la política exterior de la UE.

Gracias a su aplicación se han producido grandes logros e hitos en el desarrollo de las políticas de igualdad en diversos ámbitos:

- Transparencia salarial: propuesta en 2021 y adopción de la Directiva en 2023.
- Violencia de género: propuesta de Directiva en 2022 y acuerdo político en 2024, creando el primer marco jurídico integral de la UE.
- Equilibrio de género en consejos de administración: Directiva adoptada en 2022 tras una década de negociaciones.
- Conciliación y cuidados: nuevos derechos en 2022 para progenitores y personas cuidadoras, y presentación de la Estrategia Europea de Cuidados.
- Sensibilización social: campaña #EndGenderStereotypes lanzada en 2023 y Eurobarómetro sobre estereotipos de género en 2024.
- Compromiso internacional: adhesión al Convenio de Estambul en 2023 y creación de una red de prevención de violencia de género.

Por último, la Hoja de Ruta sobre los Derechos de la Mujer, adoptada el 7 de marzo de 2025, presenta una visión a largo plazo para la igualdad de género, basada en la Declaración de principios para una sociedad igualitaria. Aborda nuevos retos como los prejuicios tecnológicos, la discriminación y la violencia, y proporciona un marco para futuras políticas y legislación posterior a 2025.

Además, hay que mencionar, por ser también relevante, la **Estrategia para la Igualdad de Género del Consejo de Europa (2018-2023)**.

De forma complementaria, cabe destacar la aprobación de la siguiente normativa comunitaria específica:

- **REGLAMENTO (UE) 2021/1060 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 24 de junio de 2021** por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados.

Esta norma obliga en su artículo 9.2 a los Estados miembros y a la Comisión a que velen para que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, la generalización de la consideración del género y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas.

- **Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece la acción comunitaria para luchar contra la discriminación (2001/2006) (DOCE L 303/23 de 2/12/2000).**
- **Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000**, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

- **Instrumento de ratificación del convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica**, celebrado en Estambul el 11 de mayo de 2011.

En el marco español, la **Constitución de 1978** propugna la igualdad como valor transversal a todo el ordenamiento jurídico. Por ello, a consecuencia de la aplicación del derecho internacional y comunitario, se han aprobado a lo largo de los años distintas leyes que regulan de manera específica la materia, especialmente en el ámbito laboral.

En sintonía con lo anterior destaca la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que fija un marco legal amplio para promover la igualdad de género abordando tanto la discriminación directa e indirecta, como fomentando la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida social. Asimismo, dispone que todas las Administraciones Públicas, dentro de su ámbito competencial, deben llevar a cabo políticas de igualdad de género y adoptar las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, el 26 de febrero de 2025, se aprobó un nuevo **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** con 462 medidas. El acuerdo incluye un enfoque actualizado que reconoce como delito la violencia económica y fortalece la protección frente a la violencia vicaria y digital, incluyendo la violencia de género a través de la inteligencia artificial. En el ámbito laboral destaca la mejora de los protocolos para la prevención y la protección de las víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo.

Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, principal norma laboral en España que regula las relaciones laborales entre personas empleadoras y trabajadoras, pretende garantizar que no exista discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la igualdad de trato en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación y las condiciones laborales, incluyendo además la igualdad retributiva y la conciliación corresponsable.

La normativa de desarrollo en materia de igualdad de género se plasma a través del **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Además, al igual que para los anteriores, a nivel nacional también se han aprobado infinidad de pactos y acuerdos que pretenden establecer directrices y criterios para la aprobación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Actualmente, destacan los siguientes:

- **Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025**. Principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, identificando los principales ejes de intervención de su competencia, así como los objetivos estratégicos en los que se considera prioritario incidir en los próximos años.

- **Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 de España.** Con el objetivo de cumplir las directrices del Pacto Mundial de la ONU para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se ha desarrollado en España la mencionada Estrategia con el fin de lograr dichos ODS.

Por otro lado, disponemos de la siguiente normativa estatal:

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.** Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.
- **Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.**
- **Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, que aglutina en un solo texto a todas las víctimas de un delito.**
- **Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.**
- **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.**
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**
- **Orden PCI/566/2019, de 21 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable** en el marco de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- **Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.**
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**
- **Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia sobre la mujer y la violencia doméstica, firmado en Estambul, en 2011.**
- **Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.**
- **Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.**

Finalmente, la Junta de Andalucía ha aprobado diversas normas que contemplan disposiciones para promover la igualdad de género. A continuación, se destacan algunas de las disposiciones más relevantes:

- A) Disposiciones generales que abordan la materia de Igualdad de género.
- **La Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.** Regula la organización y funcionamiento de la Administración andaluza, incorporando el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Establece la necesidad de una representación equilibrada de género en los órganos directivos y colegiados.
 - **Texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.** Este texto legal regula la gestión financiera y presupuestaria de la Junta de Andalucía. Incluye la obligatoriedad de anexar un informe de evaluación de impacto de género al anteproyecto de ley del presupuesto de cada ejercicio, asegurando la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas.
 - **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía,** modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre. Su objetivo es alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Andalucía. Obliga a los poderes públicos a integrar la perspectiva de género en todas sus actuaciones y políticas.
 - **Ley 6/2005, de 8 de abril, reguladora de la actividad publicitaria de las administraciones públicas de Andalucía.** Esta ley regula la actividad publicitaria para evitar la representación sexista en los anuncios y promover la igualdad en la comunicación institucional.

La normativa que desarrolla estas leyes se materializa en las siguientes normas:

- **Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de evaluación del impacto de género.** Regula la elaboración del informe de evaluación del impacto de género, que debe acompañar a los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, con objeto de evaluar su efecto respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Decreto 346/2011, de 22 de noviembre, por el que se crea y regula el Censo de Entidades Colaboradoras con el Instituto Andaluz de la Mujer para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.** Crea y regula el Censo de Entidades Colaboradoras con el Instituto Andaluz de la Mujer para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, facilitando la colaboración en esta materia.
- **Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres,** órgano de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

- **Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.** Crea y regula la Comisión de Coordinación de las Políticas Autonómicas y Locales para la Igualdad de Género, encargada de coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas desarrollados por las distintas Administraciones Públicas de Andalucía.
- **Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.** Regula la elaboración del informe periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de competencias de la Administración de la Junta de Andalucía, permitiendo evaluar y mejorar las políticas de igualdad.
- **Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.** Regula las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, que tienen como fin impulsar, coordinar y aplicar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por las respectivas Consejerías.

Por lo que se refiere al **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022 - 2028)**, aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, el 8 de marzo de 2022, y elaborado, editado y publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), sirve de marco que proporciona a los poderes públicos unos objetivos y líneas de actuación que operan como guía, a ello hay que sumar una serie de herramientas para facilitar y orientar la acción en materia de igualdad. Dicho Plan obedece a las políticas públicas de igualdad de Andalucía y tiene como finalidad última promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

Asimismo, el Plan Estratégico define las líneas de intervención y las directrices que deben seguir cada una de las Consejerías, universidades y municipios andaluces en la elaboración de sus propios planes específicos de igualdad, de acuerdo con sus respectivas competencias y ámbitos de actuación.

B) Disposiciones en materia de violencia de género.

- **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio.** El objeto de esta Ley es la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las víctimas, así como de sensibilización, educativas, formativas, de detección, atención y recuperación y todas las que resulten necesarias.

Normativa dictada en desarrollo de esta Ley:

- **Orden de 6 de julio de 2009, por la que se aprueba el Reglamento de régimen interno de los centros que componen el servicio integral de atención y acogida a mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo que las acompañen en la Comunidad Autónoma de Andalucía.**
- **Decreto 298/2010, de 25 de mayo, por el que se crea el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género y se regula su composición y funcionamiento.** Establece el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género y regula su composición y funcionamiento, con el objetivo de analizar y proponer medidas para erradicar la violencia de género en la Comunidad.
- **Decreto 465/2019, de 14 de mayo, por el que se regula la Comisión Institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género.**
- **Decreto 96/2021, de 23 de febrero, de creación de la Ventanilla única para la atención a las víctimas de violencia de género.**
- **Acuerdo de 27 de octubre de 2014,** de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el **Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía**, actualizado mediante el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero de 2020, aprobado por la Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública.
- **Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género (BOJA de 9 de marzo de 2018).**

C) Disposiciones específicas en materia de contratación.

- **Decreto 39/2011, de 22 de febrero, por el que se establece la organización administrativa para la gestión de la contratación de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales y se regula el régimen de bienes y servicios homologados.** Establece la organización administrativa para la gestión de la contratación pública en la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, con especial enfoque en la promoción de la igualdad de género en los procedimientos de contratación (artículo 53).

- **Guía para la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en la contratación del Sector Público de la Junta de Andalucía 2023, actualizada en octubre de 2025.** Proporciona pautas detalladas para incorporar cláusulas sociales y ambientales en la contratación pública de la Junta de Andalucía, incidiendo en la igualdad de género, la no discriminación y el desarrollo sostenible. Cuenta con un buscador de ejemplos de cláusulas sociales y ambientales, y otro de doctrina sobre la materia, con especial mención a las cláusulas y doctrina con perspectiva de género.
- D) Disposiciones en materia de subvenciones.
- **Decreto 282/2010, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Concesión de Subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía.** En su artículo 15 incluye como criterio para la concesión de las subvenciones la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.
- E) Disposiciones en materia de uso sexista del lenguaje.
- **ORDEN de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos.**
 - **Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.**
- F) Plan de igualdad.
- **I Plan de Igualdad para la Administración General de la Junta 2023-2027.** Plan de igualdad que establece las medidas y estrategias para garantizar la igualdad de género en la Administración General de la Junta de Andalucía durante el periodo 2023-2027. Se centra en mejora de la representación de las mujeres, la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación de género dentro de la Administración Pública, entre otros fines.

3.- PROCESO DE DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

El origen del presente Plan de Igualdad se encuentra, como ya se ha mencionado, en el mandato del Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, 2022 – 2028, que insta a elaborar un Plan Específico donde se incluyan medidas y actuaciones que promuevan la igualdad en aquellos ámbitos sensibles en materia de igualdad de género, competencia de las Consejerías, entidades locales y universidades públicas andaluzas.

Por otra parte, el Plan Estratégico, además de efectuar este mandato a los organismos públicos citados, establece las directrices y el procedimiento básico a seguir para la elaboración de los planes específicos. En consecuencia, los pasos dados para el diseño e

implantación del presente Plan han seguido los principios, la guía y el marco de actuación contenidos en aquel, durante todo el proceso.

Debido a lo anterior, el primer paso dado para la redacción del presente I Plan de Igualdad Específico de la CEHFEyDS ha sido la confección de un diagnóstico de situación, con perspectiva de género. Para ello, se han recogido y analizado los datos precisos, tanto cuantitativos como cualitativos.

En cuanto a los primeros, utilizando para el análisis las fuentes internas, producidas en esencia por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), y procurando trabajar, siempre que se ha podido, con información desagregada por sexos con el objetivo de garantizar la transversalidad de género a lo largo de todo el estudio.

Respecto a los datos cualitativos, el diagnóstico se apoya en las acciones de gobernanza llevadas a efecto, mediante la interacción con la sociedad civil y el sector privado, que han ayudado a profundizar en las distintas materias objeto de estudio, como son las condiciones de la contratación pública, las brechas salarial y digital, la segregación ocupacional, la subrepresentación de las mujeres en la actividad productiva, las dinámicas de conciliación, los datos sobre ocupación y empleabilidad, las cifras sobre juegos y apuestas en el seno de la Comunidad Autónoma, etcétera. Para el desarrollo de la gobernanza y la participación de agentes clave se han diseñado encuestas y entrevistas, lo que ha permitido ahondar en la realidad del estado en el que se encuentra la integración de la perspectiva de género y de la igualdad en el ejercicio de las competencias de la CEHFEyDS.

Con este propósito, los resultados arrojados han marcado el camino a seguir en el diseño de las medidas y acciones incorporadas a este Plan, poniendo de manifiesto cuáles son los focos prioritarios de actuación y las principales brechas de género.

Dicho conjunto de medidas y acciones, se han diseñado con el propósito de reducir las principales barreras a la igualdad identificadas durante la fase de diagnóstico.

- La infrarrepresentación de las mujeres en determinados sectores clave de actividad.
- El bajo emprendimiento femenino en Andalucía, por debajo de la media española.
- La reducida presencia de corresponsabilidad.
- La carencia de formación práctica sobre igualdad y perspectiva de género en algunos organismos.
- El doble estigma al que se enfrentan las mujeres en el ámbito del juego y las apuestas.

Todo ello se analiza sucintamente en el apartado 4, denominado “Punto de partida. El diagnóstico de situación previa”.

Es necesario resaltar, además, la participación de todos los órganos directivos y entidades que gestionan los distintos ámbitos competenciales de la CEHFEyDS que afectan a la igualdad de género.

Asimismo, hay que destacar el papel de coordinación de la Secretaría General Técnica, donde se incardina la Unidad de Igualdad de Género de la CEHFEyDS, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social, el cual

recoge, como una de las funciones de aquella la actividad de la propia Unidad de Igualdad de Género de la Consejería. Todo ello, sin perjuicio del deber y compromiso de todas las áreas que componen la Administración de la Junta de Andalucía de impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el ejercicio de sus competencias.

Por último, y de acuerdo con lo estipulado en el Plan Estratégico, el Instituto Andaluz de la Mujer también desempeña un papel protagonista en el diseño y puesta en marcha de este Plan, pues es el órgano encargado de supervisar y apoyar su redacción y aprobación.

4.- PUNTO DE PARTIDA. EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIA.

La realización de un diagnóstico previo, basado en métodos de análisis cuantitativo y cualitativo, ha permitido identificar de manera bastante precisa las áreas de mejora y las fortalezas existentes. Esta información ha servido como fundamento para la formulación de los objetivos estratégicos plasmados en este Plan.

Los resultados del diagnóstico están estructurados por áreas temáticas. Este desglose permite una valoración más analítica, facilitando la identificación de patrones y tendencias relevantes para la formulación, a posteriori, del plan de acción.

4.1.- CONCLUSIONES POR ÁREA TEMÁTICA

4.1.1. ACTIVIDAD ESTADÍSTICA

La Secretaría General de Economía tiene atribuida, a través del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), las competencias para la determinación de las directrices de la actividad estadística, cartográfica y la información cartográfica de la Administración de la Junta de Andalucía, la política de coordinación y las funciones relacionadas con el gobierno, gestión e inteligencia de datos. Por tanto, dentro del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA), el IECA tiene un doble papel, el de productor y coordinador.

El IECA, como productor de información, integra el enfoque de género de forma transversal en toda su actividad. Todas las actuaciones que realiza esta agencia administrativa tienen en cuenta la perspectiva de género y generan información desagregada por sexo en todas aquellas actividades estadísticas referidas a personas.

Por otro lado, el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el periodo 2023-2029, que se configura, dentro del marco normativo y de colaboración institucional del SECA, es el instrumento de planificación y organización de la actividad estadística y cartográfica, cuyo objetivo principal es producir y mejorar de forma continua los datos y la información estadística geoespacial, con el fin último de generar conocimiento. Dicho Plan incluye la perspectiva de género como eje transversal de toda la actividad estadística y cartográfica de la Junta de Andalucía, por lo que este criterio se aplica en todas las actuaciones que se realicen, aunque no estén referidas específicamente a igualdad de género.

Asimismo, el Plan citado, en su artículo 10, establece que, al conjunto de necesidades de información se añaden seis ejes transversales que deben considerarse en cada una de las actividades estadísticas y cartográficas; uno de tales ejes es el de género, con el que se pretende incorporar dicha perspectiva, de manera sistemática y transversal, por medio de la inclusión de la variable sexo, facilitando así la generación de indicadores de género y avanzando en nuevas estrategias que permitan mejorar la medición de las desigualdades de género.

Lo hasta aquí descrito, pone de manifiesto el compromiso estadístico y cartográfico respecto a medir y visibilizar las diferentes brechas de género que existen en la realidad, lo que pone de relieve la imprescindible labor que realiza el Instituto.

Hay que destacar, asimismo, que la Junta de Andalucía ha sido pionera en impulsar la transversalidad de tales medidas.

De acuerdo con el Programa Estadístico y Cartográfico para 2024 el IECA fue responsable de 78 actividades, de las cuales 38 fueron pertinentes en materia de género, al tratar información relativa a personas, y, de estas últimas, 37 que preveían publicar resultados durante el referido año, difundieron los datos desagregados por sexo, es decir, la desagregación alcanzó casi al 100 % de las mismas. En cuanto a las 40 actividades restantes, su ámbito de estudio es otro, pues no recogen información relativa a personas y no son, en consecuencia, susceptibles de permitir la desagregación por sexo.

En cuanto a las actividades que no ofrecen sus resultados desagregados por sexo, ello se debe, principalmente, y como se ha mencionado anteriormente para el caso del IECA, a que la información a obtener no se refiere a personas, siendo los estudios estadísticos que sí se refieren personas, como no podía ser de otra forma, los que muestran mayor sensibilidad en materia de género; por ejemplo, los de carácter social o demográfico. No obstante, existen otros factores, que actúan a favor de la falta de desagregación por sexo, a **considerar**:

1. El hecho de que no sea posible incluir la variable sexo, aun cuando la estadística se refiera a personas, por causa de su complejidad metodológica, al tratarse de fuentes secundarias en las que el organismo productor carece de la posibilidad de intervenir, tanto en el diseño como en la recogida de datos. En casos semejantes, se procede a realizar una evaluación complementaria.
2. La existencia de obstáculos en la incorporación del enfoque de género. Se identifican problemas como la falta de concienciación existente en algunos organismos productores de datos y la dificultad para influir en los registros administrativos que se usan como fuente para el desarrollo de actividades estadísticas. Respecto de esto, cabe destacar que el IECA, en el ejercicio de sus funciones, informa preceptivamente a los organismos responsables de la creación y modificación de registros administrativos de la Administración de Andalucía respecto a la necesidad de incorporar la variable sexo. Por medio de los informes emitidos, se establece la relevancia de la inclusión de esta variable con el fin de que la información recopilada sea susceptible de explotación estadística con perspectiva de género, contribuyendo así a un análisis más exhaustivo e igualitario de la realidad. No obstante, aunque

dicha variable se incorpora cada vez más en los registros administrativos referidos a personas, no siempre están siendo explotados estadísticamente. Sin duda, impulsar dicha explotación permitiría la obtención de una información más completa a los efectos de evidenciar las desigualdades y medir mejor la realidad.

La transversalidad del eje de género, en todas las actividades planificadas, pone de manifiesto el compromiso del SECA de proporcionar a los organismos competentes en materia de género y sus analistas, toda la información estadística y geoespacial posible para poder realizar sus análisis, así como ayudar a la toma de decisiones basadas en evidencias. Como muestra de ello, existen además algunas actividades en cuya denominación se pone de manifiesto el referido enfoque, como son las seis siguientes:

- Sistema de indicadores con perspectiva de género de Andalucía.
- Participación de la población andaluza en el deporte organizado con perspectiva de género.
- Mujeres en el Sistema Andaluz del conocimiento.
- Índice de desigualdad de género de Andalucía.
- Estadística de Consulta al teléfono 900 de información a las mujeres.
- Estadística sobre atención prestada en centros de atención integral y acogida a las mujeres víctimas de violencia de género en Andalucía.

Asimismo, del análisis de las 139 necesidades identificadas en el Plan, hay una que se refiere explícitamente a la violencia de género, estando clasificada esta materia dentro del área de "Justicia y seguridad". La constatación de la necesidad de información sobre violencia de género fortalece el compromiso del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA) de satisfacer dicha necesidad. Gracias a esta información se pueden adoptar y emprender acciones encaminadas tanto a describir la magnitud del problema, como a combatirlo.

Cabe señalar que el IECA lleva a cabo formación, jornadas y otras actividades, de las que se ofrece información a través de su página web. Ninguna de ellas ha abordado de manera específica la igualdad de género, aunque no es el organismo competente en materia de formación específica. No obstante, el IECA facilita el acceso a la formación en materia de igualdad de género para su personal, mediante la difusión, a través de su intranet de las convocatorias comunicadas por el IAAP, con lo que este Instituto contribuye al perfeccionamiento de su personal en aquella materia formativa.

Adicionalmente, este organismo participa en la elaboración del informe de evaluación de impacto de género que acompaña a las leyes de Presupuestos anuales de la Junta de Andalucía.

Evidencia del compromiso con la integración de la perspectiva de género en la producción estadística, se destaca la publicación del “Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género de Andalucía”. Desde su edición en 2021, este sistema ofrece resultados que permiten la observación y el análisis de los contextos y factores que condicionan las desigualdades por razón de género en Andalucía, así como su evolución temporal mediante la presentación de series de datos.

En el marco de este sistema, se ha publicado información estadística sobre la situación de la mujer en los diversos ámbitos donde se encuentra infrarrepresentada. Como muestra, con motivo del 8M del año 2024, se elaboró y publicó la infografía que se muestra a continuación.



Material original elaborado por el IECA con motivo del 8M del año 2024. Disponible en su Web oficial

Las principales conclusiones sobre la actividad estadística son las que siguen:

- El impacto en las políticas públicas de datos estadísticos generados con perspectiva de género: los datos generados ayudan en la toma de decisiones sobre igualdad de género, valorándose positivamente la sensibilización y formación en esta materia.
- El IECA se dedica a la producción de información estadística y geoespacial de alta calidad. Esta información tiene como objetivo primordial facilitar el análisis y la investigación, sirviendo de base para la toma de decisiones en diversas áreas, incluyendo la igualdad de género. Si bien el IECA proporciona las herramientas y los datos desagregados necesarios para la realización de su análisis e investigación, no es competencia directa de este organismo llevar a cabo dicho análisis e investigación en profundidad sobre las políticas de igualdad de género. La responsabilidad del IECA se centra en ofrecer una base informativa sólida y con perspectiva de género, con el fin de facilitar esta labor a otros organismos y entidades competentes.
- La inclusión de la perspectiva de género como eje transversal en la actividad estadística andaluza ha logrado avances significativos, pese a que quedan áreas de mejora en la explotación de la información existente en poder de la Administración, como consecuencia del desarrollo de sus competencias.

De forma complementaria al IECA y de conformidad con el Decreto de Estructura de la CEHFEyDS vigente, la Secretaría General de Economía (SGE) de la Junta de Andalucía se encarga de la elaboración, análisis y seguimiento de la política económica de la Comunidad Autónoma, incluyendo la planificación económica, el análisis de coyuntura, las previsiones económicas y la evaluación de inversiones públicas. Sus funciones también abarcan la coordinación de la actividad estadística o el apoyo técnico a órganos económicos, entre otras. Desde hace años ya está consolidada la práctica de aplicar la perspectiva de género a dichos análisis.

4.1.2.- POLÍTICA PRESUPUESTARIA

La CEHFEyDS, asimismo, es responsable de la política presupuestaria en la Comunidad, incluyendo la **integración de la perspectiva de género en los Presupuestos**, desde el año 2003.

Por otra parte, y según el artículo 11 del Decreto 153/2022, de 9 de agosto, a la Dirección General de Presupuestos le corresponde la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

El presupuesto con perspectiva de género es una herramienta clave para mejorar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos públicos, ya que permite asignarlos de manera más equitativa, respondiendo a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, y eliminando aquellas barreras que perpetúan la desigualdad. No se trata únicamente de destinar fondos a programas específicos para mujeres, sino de orientar las principales políticas públicas hacia la corrección de los desequilibrios de género. Ello implica analizar los recursos presupuestarios para conocer el potencial impacto que tendrán las actuaciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres en un determinado contexto. Por tanto, las decisiones sobre **asignación de recursos** no solo consideran criterios técnicos o económicos, sino también su **impacto diferencial en mujeres y hombres**, con el objetivo de corregir desigualdades estructurales.

En Andalucía, durante más de veinte años, el presupuesto se ha convertido en el instrumento fundamental para la aplicación de mainstreaming o transversalidad de género. Ello ha supuesto la reorganización de los procedimientos de la Administración en todas las fases, a todos los niveles y por las personas que normalmente los llevan a cabo, para incluir los objetivos de igualdad de género en todos los ámbitos de actuación.

La Administración andaluza aplica la presupuestación con perspectiva de género en cumplimiento de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, en cuyo artículo 8 se establece que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el mismo sentido, el artículo 36 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, mandata que el Proyecto de Ley del Presupuesto que se remite al Parlamento de Andalucía se acompañe entre otra documentación, del correspondiente Informe de evaluación de impacto de género.

La metodología propia del presupuesto con perspectiva de género de la Administración andaluza se denomina Programa G+. Esta metodología tiene como finalidad clasificar los programas presupuestarios según su pertinencia y relevancia de género, dando lugar a la denominada Escala G+.

En este sentido, la dimensión de género, siguiendo la Escala G+, clasifica los programas presupuestarios en cuatro grupos:

- G+: Programas de Programas de gran capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional para la convergencia hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- G: Programas que inciden sobre las personas, de relevancia media o alta, con menor impacto, sea por el número de personas destinatarias, sea por el nivel y contenido de la competencia.
- g1: Programas con incidencia sobre las personas, de relevancia baja, esencialmente de carácter interno o instrumental.
- g0: Programas sin incidencia directa sobre las personas o cuya incidencia es nula o baja.

Cabe indicar que la Escala G+ se publica anualmente en el Anexo VI de la Orden anual de elaboración del Presupuesto.

En consonancia con lo anterior, todos los programas, en función de su relevancia, deben etiquetar en la planificación de sus fichas de programa, aquellos objetivos y actuaciones que se orientan a la consecución de la igualdad de género y/o la prevención de la violencia de género.

La relevancia que adoptan los programas clasificados como G+ (Alta) hace que sobre ellos recaiga la obligación de rendir información precisa en el Informe de evaluación de impacto de género sobre los resultados esperados en términos de igualdad: Capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida.

Asimismo, el Programa G+ facilita el análisis temporal de los créditos asociados a los programas presupuestarios y a las políticas más relevantes desde la perspectiva de género, permitiendo así evaluar la evolución y el impacto de las actuaciones públicas en materia de igualdad, como se detalla en el siguiente gráfico:



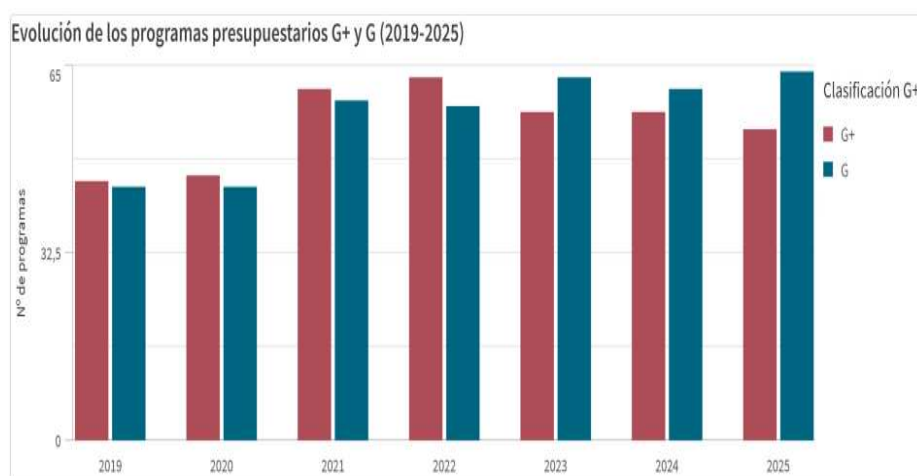
Elaboración propia. Información extraída del Sistema GIRO.

En el anterior gráfico se observa la evolución del crédito inicial de los programas presupuestarios, clasificados como G+ y G, desde 2019 hasta la actualidad. Cabe precisar que un mismo programa puede ser gestionado por diferentes secciones y tener una clasificación diferente en la escala G+ en cada una de ellas. Por dicho motivo, hay que tener en cuenta que, aunque se haga mención a “programas presupuestarios”, los datos representan “fichas programa”, es decir, la combinación del programa y la sección presupuestaria.

En la representación gráfica podemos comprobar la senda creciente del crédito inicial de los programas G+ y G, siendo la tendencia ascendente más notable en los primeros, mientras en los G, se observan un crecimiento acusado en 2023 y una tendencia estable desde dicho año.

En consonancia con lo anterior, es importante señalar que no todo el crédito inicial destinado a un programa clasificado como G+ o G se destina a financiar actuaciones con incidencia en la igualdad de género.

Paralelamente, este otro gráfico muestra la evolución de los programas clasificados como G+ y G, entre 2019 y 2025:



Elaboración propia. Información extraída del Sistema GIRO.

En esta última representación, se observa una tendencia ascendente de los programas G+ hasta 2022. A partir de ese año, disminuyen ligeramente y se mantienen estables. Por su parte, los programas G mantienen su tendencia creciente a lo largo del periodo, con algunos decrementos específicos, en 2022 y 2024, poco significativos.

En lo que respecta al presupuesto del ejercicio 2026, los sectores con mayor financiación son los siguientes:

- **Sanidad:** 16.004 millones (31% del total)
- **Educación:** 10.615 millones (20,6% del total)

No es posible facilitar el dato sobre el montante destinado a llevar a cabo acciones en favor de la igualdad de género, puesto que la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres está transversalizada en el Presupuesto, de forma que se incorpora a todas las políticas y programas con el propósito de lograr un efecto multiplicador.

En consonancia con todo lo anterior, y como ya ha quedado expuesto anteriormente, anualmente se elabora el Informe de Evaluación de Impacto de Género, como documento anexo al Proyecto de Ley de Presupuestos antes de su aprobación definitiva.

Este informe tiene como objetivo **identificar y evaluar cómo las partidas presupuestarias y programas públicos** influyen en la igualdad de género, y orientar la política presupuestaria para evitar, compensar o corregir desigualdades.

El informe sigue un modelo denominado **3R** (Realidad, Representación y Recursos-Resultados):

- **Realidad:** describe la situación actual de igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía con datos e indicadores relevantes.
- **Representación:** analiza la presencia de mujeres y hombres en la plantilla y estructura profesional de la Junta, identificando posibles brechas.
- **Recursos-Resultados:** examina la asignación de recursos presupuestarios y los resultados previstos, o impactos, de los distintos programas y políticas desde una perspectiva de género.

Al analizar el impacto sobre mujeres y hombres, la administración puede **optimizar la asignación de recursos**, priorizando inversiones y programas que tiendan a cerrar brechas de género, como apoyo a la conciliación, empleo femenino, eliminación de discriminaciones y violencia de género.

Por tanto, cabe señalar que el informe no es solo descriptivo: **evalúa el impacto esperado de las partidas presupuestarias y propone recomendaciones para reducir la brecha de género existente.**

En el marco del Informe de Evaluación de Impacto de Género que acompaña a los Presupuestos de la Junta de Andalucía para el ejercicio 2026, se presenta la siguiente distribución presupuestaria.

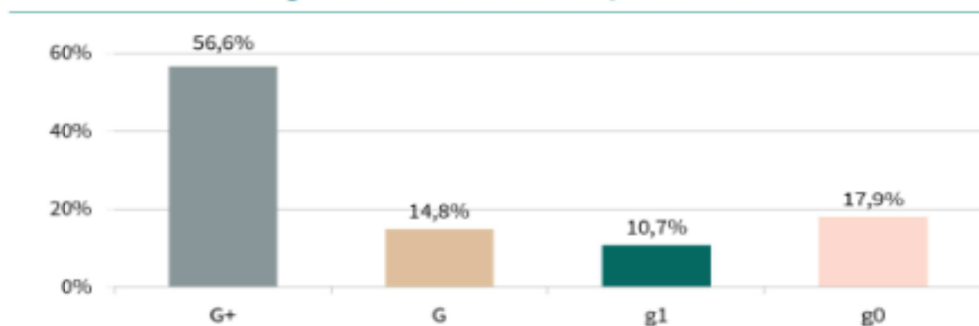
Cuadro 1. Evolución de los programas presupuestarios según la Clasificación G+

Clasificación G+	2026			Variación 2026/2025	Variación 2026/2025
	Número de programas	Crédito inicial	%		
G+	54	29.221.354.031	56,6%	6,3%	1.720.273.398
G	64	7.633.665.215	14,8%	4,0%	296.182.522
g1	35	5.497.522.016	10,7%	-0,6%	-33.750.252
g0	19	9.245.403.484	17,9%	8,7%	743.638.314
TOTAL	172	51.597.944.746	100%	5,6%	2.726.343.982

Elaboración propia. Información extraída del informe de Evaluación de Impacto de Género para el Presupuesto 2026.

En el cuadro anterior se aprecia, asimismo, la variación producida en el año 2026 respecto a 2025 sobre el crédito inicial asociado a cada tipo de programa. En la representación gráfica siguiente se puede ver una fotografía de la clasificación de los programas de acuerdo con la Escala G+, en el ejercicio 2026.

Gráfico 1. Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía según la Escala G+ en el Presupuesto 2026



Elaboración propia. Información extraída del informe de Evaluación de Impacto de Género para el Presupuesto 2026.

El análisis de la distribución presupuestaria, según la clasificación del Programa G+, revela una concentración significativa de programas considerados de alta y media relevancia en relación con la igualdad de género, representando el casi el 57% y el 15% respectivamente. Estos resultados evidencian una correlación positiva entre la política presupuestaria y la integración de la perspectiva de género.

En el presente caso, la acción de gobernanza se ha realizado con la Dirección General de Presupuestos. De esta colaboración se sacan las siguientes conclusiones:

1. Dificultad para medir el impacto real en la reducción de desigualdades, pese a que en los informes de Evaluación del Impacto de Género se analizan los indicadores de realidad.
2. Con los indicadores de realidad de los presupuestos se estudian ámbitos que son sensibles al género, como puede ser la conciliación, el bienestar social o la violencia de género.
3. Hay una relación directa y una comunicación fluida con el resto de Consejerías en la aplicación del enfoque de género.
4. Se detecta una falta de formación especializada de algunos organismos para poder presupuestar integrando la perspectiva de género. No obstante, la Dirección General de Presupuestos colabora con el IAAP en la organización de acciones formativas en materia presupuestaria, destinadas al personal de gestión presupuestaria, si bien es verdad que parte de dicho personal se encuentra actualmente ajeno a esta formación (concretamente, el de agencias y consorcios). En este sentido, se trabaja con el IAAP para abrir el abanico al personal no funcionario.

En síntesis, se observa un avance significativo en la integración del enfoque de género en la política presupuestaria de la Junta de Andalucía, evidenciado por el elevado porcentaje de programas que manifiesta una alta relevancia para contribuir al logro de la igualdad de género (programas G+ y G). No obstante, persisten desafíos en áreas clave, como la medición del impacto real de las políticas ejecutadas y el logro de una mayor sensibilización de la totalidad de agentes involucrados.

4.1.3.- POLÍTICA TRIBUTARIA

La Secretaría General de Hacienda, a través tanto de la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego, como de la Agencia Tributaria de Andalucía, ejerce un papel central en la política tributaria y financiera de la Junta de Andalucía. Sus competencias principales incluyen:

- Política Tributaria:
 - o Orientación de la política fiscal autonómica.
 - o Análisis y propuesta de medidas de política tributaria.
 - o Elaboración de proyectos normativos en materia tributaria.
 - o Impulso y coordinación de las actividades de aplicación de los tributos.

- Ingresos Públicos:
 - Análisis y seguimiento de los ingresos públicos.
 - Impulso estratégico de la gestión de los ingresos propios no tributarios.
- Estudios y Análisis:
 - Realización de estudios económicos y jurídicos necesarios para el cumplimiento de sus tareas.

Con el fin de detectar posibles brechas, se han analizado estas competencias con perspectiva de género.

A nivel normativo, es importante destacar los preceptos legales que amparan la actividad tributaria andaluza:

- En primer lugar, la Constitución española, que en su artículo 157.1 enumera los recursos de las Comunidades Autónomas, siendo, entre otros, los siguientes:
 - ✓ Impuestos cedidos total o parcialmente por el Estado y recargos sobre impuestos estatales.
 - ✓ Sus propios impuestos, tasas y contribuciones especiales.
- En segundo lugar, la regulación del régimen jurídico de los tributos cedidos a Andalucía, que viene establecida en las siguientes normas:
 - ✓ La Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas.
 - ✓ El Estatuto de Autonomía para Andalucía (Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo).
 - ✓ Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía y se modifican determinadas normas tributarias.
 - ✓ Ley 18/2010, de 16 de julio, del régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía y de fijación del alcance y condiciones de dicha cesión.
 - ✓ Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Con la finalidad de mejorar la comprensión del estudio realizado en esta materia se facilita el siguiente resumen, en el cual se recogen los principales impuestos cedidos sobre los que Andalucía, bien puede ejercer competencias normativas, o bien la cesión es exclusivamente recaudatoria, conforme a lo previsto en los artículos 45 a 53 de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre:

- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con carácter parcial, en el porcentaje del 50 por ciento.
- Impuesto sobre el Patrimonio.

- Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.
- Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.
- Los Tributos sobre el Juego.
- El Impuesto sobre el Valor Añadido, con carácter parcial, en el porcentaje del 50 por ciento.
- El Impuesto Especial sobre la Cerveza, con carácter parcial, en el porcentaje del 58 por ciento.
- El Impuesto Especial sobre el Vino y Bebidas Fermentadas, con carácter parcial, en el porcentaje del 58 por ciento.
- El Impuesto Especial sobre Productos Intermedios, con carácter parcial, en el porcentaje del 58 por ciento.
- El Impuesto Especial sobre el Alcohol y Bebidas Derivadas, con carácter parcial, en el porcentaje del 58 por ciento.
- El Impuesto Especial sobre Hidrocarburos, con carácter parcial, en el porcentaje del 58 por ciento.
- El Impuesto Especial sobre las Labores del Tabaco, con carácter parcial, en el porcentaje del 58 por ciento.
- El Impuesto Especial sobre la Electricidad.
- El Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte.
- El Impuesto sobre el depósito de residuos en vertederos, la incineración y la coincineración de residuos.

Además, poniendo en práctica el criterio de gobernanza, al que nos obliga el Plan Estratégico, se han mantenido sendas entrevistas con personal técnico de la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego, y con la Agencia Tributaria de Andalucía (ATRIAN).

En materia tributaria, se observa que el IECA, como parte del sistema de indicadores con perspectiva de género al que se aludió en el subepígrafe 4.1.1., dispone de un apartado dedicado a tributos, donde, sirviéndose de la información suministrada por la Agencia Tributaria tanto del Estado como de Andalucía, se difunde el número de declaraciones del IRPF por modalidad de declaración y sexo en la Comunidad, así como el número e importe de las autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, según el sexo de la persona declarante, el hecho imponible y la naturaleza jurídica. Por lo demás, en los **Informes de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de Andalucía**, también se analizan los tributos con enfoque de género. En este sentido, el informe correspondiente al año 2025 presenta resultados detallados que incorporan dicha perspectiva; ello permite un análisis más preciso de las desigualdades en materia tributaria que puedan aparecer entre ambos sexos.

Para conocer las brechas entre mujeres y hombres, se ha procedido al análisis de los siguientes tributos: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Sucesiones y Donaciones e Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales, cuyas estadísticas desagregadas por sexo publica la ATRIAN con carácter mensual. Tales estadísticas ofrecen datos tanto por fecha de presentación de la autoliquidación, como por fecha de devengo del hecho imponible.

Respecto al **Impuesto de la Renta de las Personas Físicas** (en adelante IRPF), se observa lo siguiente:

1. El incremento en el número de declaraciones de IRPF hechas por mujeres fue de un 23 % entre los años 2019 y 2023, mientras que las declaraciones presentadas por hombres aumentaron solo un 14 %. La proporción de declaraciones realizadas por mujeres con respecto al total alcanzó un 45,7 % en el último año del periodo analizado, dato que se encuentra dentro de los márgenes de equilibrio que se aplican a la paridad entre mujeres y hombres.

Lo anterior se puede apreciar con mayor claridad en la siguiente tabla:

Declaraciones del IRPF por modalidad de declaración y sexo en Andalucía

Unidad de medida: (Número de declaraciones) Periodicidad: Anual

Año	Declaración Individual		Declaración conjunta casado		Declaración conjunta monoparental		Total Declaraciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2019	1.465.669	1.427.880	545.529	95.738	29.425	78.442	2.040.623	1.602.060
2020	1.546.182	1.494.197	535.859	94.373	32.571	94.750	2.114.612	1.683.320
2021	1.611.584	1.573.883	504.515	87.818	35.501	103.358	2.151.600	1.765.059
2022	1.703.288	1.652.612	490.510	89.081	39.827	117.515	2.233.625	1.859.208
2023	1.829.270	1.755.871	466.188	85.437	40.865	124.419	2.336.323	1.965.727
Porcentaje/Total modalidad								
2019	50,7%	49,3%	85,1%	14,9%	27,3%	72,7%	56,0%	44,0%
2020	50,9%	49,1%	85,0%	15,0%	25,6%	74,4%	55,7%	44,3%
2021	50,6%	49,4%	85,2%	14,8%	25,6%	74,4%	54,9%	45,1%
2022	50,8%	49,2%	84,6%	15,4%	25,3%	74,7%	54,6%	45,4%
2023	51,0%	49,0%	84,5%	15,5%	24,7%	75,3%	54,3%	45,7%

Fuente: Ministerio de Hacienda. Agencia Tributaria de la Administración del Estado

Notas: En conjunta casado el sexo hace referencia al sexo del perceptor principal de la renta.

2. Si se analiza por modalidad, se observa que el 84,5% de las declaraciones conjuntas de personas casadas corresponden a hombres frente al 15,5% que suponen las declaraciones de mujeres. En este tipo de declaraciones, el sexo suele hacer referencia al perceptor principal de la renta. Como se observa en la tabla, esta proporción ha experimentado una ligera variación en el período 2019 -2023, habiéndose pasado del 14,9% en 2019 al 15,5% en 2023. Como contraste, en la modalidad de declaración conjunta monoparental, los términos se invierten. Son las declaraciones de mujeres las que representan el 75,3% de esa modalidad. Esta proporción se mantiene con tendencia ascendente en el período 2019-2023.

En cuanto al estudio sobre el **Impuesto de Sucesiones y Donaciones** (en adelante, ISD), se pone de manifiesto lo que sigue:

- En la modalidad mortis causa hay una mayor participación femenina en el pago del tributo (un 53,4%), aunque, como puede verse, los datos se encuentran prácticamente igualados. Ahora, casi la totalidad de las herencias entre familiares directos (grupos I y II) están exentas del pago de este impuesto.

- En las donaciones inter vivos, las mujeres también son mayoría, tanto en calidad de donantes como de beneficiarias (64 y 52%, respectivamente).

Por lo que se refiere al **Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados** (en adelante, ITPAJD), al analizar los datos de 2024, se observa que, del 70% correspondiente a personas físicas (620.597), en el 69,3% de los casos el sujeto pasivo es hombre.

El anterior dato invita a pensar que existe una desigualdad en la adquisición de bienes, pudiendo esto deberse a la mayor participación masculina en la economía y a un poder adquisitivo más elevado de los hombres, en su conjunto, respecto a las mujeres, sin embargo, como expresa de nuevo la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego en el informe de Realidad: “[...] es necesario hacer constar que, cuando hay varios sujetos pasivos del impuesto (el caso más habitual es el de matrimonio o pareja de hecho que adquiere un inmueble), solo rezará como primer declarante el que los adquirentes pongan en el modelo de autoliquidación”, por lo que, si no puede sacarse como conclusión que estas declaraciones evidencian una desigualdad objetiva en cuanto a participación en la economía y poder adquisitivo entre ambos sexos, sí podemos colegir que persiste la convención, contraria a la igualdad, de que el hombre, convencional cabeza de familia, continúe anteponiéndose en las declaraciones tributarias a la mujer.

Está claro que las anteriores conclusiones hay que asumirlas con precaución, pues el análisis por sexo del ITPAJD presenta una limitación, a día de hoy. La razón estriba, como se ha visto, en que, cuando en el hecho imponible declarado en la autoliquidación interviene más de un sujeto pasivo, únicamente se toma en cuenta aquel que aparece en primer lugar en dicha autoliquidación. Ello se traduciría en que los datos en relación con el sexo de la persona declarante se ofrezcan incompletos.

Con el fin de salvar esta limitación, la ATRIAN ha solicitado a la Agencia Digital de Andalucía (ADA) la confección de una base de datos donde se recoja la información de todas las personas sujetos pasivos de la autoliquidación.

Para establecer áreas de mejora y medidas concretas en esta materia, se deben tener en cuenta varias limitaciones, detectadas en el curso de las acciones de gobernanza.

De un lado, aunque la ATRIAN carece de potestad para diseñar e impulsar políticas de igualdad de género, desempeña un papel crucial en la promoción de la igualdad a través de dos vías principales. En primer lugar, la ATRIAN facilita a su personal el acceso a la formación en materia de igualdad de género; para ello, difunde, por medio de la intranet, las convocatorias del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), entidad responsable de la formación del personal de la Junta de Andalucía.

En segundo lugar, y en cumplimiento de sus competencias, la Agencia, en colaboración con el IECA, desarrolla un programa para la elaboración de estadísticas con perspectiva de género. Alineado con la planificación estratégica regional, dicho programa tiene como objetivo principal garantizar la integración efectiva de la perspectiva de género en el ámbito tributario. A tal fin, se incorpora sistemáticamente la variable sexo en la recopilación de datos, encuestas y estadísticas.

Seguidamente, la información resultante se pone a disposición de otros órganos administrativos, personal investigador, agentes sociales y la ciudadanía a través de diversas plataformas, incluyendo el Banco de Datos Estadísticos de Andalucía. Esta iniciativa facilita la realización de diagnósticos y análisis detallados sobre la situación de la igualdad de género en Andalucía, promoviendo la transparencia y el acceso a la información pública.

Por otro lado, las Comunidades Autónomas, como se adujo antes, tienen limitada su competencia en impuestos clave como el IRPF, ITPAJD o ISD, lo que merma su capacidad para realizar políticas de igualdad en relación con tales impuestos.

Pese a ello, varios son los hitos alcanzados que poner en valor, materializados en proyectos normativos promovidos por la Dirección General competente en materia de Tributos:

1. Reducción de la tarifa autonómica de IRPF, en relación con la estatal, al aumentarse los mínimos personales y familiares, así como las deducciones por menores a cargo o por gastos veterinarios en perros de aviso destinados a la protección y acompañamiento de las víctimas de violencia de género, lo que, sin duda, ha beneficiado principalmente a las mujeres.
2. Aprobación de tipos reducidos en el ITPAJD para el acceso a la vivienda, así como reducciones y bonificaciones en el ISD.
3. La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego.

Desde el año 2023, apoyados en la mejora de las estadísticas oficiales que elabora la AEAT sobre IRPF, la Junta puede conocer el impacto de las políticas tributarias aplicadas desde su ámbito en este impuesto troncal del sistema, lo cual se une a los datos que desde la propia Administración autonómica se dispone dentro del ámbito de tributos que gestiona.

Aparte de lo dicho hasta aquí, otro factor no menos importante a tener en cuenta es el relativo a la información y asistencia a la persona contribuyente que presta la ATRIAN. El acceso a estos servicios puede hacerse de forma presencial (con cita previa) o por vía telefónica (con o sin cita previa). En la actualidad, el protocolo de la atención telefónica sin cita previa (atendida en el centro de llamadas denominado CIYAT) obliga a preguntar por el sexo de la persona solicitante del servicio. La asistencia con cita previa, por su lado, se efectúa por medio de la aplicación TU TURNO.

Dicha aplicación da servicio a varios órganos directivos de la Junta de Andalucía y no incorpora la variable sexo. Consciente de ello, la ATRIAN ha solicitado la inclusión de la variable sexo en la mencionada aplicación.

4.1.4.- CONTRATACIÓN PÚBLICA

Recordemos que la Junta de Andalucía tiene por compromiso la mejora de las condiciones laborales y sociales de la población andaluza, mediante la promoción de la igualdad de género

y la inclusión social, preservando los recursos naturales para las generaciones futuras, teniendo presente la urgente lucha contra el cambio climático.

El **Estatuto de Autonomía para Andalucía**, en su artículo 10.2, defiende la efectiva igualdad del hombre y la mujer de la Comunidad, velando por la plena incorporación de las mujeres en la vida social y superando cualquier discriminación. El conjunto de previsiones presentes en el Estatuto conecta con la proclamación de los artículos 1.1 y 9.2 de la Constitución Española.

La Junta de Andalucía posee una serie de instrumentos administrativos para alcanzar los anteriores fines. Entre ellos destaca la utilización de la contratación de forma estratégica, para hacer efectivos los objetivos de carácter social, laboral y medio ambiental en el marco de una contratación pública sostenible, donde se integran aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales en todas y cada una de las fases de dicha contratación pública.

A este respecto, destacan dos elementos: la contratación pública socialmente responsable, que integra una serie de consideraciones sociales que se aplican en los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos, cuyo objeto es la mejora de las condiciones sociales preexistentes, y la contratación o compra pública verde o ecológica, cuyo propósito es la adquisición de mercancías, servicios y obras que tengan un impacto medioambiental reducido durante todo su ciclo de vida.

La contratación pública, bajo este enfoque, más el importante volumen de gasto que supone, convierte al sector público en la fuerza de arrastre del mundo empresarial y de la sociedad en su conjunto, en materia tanto social como medioambiental.

La CEHFEyDS es responsable de la contratación pública en la Comunidad, por medio de la Dirección General de Contratación. Su principal función incluye la coordinación de los procesos de contratación, las propuestas normativas y los estudios sobre la materia.

Como parte de la acción de gobernanza, además de recabar la participación en la confección del presente Plan de la Dirección General de Contratación, se accedió, mediante entrevista, a los sindicatos que forman parte de la Comisión de Seguimiento de las cláusulas sociales en los contratos públicos andaluces, así como a confederaciones y asociaciones de empresas.

La Dirección General de Contratación ha desarrollado diversas acciones clave que impactan de manera directa en la contratación pública. Si bien hay que poner de relieve su importancia, asimismo existen áreas en las que se podría avanzar en el desarrollo de una contratación estratégica que permitiría reducir las desigualdades por razón de género.

Por un lado, se ha impulsado, a través de la página web de la CEHFEyDS, un portal digital de contratación pública en el que existe un espacio específico dirigido a la inserción de cláusulas sociales y ambientales en los contratos y otro sobre contratación pública estratégica en cifras. En ambos espacios tiene cabida la información relativa a la contratación con perspectiva de género.

Por otro lado, el Acuerdo de 18 de octubre de 2016, del Consejo de Gobierno ya establece la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en los contratos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Asimismo, en él se instaba a la Consejería con competencia en materia de Hacienda a la aprobación de una Guía para la inclusión de cláusulas sociales y ambientales en la contratación de la Junta de Andalucía, en las diferentes fases del procedimiento de contratación, al objeto de facilitar a los órganos de contratación la incorporación de estas cláusulas en los distintos documentos contractuales y de establecer cláusulas de obligado cumplimiento para todos los órganos de contratación así como cláusulas recomendadas que estos podrán adaptar o modular en cuanto a su redacción conforme a las características de cada contrato.

La primera Guía fue aprobada en el año 2018 y desde entonces se han ido produciendo diversas actualizaciones por la Dirección General de Contratación en el marco de la Comisión de Seguimiento y Control de la aplicación de las cláusulas sociales y ambientales en la contratación de la Junta de Andalucía y sus entes instrumentales hasta llegar a la aprobación de una nueva Guía para la Incorporación de Cláusulas Sociales y Ambientales en la Contratación del Sector Público de la Junta de Andalucía, en el año 2023. Esta guía se redactó con un enfoque eminentemente práctico, así como con el propósito de asistir al personal de gestión en la incorporación de este tipo de cláusulas facilitando ejemplos de aquellas que tienen un uso más frecuente.

En la citada Guía, además, se incluyen una serie de ejemplos de cláusulas de carácter social, laboral y ambiental que se han ordenado atendiendo a tres niveles de desagregación (tipo de cláusula, tema y materia) y por su función en el procedimiento de contratación, con el objeto de facilitar el uso de la Guía por parte de los órganos de contratación.

Se trata de cláusulas extraídas de licitaciones reales cuya publicación en los respectivos perfiles de contratante se referencia en notas al pie de página. Las mismas no son automáticamente extrapolables a otros expedientes de contratación, puesto que, como se ha puesto de manifiesto en esta guía, la justificación de la inclusión de una determinada cláusula depende mucho del objeto del contrato y de la vinculación de aquella con este. Se insiste en que la finalidad del repositorio de cláusulas que aglutina este apartado de la guía es la de orientar a los órganos de contratación a la hora de confeccionar el expediente de contratación.

Por esta razón es de gran interés el contenido del anexo, al contener éste la jurisprudencia y la doctrina de los órganos consultivos y tribunales administrativos de recursos contractuales sobre contratación pública sostenible, de manera que se pueden contrastar requisitos y criterios interpretativos de aplicación de las cláusulas sociales y ambientales que se seleccionen para su incorporación al correspondiente pliego, de manera que se les consiga dotar de máxima seguridad jurídica.

Finalmente hay que destacar que en octubre de 2025 se ha procedido a aprobar la actualización de la Guía, mediante Resolución de la Dirección General de Contratación, publicada en el Portal de Contratación.

Asimismo, para facilitar la consulta detallada de los contenidos de la Guía, la Dirección General de Contratación, en colaboración con la Agencia Digital de Andalucía, ha puesto a disposición de todas las unidades de contratación dos herramientas de búsqueda sobre dichos contenidos.

El primero de ellos es el buscador de ejemplos de cláusulas sociales y medioambientales, que permite acceder de manera ágil a un catálogo de cláusulas seleccionadas utilizadas en expedientes de contratación, y recogida en el Anexo III de la Guía, y que pueden ser incorporadas en los pliegos de contratación. Para ello, es posible aplicar filtros por materia, función en el pliego y tipo de contrato, y efectuar búsquedas por términos específicos para encontrar las más adecuadas y su detalle concreto. Tras la aplicación de los filtros seleccionados, la persona usuaria podrá consultar el detalle de cada una de las cláusulas, incluyendo el texto de la mismas y la forma de acreditación de su cumplimiento.

El segundo se encuentra en el buscador de doctrina sobre contratación sostenible. Este permite acceder al contenido del Anexo IV de la Guía mediante búsqueda de términos y filtros, un amplio listado de jurisprudencia y resoluciones de tribunales y órganos consultivos. Al igual que en el caso anterior centrado en los ejemplos de cláusulas, mediante la búsqueda y la aplicación de los filtros presentes en la aplicación, la persona usuaria podrá acceder al detalle de cada resolución, encontrando, entre otros, el texto de la cláusula impugnada, si la cláusula ha sido aceptada o no por el tribunal o un extracto de los fundamentos de derecho más relevantes. Se trata de un recurso de gran valor a la hora de determinar la seguridad jurídica de cláusulas sociales y medioambientales incorporadas a los expedientes.

Con el análisis de esta doctrina se pretende ayudar al gestor a asumir un aspecto fundamental a la hora de abordar la contratación sostenible: la necesaria vinculación de las cláusulas con el objeto del contrato. Consultar esta doctrina es, en consecuencia, muy útil para garantizar una justificación adecuada sobre la elección y proporcionalidad de las cláusulas que se incluyan en los pliegos de contratación.

En cuanto a los datos acerca de las cláusulas de igualdad, el “Informe Anual de inclusión de cláusulas sociales y ambientales y reserva social, año 2024”, revela lo siguiente:

- El 59,54% de los contratos incluye, al menos, una cláusula social.
- Un total de 5.140 millones de euros licitados en el año corresponden a expedientes de contratación pública que incorporan cláusulas sociales.
- El 21% de las cláusulas sociales están relacionadas con la igualdad de género, incluyendo en este apartado la violencia de género y el acoso sexual en el trabajo, lo que computa 587 cláusulas sociales sobre un total de 2.751.

En cuanto a los tipos de cláusulas de igualdad, su distribución es la que sigue:

- Contar con Planes de igualdad: un 51%.
- Otras medidas (conciliación, prevención de acoso, promoción femenina): 23%.
- Que tengan en cuenta la inserción laboral de mujeres: 19%.
- Formación laboral en materia de igualdad: 4%.
- En materia de violencia de género y acoso sexual en el ámbito de la salud laboral, este tipo de cláusulas supone un 3% del total de cláusulas en materia de igualdad.

Especialmente reseñable es cómo se da traslado a estas cláusulas en materia de género en la contratación pública de obras que se lleva desde esta Consejería, siendo la construcción un sector tan masculinizado. Y es que ya son varios los contratos de esta naturaleza ya adjudicados y otros de próxima licitación en los que se está estableciendo, como condición especial de ejecución del contrato de carácter social, la adscripción de, al menos, una mujer a la propia obra objeto del contrato durante todo el plazo de ejecución de la misma para desarrollar trabajos propios de la construcción.

Ello sin duda se convierte en un motor fundamental desde la contratación pública y el gran volumen de recursos financieros que implica, para el desarrollo profesional de mujeres en actividades con verdaderas barreras de acceso por razón de sexo.

Uno de los principales obstáculos en la aplicación práctica de estas cláusulas reside en la dificultad técnica de incorporarlas en la documentación relativa a la contratación. Esta dificultad deriva, en gran medida, de la frecuente imposibilidad para poder justificar la inclusión de las mismas, en función del objeto del contrato. Ello ha devenido en la interposición de algunos recursos. En la Guía antes mencionada se facilitan ejemplos de aquellas cláusulas de uso más común sobre las que no consta que hayan sido objeto de recurso.

Un factor favorable a la inclusión y evaluación de dichas cláusulas reside en la disponibilidad de instrumentos adecuados. Uno de ellos consiste en la posibilidad de otorgar a las cláusulas un carácter estratégico, integrándolas como cláusulas esenciales de ejecución y estableciendo la posibilidad de imponer penalidades o, incluso, de proceder a la resolución del contrato.

En función de las conclusiones derivadas del análisis precedente, se establecen las siguientes áreas de intervención estratégica como ejes prioritarios del presente Plan:

- La coordinación entre la Consejería y la Unidad de Igualdad de Género en la elaboración de guías de contratación.
- Las cláusulas de igualdad en los contratos públicos requerirán de acciones que permitan aumentar su presencia (en 2024, como se dijo más arriba, representan el 21% del total).

- Las cláusulas en materia de violencia de género y acoso sexual en el ámbito laboral (3% del total de cláusulas de igualdad en 2024) deberán incrementarse atendiendo a su relevancia en cada contrato.
- Necesidad de fortalecer medidas de inserción laboral femenina en sectores donde las mujeres están infrarrepresentadas, como por ejemplo en industria, construcción o tecnología.
- Dificultades en la inclusión de cláusulas sociales en determinados contratos, así como la necesidad de marcar líneas y objetivos estratégicos para compartir criterios.
- Resulta destacable la labor realizada en la integración de la perspectiva de género en la contratación pública, así como los esfuerzos destinados a asegurar una mayor inclusión de cláusulas sociales, evidenciados en la elaboración de la Guía de cláusulas sociales y ambientales y en la creación de buscadores de cláusulas, jurisprudencia y doctrina, así como por medio de los informes anuales correspondientes.

Para finalizar, es relevante destacar las alusiones relativas a “Inclusión sistemática de la perspectiva de género en la contratación pública” (cláusulas de igualdad, etc.), realizadas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, las cuales marcan también el contenido de este Plan Específico, que incorpora, entre las medidas de gobernanza de su línea 1.A, la relativa a la “Incorporación plena de la perspectiva de género”.

La definición de este tipo de cláusulas debe necesariamente matizarse para lograr su viabilidad jurídica, de manera que se señale la imprescindible vinculación con el objeto del contrato. Las cláusulas aplicadas serán las adecuadas al objeto del contrato, en función del sector de actividad, finalidad, naturaleza y contenido del mismo, y tienen que quedar definidas de forma clara en los pliegos y en el anuncio de licitación.

Asimismo, dentro del Plan Estratégico cobra importancia, a nuestros efectos, la Línea 4.A. “Lucha contra la precariedad y discriminación laboral” y la medida asociada: “Acciones positivas para el fomento de la contratación de mujeres, con priorización (sic) de mujeres en riesgo de exclusión (incluidas aquellas chicas mayores de 16 años que se encuentran bajo la tutela o la guarda de la Administración de la Junta de Andalucía), por ejemplo, considerando su contratación como mérito para la obtención de contratos públicos”.

4.1.5. - FOMENTO Y PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRESARIAL DE ANDALUCÍA.

4.1.5.1. INTRODUCCIÓN A LA ACTIVIDAD DE LA AGENCIA TRADE

La Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico de Andalucía (TRADE) es una entidad instrumental de reciente constitución, adscrita actualmente tanto a la CEHFEyDS, como a la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias, de acuerdo con el Decreto del Presidente 5/2025, de 15 de octubre, por el que se modifica el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías. Sus estatutos

fundacionales fueron aprobados mediante el Decreto 69/2023, de 21 de marzo, en vigor desde el 25 de marzo de 2023. Desde entonces, se ha estado llevando a cabo la integración en la nueva agencia de tres entidades: Agencia IDEA, Agencia Andaluza del Conocimiento y la empresa pública Extenda, S.A.

En tanto agencia de desarrollo regional cuenta con un amplio objeto fundacional explicitado en el artículo 7 de su Ley de creación. De acuerdo con este artículo, TRADE tiene como misión favorecer las inversiones empresariales para la creación de nuevas actividades, así como la consolidación y mejora de las ya existentes; fomentar la promoción exterior y la internacionalización de la economía andaluza, así como la investigación, desarrollo e innovación y las sinergias entre los agentes económicos y las Administraciones Públicas, con el claro objetivo de fomentar la participación de las mujeres en todas estas actividades, a todos los niveles, para contribuir a que la economía aproveche el enorme potencial existente, teniendo en cuenta la situación y posición de desigualdad de la que parten aquellas y permitiendo visibilizar esta realidad.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad productiva es una cuestión que se encuentra en el centro de muchas preocupaciones, tanto económicas como sociales y culturales, y por ello es una dimensión axial en la estrategia organizativa de TRADE.

El “McKinsey Global Institute”, revela que si hubiera paridad de sexos en el ámbito laboral, el PIB mundial se incrementaría en un 26 % en los próximos 10 años.

El V índice *ClosinGap* (último publicado) elaborado por la asociación *ClosinGap* (especializada en el estudio de las brechas de género en economía), en colaboración con *PwC*, sitúa la paridad de género en España en 2024 en el 65,7%, lo que refleja una brecha del 34,3%. Y, además, en clave económica, el coste de oportunidad de alcanzar la paridad de género plena supondría un incremento del 17,1% el PIB de 2023, porcentaje que se traduciría en más de 255.000 millones de euros para la economía española.

Andalucía cerró 2024 con una población de 8.590.000 personas, lo que supone un incremento de 27.300 habitantes en el último año. La población femenina es mayoritaria, con 4.368.000 mujeres, lo que supone el 50,85% del total, frente a los 4.222.000 hombres que son el 49,15%. A pesar de estos porcentajes y que, en los últimos diez años, la población femenina ha crecido con mayor intensidad que la masculina en la Comunidad (un 3,5% más en los últimos diez años), su participación en el mercado laboral sigue siendo menor que la de los hombres. El propio Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PEIMHA) recoge al respecto que solo el 43,1% de mujeres andaluzas están ocupadas, frente al 56,9% de los hombres.

Por ello son necesarias medidas y acciones positivas que mejoren la participación de las mujeres en la actividad económica y laboral, a través de subvenciones y otras actuaciones que puedan resultar eficaces para reducir las brechas de género en el sector industrial y en el tejido productivo, aprovechando el talento y potencial de un segmento de la población que, históricamente, ha estado subrepresentado en este ámbito.

Corregir esta situación de desigualdad permitirá un mayor crecimiento económico como evidencia el índice ClosinGap, por lo que contribuir a un desarrollo igualitario de la sociedad resulta un deber de la Administración y una oportunidad para la sociedad.

Para avanzar hacia la igualdad de género en el sector empresarial, además de conocer la situación de desigualdad de partida y de fijar objetivos y acciones de igualdad pertinentes y eficaces, es clave establecer indicadores de género y, analizando su evolución, ajustar las políticas y estrategias conforme vaya siendo necesario, abordando aquellas áreas que no marchen al ritmo deseado y precisen mejoras.

La planificación estratégica y organizativa de Andalucía TRADE contempla entre sus objetivos estratégicos uno destinado a INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ANDALUZ y, por tanto, muestra la importancia y el tratamiento transversal que se da a la igualdad de género en esta entidad, lo cual se refleja en su actividad prestacional, así como en su organización y funcionamiento, como más adelante se detallará. Este hecho es de gran relevancia para el I Plan Específico de Igualdad de Género de la CEHFEyDS, ya que pocas entidades instrumentales del entramado institucional de la Administración andaluza cuentan entre sus objetivos estratégicos con uno destinado a esta materia, lo que evidencia el firme compromiso de esta entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

4.1.5.2. RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Por la amplitud de este bloque temático, para el trabajo de campo se ha querido contar con la colaboración de diferentes agentes implicados de manera directa en la gestión.

En primer lugar, con el tejido empresarial andaluz. Para llevar a cabo esta actuación de gobernanza se ha diseñado una *encuesta-formulario* dirigido a empresas de reciente creación, ya que uno de los programas de TRADE es el asesoramiento y consultoría para el fomento del impulso empresarial de la región. El universo de estudio compilado ha supuesto un total de 216 empresas, de las cuales han participado únicamente un total de 6 de las que solo 2 – el 33,3% – cuentan con mujeres en órganos de dirección, una con gerencia compartida hombre-mujer, y otra en calidad de propietaria de la entidad. Los sectores en los que operan las empresas que han manifestado conocer la Agencia son transporte, logística e ingeniería. No obstante, el bajo nivel de respuesta no permite considerar estos datos con validez estadística para extrapolar al universo poblacional.

En segundo lugar, se ha diseñado una entrevista dirigida a los sindicatos mayoritarios en Andalucía, debido a su importante papel en la negociación en materia de empleo, en relación directa con la materialización de los principios de igualdad de trato y oportunidades en la negociación y elaboración de Planes de Igualdad, mejora en las políticas de conciliación, negociación de convenios, etcétera. A este fin se contactó con varias organizaciones con presencia en Andalucía. Y también se ha creído necesario tomar en consideración la perspectiva de la Confederación de Empresarios de Andalucía, dado su papel fundamental en la promoción del emprendimiento y su activa participación en el diálogo social, aspectos que se estiman de especial trascendencia.

Para hacer el análisis cuantitativo se ha tomado como referencia el informe “**La mujer en el mercado de trabajo andaluz**”, elaborado por el Observatorio Argos de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía. Al analizar los datos, se ha advertido una tendencia a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

En concreto, la participación de la mujer en el mercado laboral andaluz es inferior a la media nacional, situándose en un 52,14%, frente al 59% registrado a nivel estatal. El análisis de los factores determinantes de esta brecha pone de manifiesto la insuficiencia de medidas que garantizan una conciliación corresponsable. En este sentido, el 38,31% de las mujeres inactivas en Andalucía señalan que la dificultad para compaginar la vida profesional con las responsabilidades domésticas es la principal causa de su exclusión del mercado laboral. Este fenómeno, conocido como “suelo pegajoso”, alude a las barreras estructurales que dificultan la incorporación de las mujeres al ámbito laboral remunerado. En contraste, esta circunstancia afecta únicamente al 8,25% de los hombres inactivos.

Desde una perspectiva sectorial, la distribución de la ocupación según el tipo de actividad revela una marcada concentración de las mujeres en el empleo por cuenta ajena, representando esta participación el 87% del total, en detrimento de la presencia femenina en el ámbito del emprendimiento. En comparación, solo el 13% de las mujeres desarrollan una actividad por cuenta propia, frente al 20% de los hombres.

En el ámbito de las condiciones laborales, las mujeres sufren en mayor medida la contratación temporal y el empleo a tiempo parcial. De acuerdo con un informe del Observatorio Argos, la tasa de temporalidad femenina en Andalucía alcanza el 23,5%, mientras que para los hombres este porcentaje baja al 20,6%.

El informe asimismo evidencia una marcada segregación ocupacional, con una alta concentración de la mujer en ámbitos como la educación, la sanidad y el comercio, frente a una presencia marcadamente reducida en los sectores productivos como la construcción, la industria y la tecnología.

RAMA DE ACTIVIDAD	PRESENCIA FEMENINA*	PRESENCIA MASCULINA*	Representación de la mujer en la actividad	Representación del hombre en la actividad	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
Industrias extractivas	0,06%	0,34%	12,50%	87,50%	900	6300
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,35%	0,63%	31,18%	68,82%	5300	11698
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,27%	1,24%	14,81%	85,19%	4000	23009
Construcción	1,19%	10,88%	8,13%	91,87%	17900	202272
Transporte y almacenamiento	1,93%	6,93%	18,47%	81,53%	29200	128894
Información y comunicaciones	1,74%	3,68%	27,77%	72,23%	26300	68407
Actividades financieras y de seguros	1,68%	1,80%	43,20%	56,80%	25400	33396
Actividades inmobiliarias	0,91%	0,66%	52,69%	47,31%	13700	12301
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,75%	2,05%	40,93%	59,07%	26400	38100
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,01%	0,00%	100,00%	0,00%	100	0
Comercio al por mayor y al por menor	17,33%	15,03%	48,34%	51,66%	261.600	279.567
Hostelería	10,46%	7,87%	51,89%	48,11%	157.900	146.398
Educación	10,66%	4,88%	63,93%	36,07%	160.900	90.782
Actividades sanitarias y de servicios sociales	16,74%	4,24%	76,20%	23,80%	252.600	78.896

*Porcentaje calculado respecto al total de mujeres y hombres ocupados en las distintas ramas de actividad en Andalucía durante 2024.

El impacto de los estereotipos y papeles de género se refleja en la distribución de mujeres y hombres dentro del mercado laboral; ello se corrobora al analizar la distribución del empleo en los distintos regímenes de afiliación. Como muestra de lo anterior, se observa que las mujeres representan el 95% del empleo en el Sistema Especial de Empleados/as de Hogar, mientras que su presencia en sectores como el Mar (5%) y la Minería y el Carbón (0%) es prácticamente residual o nula.

La edad constituye también un factor determinante en las posibilidades de acceso al empleo de las mujeres, aumentando las barreras debido a la intersección de dos factores de discriminación: sexo y edad.

En Andalucía, el grupo etario con mayor representación femenina, en situación de búsqueda activa de empleo, corresponde al rango de 40 a 54 años, que alcanza un 39,05% del total. En contraste, en el segmento comprendido entre los 20 y 24 años, el porcentaje representa únicamente el 10% del total, lo cual evidencia que la edad es un obstáculo difícil de sortear para la inserción laboral de la mujer.

Entre las acciones de gobernanza efectuadas a este respecto, destaca la colaboración con la Confederación de Empresarios de Cádiz (en adelante, CEC), entidad que desempeña un papel crucial en la promoción de la igualdad de género en dicha provincia. Sus actividades principales incluyen:

1. Provisión de asesoramiento especializado en la contratación de mujeres.
2. Difusión de programas vigentes destinados a fomentar la contratación femenina.
3. Coordinación de proyectos formativos con perspectivas de contratación, priorizando la empleabilidad de las mujeres.

Así pues, la CEC ejerce una influencia significativa a través de la formación y la información que presta, buscando impactar positivamente en las políticas relativas a la gestión de personal de las empresas de su provincia. Su objetivo primordial es el fomento de la creación de equipos directivos sensibilizados con las realidades y necesidades familiares y personales tanto del mercado laboral, como de sus propias plantillas, ya que las principales dificultades identificadas por la CEC giran en torno a la promoción del empleo femenino y el desarrollo profesional de la mujer.

4.1.5.3. BRECHAS DE GÉNERO Y BARRERAS IDENTIFICADAS EN LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

Las principales desigualdades identificadas en el diagnóstico de situación de partida en este ámbito y bloque temático (actividad productiva) son estas:

- el impacto en los papeles y estereotipos de género, que perpetúan la función de las mujeres como cuidadoras;
- la falta de corresponsabilidad en el uso de permisos;
- la elevada masculinización de sectores productivos estratégicos como la industria;
- la baja participación de la mujer en la actividad empresarial.

En paralelo, se subraya la relevancia del emprendimiento, como vía para alcanzar la autonomía económica de las mujeres, y se enfatiza la necesidad de optimizar a un tiempo el acceso a la financiación y a los servicios que se prestan. En este sentido, se recomienda fortalecer la divulgación de las ayudas y la cartera de servicios existentes, a través de canales accesibles y de un asesoramiento eficaz. Además, se resalta la importancia de la negociación entre los agentes económicos y sociales para desarrollar nuevas reglas y medidas empresariales que favorezcan la igualdad real en el ámbito laboral, sobre todo en materia de conciliación corresponsable.

El equipo de TRADE, con la finalidad de contemplar las brechas de género que afectan a su ámbito de actividad y ganar operatividad y coherencia con el Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (PEIMHA), ha tomado en consideración algunas de las recomendaciones trasladadas en la acción formativa organizada por el IAAP y el IAM para la elaboración de los planes específicos de igualdad de las Consejerías (I23F-PS60) y, en concreto, la que refiere que “El Plan de Igualdad de cada Consejería debe (...) eliminar o reducir los problemas de desigualdad entre mujeres y hombres (brechas de género), identificados para el área competencial de cada Consejería, y para ello se debe tener en consideración, al menos, los ámbitos de atención y de intervención prioritarios señalados en la SITUACIÓN DE PARTIDA que recoge el PEIMHA”.

A tal fin, se ha analizado el contenido del epígrafe titulado “Diagnóstico de situación” (pág. 21 a 31) del PEIMHA y se han seleccionado aquellas brechas de género a las que esta entidad instrumental contribuirá a combatir mediante el desempeño de su objeto fundacional, las cuales se muestran a continuación.

4.1.5.4. BRECHAS DE GÉNERO DEL PEIMHA A LAS QUE CONTRIBUIRÁ A COMBATIR ANDALUCÍA TRADE

Investigación e innovación:

- Brecha en la distribución del personal investigador en las empresas andaluzas: 22,94% mujeres.
- Infrarrepresentación respecto a las patentes presentadas por mujeres: 7,4% mujeres.

Empleo, renta y pensiones:

- Brecha en la ocupación: 43,1% de mujeres ocupadas.
- Segregación ocupacional en la industria manufacturera: 23,4% mujeres.
- Infrarrepresentación entre personal Directivo y Gerencia: 32,84%.

Economía y empresa:

- Infrarrepresentación de mujeres socias fundadoras de sociedades (23,8% mercantiles; 32,03% S.C.A; laborales 27,8%)

4.1.5.5. CONTRIBUCIÓN DE TRADE PARA COMBATIR ESTAS BRECHAS DE GÉNERO.

Una vez descrito el contexto de intervención y la situación de partida, resultará fundamental el despliegue de la actividad de TRADE, la cual opera bajo las competencias de la CEHFEyDS para impulsar el desarrollo económico y empresarial de Andalucía, a la vez que combate las brechas de género existentes desde un enfoque integral.

A nivel estratégico, cuenta con un objetivo estratégico destinado a esta finalidad: INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ANDALUZ. Para medir los avances en este objetivo estratégico, TRADE propone indicadores de impacto como “la variación anual de la población femenina ocupada en Andalucía” o “el índice de distribución por sexos de la población ocupada”.

A nivel táctico y operativo, para desarrollar ese objetivo estratégico se ha concretado un objetivo operativo: “Impulsar actuaciones de visibilización, consolidación e incorporación de la mujer en el tejido empresarial de Andalucía”. El impulso de actuaciones de visibilización, consolidación e incorporación de la mujer en el tejido empresarial andaluz representa un compromiso decidido por la equidad de género y el empoderamiento femenino en el ámbito empresarial. Con él se pretende resaltar la presencia y los logros de las mujeres en la esfera de los negocios, así como fortalecer su participación asumiendo papeles de liderazgo y toma de decisiones, a través de su participación en actividades empresariales de desarrollo industrial, I+D+i, promoción exterior, así como actividades relacionadas con la innovación y la transferencia de conocimiento en el sistema regional de innovación.

Para ello, y a través de diversas acciones, se pretende aumentar el grado de conocimiento de los incentivos por parte de las mujeres, así como de las asociaciones representativas de emprendedoras y empresarias, y realizar actuaciones de promoción específicas mediante acciones de igualdad como las siguientes:

- Jornadas de difusión dirigidas específicamente a mujeres y a entidades representativas de las mujeres emprendedoras.
- Promoción específica en las campañas existentes en los medios de comunicación o campañas específicas en las redes sociales.
- Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos de todas las actuaciones encaminadas a conseguir dicho objetivo.
- Estudios e informes que visibilizan la situación y/o posición de desigualdad de la mujer en la actividad productiva de la Comunidad.

Por otro lado, y para incentivar la incorporación de la mujer a la actividad productiva y empresarial en Andalucía, se han establecido una serie de acciones positivas. Por medio del Decreto 114/2024, de 18 de junio, por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, para el impulso de la actividad económica, a través de proyectos de investigación industrial y desarrollo experimental, proyectos de inversión para el crecimiento y mejora de la competitividad de las pymes y proyectos de puesta en marcha de pequeñas empresas, por parte de la

Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico (TRADE), se han establecido acciones positivas a través de la incorporación de las características adicionales que se detallan a continuación:

- Tasa de incentivo adicional del 5% a los proyectos de inversión para la PUESTA EN MARCHA DE PEQUEÑAS EMPRESAS EN ANDALUCÍA, que sean promovidas por empresas mayoritariamente participadas por mujeres.
- Tasa de incentivo adicional del 2%, por cada empleo creado que sea ocupado por mujeres, con un tope del 7%, en los proyectos de inversión para la PUESTA EN MARCHA DE PEQUEÑAS EMPRESAS EN ANDALUCÍA.
- Tasa de incentivo adicional del 2% a los proyectos de inversión de CRECIMIENTO Y MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES CON ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ANDALUCÍA, que hayan sido presentados por empresas promovidas mayoritariamente por mujeres
- Tasa de incentivo adicional del 2%, por cada empleo creado ocupado por mujeres, con un tope del 5%, en los proyectos de inversión de CRECIMIENTO Y MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES CON ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ANDALUCÍA.

El mismo Decreto 114/2024 de bases reguladoras de subvenciones establece como uno de sus ámbitos de actuación el de los proyectos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) que engloben la temática de Igualdad de género (eje de apoyo transversal T7. Igualdad de género y reducción de desigualdades de la Estrategia de Especialización Inteligente para la Sostenibilidad, S4Andalucía).

Adicionalmente, se ha establecido, en el artículo 24 de este Decreto de bases reguladoras, la obligación de las personas o entidades beneficiarias de las ayudas de utilizar un lenguaje no sexista en toda información o publicidad que se efectúe de la actividad u objeto de la subvención.

Asimismo, es obligatorio hacer constar, en toda información o publicidad que se efectúe de la actividad u objeto de la subvención, que la misma está subvencionada por la Administración de la Junta de Andalucía, indicando la Consejería o Agencia que la ha concedido, resaltando el carácter público de la financiación y utilizando un lenguaje no sexista. Además, todos los materiales, imágenes y documentación utilizados evitarán el uso de cualquier imagen discriminatoria o estereotipo sexista y deberán fomentar valores de igualdad, pluralidad de papeles y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Como indicadores de resultado que permitan valorar los avances en este objetivo operativo se prevé la utilización de items como, por ejemplo: el “número de empresas beneficiarias de incentivo adicional por característica de género o el número de empresas representadas por mujeres en acciones de innovación y/o internacionalización”.

Por último, TRADE, en coherencia con los compromisos presupuestarios y conforme al Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de

Andalucía, se propone contribuir al desarrollo de un tejido empresarial andaluz más equitativo. Esto implica tanto fomentar la participación femenina en el ámbito empresarial, especialmente en puestos de dirección, como promover la igualdad de género en las inversiones, la investigación, el desarrollo y la innovación. La finalidad de todo ello es la de impulsar un crecimiento económico y sociocultural inclusivo, reconociendo el fomento de la igualdad de género como un fin de la Administración de la Junta de Andalucía.

Por otro lado, se ha iniciado la elaboración del primer Plan Interno de Igualdad de TRADE, encontrándose el mismo, a esta fecha, en fase de diagnóstico.

En síntesis, se constata que las mujeres continúan enfrentándose a obstáculos en el acceso al empleo, el capital y la empresa, y se reconoce el valor de las actividades e iniciativas que recientemente ha puesto en marcha TRADE, si bien es primordial monitorizar la implantación y los resultados que se vayan obteniendo para ir adecuando la oferta prestacional de TRADE a las necesidades reales. No obstante, este importante reto que supone la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres en la actividad productiva, requiere no solo de medidas más pertinentes y eficaces, auspiciadas desde el sector público, sino que precisa, a la par, del compromiso de todos los agentes que intervienen en la actividad productiva, del empoderamiento de las mujeres, de la corresponsabilidad de los hombres y de la apuesta decidida de la ciudadanía en su conjunto por esta materia, porque la mejora de la competitividad regional dependerá también de que la sociedad andaluza sepa aprovechar y poner en valor el talento y capacidad de las propias mujeres.

4.1.6.- JUEGOS Y APUESTAS

El artículo 81.1 del Estatuto de Autonomía para Andalucía atribuye a la Comunidad Autónoma de Andalucía la competencia exclusiva en materia de juegos, apuestas y casinos, incluidas las modalidades por medios informáticos y telemáticos, siempre y cuando la actividad se desarrolle exclusivamente en Andalucía. La regulación general de dicha materia se encuentra recogida en la Ley 2/1986, de 19 de abril, del Juego y Apuestas de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Decreto 153/2022, de 9 de agosto, fija las competencias de la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego, en esta última materia.

El **juego privado** en Andalucía incluye las actividades reguladas de los siguientes subsectores de juego: los casinos de juego, salas de bingo, salones de juego, máquinas recreativas y las apuestas deportivas. El sector del juego privado ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, impulsado por el avance de la tecnología, la expansión del juego en línea y el aumento de la demanda de entretenimiento. En este sentido, hay que decir que la presencia masculina es predominante en casi todos los niveles del sector: desde cargos operativos hasta los altos puestos de dirección.

En cuanto a los datos del perfil de jugador, según el informe de la Dirección General de Ordenación del Juego (DGOJ) de España, en 2024, en la modalidad de en línea, alrededor del 83,15% de las personas que apostaban eran hombres y un 16,85% mujeres, correlación que también se observaba en el ejercicio 2022, con una distribución muy parecida: 83,25% hombres frente a 16,75% de mujeres del total de personas apostantes activas en línea. Este dato, que habría que estudiar si es o no extrapolable a Andalucía, llama la atención por el bajo porcentaje de mujeres apostantes respecto al propio de los hombres. Este hecho se produce aunque, debido a las mayores posibilidades de estigmatización de la mujer jugadora, ante la probable desatención de su papel tanto de madre cuanto de cuidadora, parecería que la adicción telemática al juego podría servirle de refugio frente a dicha estigmatización. Todo ello choca con lo que veremos un poco más adelante respecto al porcentaje de personas prohibidas en Andalucía.

En cuanto a las preferencias por sexo, los hombres participan más en juegos de competencia, estrategia y, en general, se muestran más impulsivos que ellas, jugando a las máquinas recreativas y las apuestas deportivas, mientras que las mujeres prefieren juegos más sociales y de entretenimiento, tales como el bingo.

Entre los datos proporcionados por esta Dirección General, segregados por sexo, se encuentran los propios del “Registro de Control e Interdicciones de acceso a los establecimientos de juego”, el cual se creó para dar respuesta a la demanda social existente, con la finalidad esencial de ser un instrumento tanto para la prevención de la adicción al juego, como para contribuir a la rehabilitación de las personas afectadas por la referida adicción, registro que pretende regular con carácter global el control de entrada para todos los establecimientos de juegos de azar y apuestas en nuestra Comunidad Autónoma. Estos datos son los siguientes:

PERSONAS PROHIBIDAS POR RESIDENCIA EN ANDALUCÍA				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	POBLACIÓN TOTAL A 1/07/25
ALMERÍA	149	1153	1.302	777.156
CÁDIZ	750	1239	1.989	1.263.905
CÓRDOBA	269	878	1.147	770.692
GRANADA	811	1821	2.632	647.715
HUELVA	416	853	1.269	539.271
JAÉN	53	534	587	617.879
MÁLAGA	1438	2621	4.059	1.798.265
SEVILLA	1853	3176	5.029	1.981.157
DE OTRAS CC.AA.	56	192	248	
TOTAL DE PERSONAS PROHIBIDAS	5.795	12.467	18.262	

Datos publicados en la web de juego privado de Andalucía ejercicio 2024.

Entendiendo el concepto de “personas prohibidas en relación al juego” como aquellas que han solicitado prohibir su acceso al juego, por lo general por razones asociadas a la ludopatía, se aprecia en todas las provincias andaluzas la presencia de más hombres prohibidos que mujeres.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de las 18.262 personas prohibidas, aproximadamente el 68 % son hombres (12.467) y el 32 % mujeres (5.795). Sevilla y Málaga encabezan claramente en números absolutos la cifra de personas prohibidas, tanto en mujeres como en hombres; ello es debido a que cerca del 48 % de todos los establecimientos de juego se concentra en ambas provincias. Por su parte, Jaén presenta la cifra total más baja, con 587 prohibidos (534 hombres y 53 mujeres); esta circunstancia viene motivada por ser esta última provincia la que concentra menos establecimientos de juego, con un total de 58.

Si realizamos una estimación del número de personas prohibidas por cada 100.000 habitantes, para determinar qué provincias ofrecen mayor densidad de inscritos, Granada encabeza la lista, con 406 por cada 100.000 habitantes; le sigue Sevilla, con una densidad con 254 por 100.000 habitantes, Huelva con 235 por 100.000, siendo la provincia de Jaén la que presenta la densidad más baja de personas prohibidas.

Por otra parte en cumplimiento de la normativa sobre igualdad de género, en el procedimiento de homologación de máquinas recreativas y de azar, se aplica una supervisión con objeto de evitar que se incluyan imágenes sexistas como mecanismo publicitario que sirva para atraer a personas jugadoras, garantizando así un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se ofrezcan en el uso de las máquinas de juego, todo lo cual incluye un control de los anuncios e imágenes que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado de las máquinas de juego que se pretenden homologar. De la forma anterior se logra la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

4.1.7.- FONDOS EUROPEOS

De acuerdo principalmente a la normativa comunitaria contenida en el Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, en que se establece las disposiciones comunes aplicables a la gestión de los fondos europeos, la CEHFEyDS gestiona recursos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), del Fondo Social Europeo plus (FSE+), del Fondo de Transición Justa (FTJ), del Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural (FEADER) y del Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y Acuicultura (FEMPA).

Además de los datos estadísticos recopilados, se ha interesado la participación de la Dirección General de Fondos Europeos, que coordina la evaluación de los proyectos y garantiza el cumplimiento de la normativa de igualdad de género.

La promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad,

edad u orientación sexual, constituyen principios horizontales que deben respetarse en todas las fases de la gestión de los fondos europeos. Esto incluye la preparación, ejecución, seguimiento, presentación de informes y evaluación de los programas, considerando las necesidades de los grupos destinatarios en riesgo de discriminación, especialmente garantizando la accesibilidad física y cognitiva para personas con discapacidad.

La clave para esa garantía está en el sistema de gobernanza contemplado en la normativa citada y destinado al seguimiento de los programas cofinanciados por fondos europeos.

Entre los órganos previstos destaca el Comité de Seguimiento, regulado en los artículos 38 a 40 del citado Reglamento. Su misión principal es velar por la adecuada ejecución del programa correspondiente. El Comité de Seguimiento está integrado por representantes de la Comisión Europea, del Estado miembro, de los organismos intermedios regionales, así como de los organismos gestores y de la sociedad civil (asociaciones, universidades, entidades del tercer sector, entre otros).

En el caso de Andalucía, como organismo intermedio regional, funcionan tres Comités de Seguimiento, encargados de supervisar la ejecución de los programas FEDER, FSE+ y FEADER. Conforme a lo establecido en sus respectivos Reglamentos Internos, todos ellos cuentan con representación en materia de igualdad de género y no discriminación.

Así, por ejemplo, en el Comité de Seguimiento del Programa FSE+ Andalucía 2021-2027, participa un representante del Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo responsable de la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La participación de estos organismos responsables ha sido y sigue siendo pieza clave para la aplicación de los principios que deben ser observados desde la perspectiva de género en la elaboración de los programas regionales andaluces de FEDER y FSE+, así como en la adaptación regional del FTJ, FEADER y FEMPA.

A. Criterios de Selección de Operaciones

Todas las operaciones seleccionadas en el marco de los programas de fondos de cohesión deben cumplir criterios obligatorios y, en su caso, criterios de valoración adicionales que permiten priorizar aquellas que contribuyen mejor a los objetivos específicos del programa.

Criterios obligatorios:

- Respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres, conforme al artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2021/1060.
- Respeto a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, conforme al artículo 9.3 del mismo Reglamento.

A estos criterios obligatorios de selección, se añaden algunos adicionales como los que valoran lo siguiente:

- a) Participación sostenible de las mujeres en el empleo, promoción y reducción de la segregación y brechas de género.
- b) Eliminación de estereotipos y sesgos de género.
- c) Conciliación y corresponsabilidad en la vida privada y profesional.
- d) Prevención de la feminización de la pobreza.
- e) No discriminación por cuestiones de género.
- f) Prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.
- g) Enfoque interseccional considerando edad, discapacidad y pobreza.

Cada operación debe considerar la situación de desventaja de la mujer, fomentando medidas de acción positiva. Por ejemplo, los incentivos a la contratación indefinida aumentan un 10% si la persona contratada es mujer, especialmente si tiene discapacidad, ha participado en Programas Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES) o es menor de 30 años.

B. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento físico de los programas incluye indicadores desagregados por sexo. En el proceso de evaluación se deben considerar los principios horizontales del artículo 9 del Reglamento (UE) 2021/1060, incluyendo la igualdad de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación. En el periodo 2021-2027 se añade información sobre la contribución a la igualdad de género a nivel de objetivo específico, recomendando incorporar análisis de este principio en evaluaciones sectoriales.

C. Gobernanza de los Fondos

La gobernanza exige que los Comités de Seguimiento tengan representación equilibrada y transparente de autoridades y socios. En particular, y como ya se ha comentado, en ellos se incluye una persona en representación del Instituto Andaluz de la Mujer como autoridad regional en materia de igualdad, garantizando la perspectiva de género en la ejecución del programa.

El control interno que lleva a cabo la Dirección General de Fondos Europeos fija apartados específicos en las solicitudes de financiación, donde se indica si el proyecto es neutro o si debe aplicarse la perspectiva de género.

4.2.- CONCLUSIONES MEDIANTE ANÁLISIS DAFO

A continuación, para facilitar la comprensión de la información analizada, se presenta un análisis DAFO que resume las principales conclusiones del anterior diagnóstico.

Debilidades (D)	Amenazas (A)
Dificultades para explotar estadísticamente, desde una perspectiva de género, los registros administrativos referidos a personas que no son explotados actualmente.	Brecha digital de género , que podría generar desigualdad en el acceso a herramientas de contratación pública y otros servicios digitales.
Áreas de mejora en la coordinación entre la Consejería y la Unidad de Igualdad de Género en la revisión de guías, manuales y normativas.	Impacto de la precariedad laboral femenina , reflejada en una mayor temporalidad y menores tasas de emprendimiento.
Poca formación práctica en igualdad de género dentro de la CEHFEyDS.	Posible desigualdad en la aplicación de beneficios fiscales , ya que las mujeres pueden soportar un mayor esfuerzo económico en términos absolutos al partir de rentas más bajas
Limitaciones y barreras a nivel tributario por la falta de competencias autonómicas completas en impuestos clave, como el IRPF.	Persistencia de papeles y estereotipos de género , que afectan a la segregación ocupacional y limitan la participación de las mujeres en sectores masculinizados.
Existencia de brechas de género en la actividad productiva andaluza , especialmente en innovación, en la ocupación y en la propiedad/titularidad de las empresas andaluzas.	Falta de suficientes cláusulas de igualdad en contratos públicos , para contribuir a remover los obstáculos que dificultan la incorporación de las mujeres en los sectores masculinizados.
La baja conciliación corresponsable , con un impacto directo en materias como el juego y las apuestas. Esto, además, impacta en las condiciones laborales, ya que las mujeres, en términos generales, soportan condiciones de trabajo más precarias.	Desaprovechamiento del talento femenino en el conjunto de la actividad empresarial

Fortalezas (F)	Oportunidades (O)
Compromiso normativo y político con la igualdad de género, dentro de un marco normativo que favorece la transversalización del enfoque de género.	Informar preceptivamente, por parte del IECA, los registros administrativos creados y modificados , en lo relativo a la inclusión de la variable sexo, en la recogida de datos e impulso de su propia explotación estadística.
Existencia de una presupuestación con enfoque de género , el Programa G+, que permite evaluar el impacto de género de las políticas públicas.	Incremento de programas que contribuyan a reducir las brechas de género.
Impulso de medidas para fomentar la igualdad en la contratación pública	Potencial de la contratación pública como herramienta para reducir la brecha de género , incentivando la participación de empresas que cuentan con políticas de igualdad.
Mayor integración de la perspectiva de género en la planificación estadística, con el desarrollo de indicadores específicos y recopilación y difusión gracias al SECA.	Aprovechamiento de los Fondos Europeos para el desarrollo de programas de emprendimiento femenino y acceso a sectores estratégicos.
El enfoque de género está interiorizado de manera transversal en toda la actividad de la CEHFEyDS.	Desarrollo de estrategias de formación y sensibilización , dirigidas tanto al funcionariado como a la ciudadanía, para mejorar la igualdad de género en el ámbito económico, laboral y familiar.
Existencia de programación de acciones de igualdad y acciones positivas para combatir las brechas de género en la actividad productiva para incrementar la participación de la mujer en el tejido empresarial.	Disponibilidad de fondos europeos para financiar acciones positivas y de igualdad a través del Programa FEDER Andalucía 2027.
Establecimiento de un sistema de control interno , por medio del cual se detecta el impacto de género de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos.	El artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2021/1060 que recoge, como principio horizontal , que los Estados miembros y la Comisión velarán para que se promuevan la generalización de la consideración de género y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas, lo que implica que debamos aplicarlos en todo el proceso de gestión de los Fondos.

Tal y como se puede apreciar en el cuadro precedente, las principales debilidades detectadas son estas:

- 1.- Dificultades para explotar estadísticamente, desde una perspectiva de género, los registros administrativos referidos a personas, no explotados actualmente.
- 2.- Existen áreas de mejora en el procedimiento de coordinación en materia de igualdad de género en el seno de la Consejería, como el incremento de la participación de la Unidad de Igualdad de Género de la CEHFEyDS en los procesos de redacción y revisión de guías y manuales que afectan a la igualdad. Ello podría traducirse en un menoscabo de la eficacia y eficiencia, así como en una reducción del impacto de las medidas.
- 3.- Se identifica falta de formación práctica en materia de igualdad de género en organismos clave de la CEHFEyDS, lo que supone un obstáculo para la recopilación y el análisis con perspectiva de género de los datos. Esta conclusión se saca del análisis de la información recabada a través de entrevistas y encuestas realizadas a las personas clave.
- 4.- Presencia de limitaciones y barreras en materia tributaria derivadas de la ausencia de competencias autonómicas completas en la materia.
- 5.- Existencia de brechas de género en la actividad productiva andaluza, especialmente en materia de innovación, ocupación y titularidad de las empresas. La baja participación de las mujeres en sectores estratégicos esenciales, como el de tecnología, energía o industria, en general, refleja desigualdades en el acceso a empleos mejor remunerados con un alto impacto económico. Esto perpetúa la segregación ocupacional y limita las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres, desaprovechando su talento. También se observa la baja participación de las mujeres andaluzas en el emprendimiento y en la innovación empresarial, por debajo de la media nacional, lo que evidencia la importancia del apoyo institucional en esta materia y la necesidad de impulsar acciones positivas y de igualdad que mitiguen esta realidad.

5.- MISIÓN Y VISIÓN DEL PLAN

La **misión** de este Plan consiste en garantizar que la estrategia de igualdad de género, en el ámbito competencial de la CEHFEyDS, se aplique de manera plena y efectiva, consolidando avances y evitando retrocesos.

En consecuencia, este I Plan viene a reforzar las medidas y actuaciones que se han ido adoptando y desarrollando por parte de la Consejería, como la aplicación de la perspectiva de género en los presupuestos, así como a marcar estrategias orientadas a la reducción de las brechas de género en el tejido económico, el mercado laboral, el acceso a los recursos financieros y la regulación de sectores específicos como el juego y las apuestas, donde se busca garantizar una actividad responsable y libre de sesgos de género. Todo ello ha sido identificado previamente en el informe de diagnóstico.

La **visión** del presente documento es la de erradicar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de género, en los ámbitos económico, financiero y empresarial andaluz, garantizando condiciones equitativas de participación y el desarrollo profesional para mujeres y hombres. Su aplicación, desde su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2028, se orienta hacia la construcción de un modelo que se caracterice por lo siguiente:

- La lucha contra los estereotipos de género y cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo, el emprendimiento, la financiación o la dirección empresarial.
- Un entorno económico inclusivo, diverso y abierto.
- La equidad en la representación de mujeres y hombres en todos los sectores productivos, especialmente en aquellos que son estratégicos para el desarrollo económico de Andalucía.
- La capacitación tanto del tejido empresarial, como de la Administración Pública en el ámbito de las políticas de igualdad de género, asegurando su aplicación efectiva.
- La dotación de recursos y herramientas específicas para favorecer el acceso equitativo de mujeres y hombres a la financiación empresarial, el emprendimiento, la ocupación y la promoción profesional.
- El incremento de la explotación de la información administrativa para la elaboración de estadísticas desagregadas por sexo, con el fin de garantizar un análisis exhaustivo y preciso de la situación, facilitando la adopción de políticas basadas en información objetiva.

En suma, el I Plan Específico de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social es el instrumento a través del cual esta Consejería refuerza su compromiso con la igualdad de género, como herramienta clave para el crecimiento económico, el desarrollo sostenible y la cohesión social de la región.

6.- PRINCIPIOS RECTORES

Estos son los pilares fundamentales que guían el diseño, la gestión y la evaluación de las acciones del Plan. Se enfocan en la transversalidad de género y la no discriminación, la participación y el diálogo. Se fundamentan en la idea de que la igualdad es un proceso continuo que requiere del compromiso de toda la organización, desde la alta dirección hasta la plantilla, de la eliminación de las discriminaciones (directas e indirectas) y el carácter dinámico y preventivo del Plan.

Todas las actuaciones ejecutadas con motivo del presente Plan siguen los siguientes principios rectores:

I.- Igualdad y transversalidad de género.

La perspectiva de género estará presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las actuaciones de la Consejería. De este modo, se considerarán las prioridades y necesidades propias de las mujeres y los hombres, y se adaptarán, siempre que sea necesario y pertinente, para evitar situaciones discriminatorias. Así pues, las estrategias deben concebirse de forma integral, pues las acciones públicas no son neutras en cuanto a la igualdad de género.

II.- Eliminación de las brechas de género detectadas.

Es imprescindible reconocer las brechas de género existentes y actuar en consecuencia para poder alcanzar o perseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, se deberá partir siempre de un diagnóstico de la realidad que estudie datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos. En este contexto, cobran especial relevancia las acciones positivas específicas para derribar estas brechas.

III.- Fortalecimiento de las mujeres.

Resulta necesario lograr que las mujeres ejerzan una ciudadanía plena con pleno ejercicio de sus derechos humanos. En consecuencia, es imprescindible impulsar específicamente el refuerzo de su crecimiento personal y autonomía, así como el protagonismo y reconocimiento social de las mujeres.

IV.- Impulso de la igualdad en el acceso a la toma de decisiones.

Otro de los puntos donde poner especial atención a la hora de desarrollar el presente proyecto es la lucha contra la segregación vertical o techo de cristal. Los puestos directivos o de mayor rango siguen siendo ocupados, en su mayoría, por hombres. Por tanto, es necesario derribar todas aquellas barreras que limitan el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y decisión.

V.- Atención a la interseccionalidad.

De este modo, se tendrá en cuenta que el sexismo lleva aparejadas otras formas de exclusión, las cuales suelen converger en una misma persona, pudiendo reforzar la discriminación que esta sufre. Por ello, se valorarán especialmente aquellas situaciones de especial vulnerabilidad.

VI.- Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental.

Diversos estudios han puesto de manifiesto que tampoco el cambio climático es neutro al género. Es decir, que mujeres y hombres se ven afectados de distinta forma por éste y, además, sus distintos comportamientos y hábitos de consumo generan una huella ecológica distinta. Por otro lado, los objetivos nº 5 (Igualdad de Género) y nº 11 (Ciudades y Comunidades sostenibles) de la Agenda 2030 incorporan la perspectiva de género al desarrollo sostenible; asimismo, es un principio rector del presente Plan el tratamiento de la sostenibilidad medioambiental, con el objetivo de que el cambio climático no genere más desigualdades de género.

VII.- Enfoque feminista y de Derechos Humanos.

La igualdad de género es un derecho fundamental por lo que la discriminación por razón de sexo se considera una vulneración de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de las personas en todo tipo de esfera, ya sea política, económica, social, cultural o civil. En este sentido, el feminismo, como movimiento político-social, juega un papel primordial en la lucha por la erradicación de la discriminación entre mujeres y hombres, y la defensa de los Derechos Humanos en igualdad.

7.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN.

Los objetivos del presente Plan de Igualdad se encuentran totalmente alineados con las necesidades detectadas en el diagnóstico de situación elaborado con carácter previo. Asimismo, de conformidad con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2023 – 2028, el objetivo general no sería otro que alcanzar la plena igualdad en los ámbitos competenciales de la CEHFEyDS, superando así cualquier discriminación social, política, económica o laboral. Por su parte, los objetivos específicos que persiguen que esto sea posible son los que se presentan a continuación.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
OE1. Asegurar la correcta implantación de la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas y competencias de la Consejería.
OE2. Facilitar el acceso a los derechos, recursos y servicios a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
OE3. Incrementar la autonomía profesional de la mujer y su participación en el tejido empresarial andaluz para reducir las brechas de género en la actividad productiva
OE4. Promover la prevención de la discriminación y la violencia sexista mediante acciones de concienciación en materia de igualdad de género.

8.- LÍNEAS, MEDIDAS Y ACCIONES.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022 – 2028 establece las directrices a seguir en cuanto a los objetivos y medidas que deben conformar los Planes de Igualdad de los organismos, aplicando un criterio de gobernanza.

De acuerdo con este planteamiento, se ha acordado que el marco del presente Plan conste de cuatro ejes, a saber:

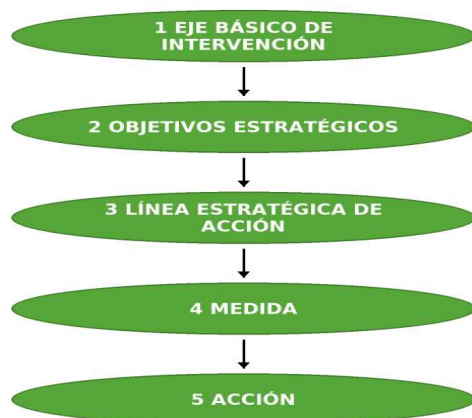
EJE I - GOBERNANZA

EJE II – DE LA IGUALDAD FORMAL A LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA

EJE III - REPRESENTACIÓN EN EL ESPACIO PRODUCTIVO

EJE IV - SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

Asimismo, cada eje debe comprender una o más líneas estratégicas de acción, medidas y acciones, con la siguiente estructura:



En consecuencia, de acuerdo con la anterior estructura, se han aprobado, para el presente Plan, los siguientes **objetivos y medidas**:

EJE I – GOBERNANZA.
OE1. Asegurar la correcta implantación de la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas y competencias de la Consejería.

LÍNEA 1A. INCORPORACIÓN DE LA PLENA PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDA 1A1. Incorporar la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la Consejería.

ACCIONES:

- Difundir y dar a conocer el Plan de Igualdad de mujeres y hombres entre los organismos y agentes clave, en relación con las competencias de la Consejería.
- Organizar jornadas informativas destinadas al personal de la Consejería y sus entidades adscritas para exponer la utilidad del Plan, sus beneficios y posibilidades de aplicación en sus ámbitos de actuación.
- Difundir, tanto en la intranet como en la web de la Consejería, la información que sea relevante en materia de igualdad de género.

La ejecución de estas acciones será liderada por la Secretaría General Técnica de la Consejería, en colaboración con los órganos directivos y entidades instrumentales.

MEDIDA 1A2. Incorporar la perspectiva de género en la planificación estratégica y la gestión económico-presupuestaria de la Consejería.

ACCIONES:

- Revisar la planificación estratégica para incorporar la perspectiva de género.
- Analizar los indicadores de género en los presupuestos y la evolución de los programas presupuestarios con perspectiva de género.
- Favorecer el incremento del número de cláusulas en materia de igualdad que se utilicen en los procedimientos de contratación, mediante la actualización de la Guía de Inserción de Cláusulas Sociales, la difusión de cláusulas recomendadas en materia de igualdad, los artículos en el Boletín de Contratación, las publicaciones en el Portal de Contratación, las reuniones de coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, etcétera.
- Promover los indicadores de género en los presupuestos.
- Integrar en los estudios e informes datos desagregados por sexo cuando ello sea pertinente.

La ejecución de la última acción vendrá liderada por la ATRIAN, mientras que las restantes serán ejecutadas desde el impulso que se le dará por parte de los órganos directivos competentes en materia de planificación, presupuestos y contratación, según corresponda.

LÍNEA 1B. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDA 1B1. Fortalecimiento de la coordinación entre la Unidad de Igualdad de Género y los órganos directivos de la Consejería.

ACCIONES:

- Articular mecanismos de coordinación y de comunicación entre la UIG y los órganos directivos de la Consejería.
- Mejora del espacio destinado a la igualdad de género en la intranet, en coordinación con la UIG de la Consejería.
- Participación de la UIG en la elaboración y revisión de documentación y guías de referencia empleadas por la Consejería.

En la consecución de esta medida y sus acciones será clave el impulso de la UIG y la colaboración del resto de órganos directivos y entidades.

MEDIDA 1B2. Actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de género.

ACCIONES:

- Acciones de divulgación interna, en los órganos directivos y entidades instrumentales de la CEHFEyDS, de las acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de género que organiza el Instituto Andaluz para la Administración Pública (IAAP), que es el órgano competente para impartir la formación en la Junta de Andalucía, específicamente entre el personal que forme parte de los servicios verticales de aquellos, por ejemplo, de los propios de la D. G. de Fondos Europeos, al tratarse del órgano que debe revisar la elegibilidad de todas las operaciones a cofinanciar.

Estas acciones de sensibilización se ejecutarán desde el compromiso de todos los órganos directivos, en especial de la Dirección General de Fondos Europeos.

EJE II - DE LA IGUALDAD FORMAL A LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA.

OE2. Facilitar el acceso a los derechos, recursos y servicios a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

LÍNEA 2A. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

MEDIDA 2A1. Diseñar nuevas cláusulas sociales de igualdad en la contratación pública.

ACCIONES:

- Favorecer la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad por razón de género, entre mujeres y hombres, en las condiciones especiales de ejecución de los pliegos de cláusulas administrativas particulares (en adelante PCAP), o en otras partes del clausulado, mediante el diseño de cláusulas de este tipo que tengan vinculación con el objeto del contrato y su recomendación a los órganos de contratación.

Por la singularidad de la materia, en la ejecución de esta medida será clave las aportaciones de la Dirección General de Contratación.

LÍNEA 2B. AMPLIACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DISPONIBLE DESAGREGADA POR SEXO.

MEDIDA 2B1. Incrementar las fuentes administrativas para la explotación estadística referidas a personas.

ACCIONES:

- Revisar las características de las fuentes existentes referidas a personas y comprobar si incluyen la variable sexo.

- Revisar, entre las que incluyen dicha variable, si están siendo explotadas estadísticamente por una actividad estadística oficial.
- Impulsar la inclusión de nuevas actividades, en la programación estadística y cartográfica, que ofrezcan información desagregada por sexo de las fuentes administrativas referidas a personas.

En esta ocasión, será fundamental el trabajo de IECA y su experiencia en la materia.

MEDIDA 2B2. Avanzar en la corrección de los desequilibrios entre mujeres y hombres en el impulso de la actividad económica.

ACCIONES:

- Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de informes y estudios en torno a los diferentes aspectos de la realidad económica.
- Incorporación de análisis con perspectiva de género en la elaboración de publicaciones electrónicas de periodicidad mensual, trimestral y anual producidas por la Consejería.

Estas acciones requerirán una especial implicación de la Secretaría General de Economía y de la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego, si bien con la colaboración del resto de órganos directivos y entidades.

LÍNEA 2C. LUCHA CONTRA LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA.

MEDIDA 2C1. Medidas de acción positiva a favor de familias monoparentales en materia tributaria.

ACCIONES:

- Se evaluará la posibilidad de establecer medidas fiscales y económicas para familias monoparentales dentro del marco competencial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

MEDIDA 2C2. Medidas de acción positiva a favor de mujeres con bajo nivel de renta en materia tributaria.

ACCIONES:

- Se impulsarán campañas de información dirigidas a mujeres sobre beneficios fiscales aplicables.

MEDIDA 2C3. Registrar las diferencias actitudinales entre mujeres y hombres para permitir que se incorpore la perspectiva de género en los criterios diagnósticos de la adicción al juego.

ACCIONES:

- Analizar la información extraída en cuanto al porcentaje de hombres y mujeres que integran el registro de interdicciones por provincias.
- Analizar los patrones de comportamientos entre mujeres y hombres, con perspectiva provincial, relacionados con la acción voluntaria de inscripción en el registro de interdicciones de las personas usuarias del sector del juego.
- Difundir los resultados entre profesionales del sector sanitario.

Las acciones de todas las medidas que se engloban en esta línea, por la naturaleza de su materia, vendrán impulsadas desde la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego.

EJE III.- REPRESENTACIÓN EN EL ESPACIO PRODUCTIVO

OE3. Incrementar la autonomía profesional de la mujer y su participación en el tejido empresarial andaluz para reducir las brechas de género en la actividad productiva

LÍNEA 3. FOMENTO Y PROMOCIÓN DE INICIATIVAS EMPRESARIALES DE MUJERES.

MEDIDA 3A1. Promoción de la participación de las mujeres en actividades de internacionalización.

ACCIONES:

- Dinamización e impulso de la participación de la mujer en actividades de internacionalización de las empresas andaluzas, facilitando oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, así como estableciendo políticas que promuevan la igualdad de género en el acceso a recursos y oportunidades. La visibilidad de la mujer en este campo también puede inspirar a otras mujeres a participar activamente en dichas actividades de internacionalización.

MEDIDA 3A2. Promoción de la mujer en el ámbito de la innovación y la transferencia del conocimiento.

ACCIONES:

- Celebrar sesiones de sensibilización para impulsar iniciativas específicas que promuevan la participación de la mujer en el ámbito de la innovación y la transferencia del conocimiento.

MEDIDA 3A3. Incentivos adicionales a las solicitudes de subvención presentadas por empresas que son promovidas mayoritariamente por mujeres o por promover el empleo femenino.

ACCIONES:

- Velar por la adecuada gestión y ejecución de los incentivos adicionales contemplados en las líneas de subvenciones reguladas por el Decreto 114/2024, de 18 de junio para proyectos de inversión de PUESTA EN MARCHA DE PEQUEÑAS EMPRESAS EN ANDALUCÍA o de CRECIMIENTO Y MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES CON ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ANDALUCÍA, cuando dichos proyectos hayan sido presentados por empresas promovidas mayoritariamente por mujeres y/o promuevan el empleo femenino.

MEDIDA 3A4. Análisis y estudios sobre la situación de la mujer en la actividad productiva andaluza.

ACCIONES:

- Realizar estudios y análisis con perspectiva de género de la información de seguimiento y evaluación de las intervenciones públicas en las que participe TRADE, a partir de los datos desagregados por sexo que haya disponibles, los cuales permitan valorar la posición y la situación de desigualdad de las mujeres en la actividad productiva andaluza, e identificar las brechas de género e identificar esta realidad para poder cerrarlas mediante intervenciones adecuadas y eficaces que den respuesta a las necesidades observadas. Especialmente en lo relativo a la ejecución de las líneas de subvenciones reguladas por el Decreto 114/2024, de 18 de junio.

Todas las acciones contempladas en las medidas anteriores se van a liderar desde la entidad TRADE, dado el ámbito de sus competencias.

MEDIDA 3A5. Promover la inserción laboral de las mujeres con especial atención a aquellas que se encuentran en riesgo de exclusión.

ACCIONES:

- Favorecer la inclusión de cláusulas en los contratos relacionadas con la inserción laboral de las mujeres, con especial atención a las que se encuentren en riesgo de exclusión (incluidas aquellas chicas mayores de 16 años que se encuentran bajo la tutela o la guarda de la Administración de la Junta de Andalucía), en las condiciones especiales de ejecución de los PCAP o en otras partes del clausulado, mediante la confección de cláusulas de este tipo que tengan vinculación con el objeto del contrato y su recomendación a los órganos de contratación.

La ejecución de esta medida vendrá liderada por la Dirección General de Contratación.

EJE IV - SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS SEXISTAS

OE4. Promover la prevención de la discriminación y la violencia sexista mediante acciones de concienciación en materia de igualdad de género.

LÍNEA 4A. PREVENCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXISTA.

MEDIDA 4A1. Difusión de campañas institucionales en materia de prevención y concienciación en igualdad y violencias sexistas.

ACCIONES:

- Difusión, a través de redes sociales, página *web* de la Consejería y otras herramientas campañas de concienciación llevadas a cabo en torno a la importancia de la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral.

La UIG de la Consejería trabajará en esta medida, en colaboración con el resto de órganos directivos y entidades.

LÍNEA 4B. ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA SEXISTA.

MEDIDA 4B1. Apoyo a las organizaciones que realizan acciones de prevención y eliminación de la violencia sexista.

ACCIONES:

- Incentivar el establecimiento de cláusulas que favorezcan la contratación de aquellas empresas que cuenten, en la ejecución del contrato, con protocolos de actuación u otras medidas contra la violencia de género y el acoso sexual, mediante el diseño de cláusulas a recomendar u otras medidas al respecto.

Por naturaleza, la ejecución de esta acción será liderada por la Dirección General de Contratación.

CUADRO RESUMEN GENERAL DE LOS OBJETIVOS, LÍNEAS, MEDIDAS Y ACCIONES

OE	LÍNEAS	MEDIDAS	ACCIONES
OE1	LÍNEA 1A. INCORPORACIÓN DE LA PLENA PERSPECTIVA DE GÉNERO	MEDIDA 1A1. Incorporar la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la Consejería.	Difundir y dar a conocer el Plan de Igualdad de mujeres y hombres entre los organismos y agentes clave, en relación con las competencias de la Consejería.
			Organizar jornadas informativas destinadas al personal de la Consejería y sus entidades adscritas, donde se exponga la utilidad del plan, sus beneficios y las posibilidades de aplicación en sus ámbitos de actuación.
			Difundir, tanto en la intranet como en la web de la Consejería, la información relevante en materia de igualdad de género.
		MEDIDA 1A2. Incorporar la perspectiva de género en la planificación estratégica y la gestión económico-presupuestaria de la Consejería.	Revisar la planificación estratégica para incorporar la perspectiva de género.
			Analizar los indicadores de género en los presupuestos y la evolución de los programas presupuestarios con perspectiva de género.
			Favorecer el incremento del número de cláusulas en materia de igualdad que se utilicen en los procedimientos de contratación, mediante la actualización de la Guía de Inserción de Cláusulas Sociales, la difusión de las cláusulas recomendadas en materia de igualdad, los artículos en el Boletín de Contratación, las publicaciones en el Portal de Contratación, las reuniones de coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, etcétera.
			Promover indicadores de género en los presupuestos.
			Integrar en los estudios e informes datos desagregados por sexo.

OE1	LÍNEA 1B. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	MEDIDA 1B1. Fortalecimiento de la coordinación entre la UIG y los órganos directivos de la Consejería.	Articular mecanismos de coordinación y de comunicación entre la UIG y los órganos directivos de la Consejería.
			Mejora del espacio destinado a la igualdad de género en la intranet, en coordinación con la UIG de la Consejería.
			Participación de la UIG en la elaboración y revisión de la documentación y las guías de referencia empleadas por la Consejería.
		MEDIDA 1B2. Actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de género.	Acciones de divulgación interna, en los órganos directivos y entidades instrumentales de la CEHFEyDS, de las acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de género que organiza el Instituto Andaluz para la Administración Pública (IAAP), que es el órgano competente para impartir la formación en la Junta de Andalucía, específicamente entre el personal que forme parte de los servicios verticales de aquellos, por ejemplo, de los propios de la D. G. de Fondos Europeos, al tratarse del órgano que debe revisar la elegibilidad de todas las operaciones a cofinanciar.
OE2.	LÍNEA 2A. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	MEDIDA 2A1. Diseñar nuevas cláusulas sociales de igualdad en la contratación pública.	Favorecer la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad por razón de género, entre mujeres y hombres, en las condiciones especiales de ejecución de los pliegos de cláusulas administrativas particulares (en adelante PCAP), o en otras partes del clausulado, mediante el diseño de cláusulas de este tipo que tengan vinculación con el objeto del contrato y su recomendación a los órganos de contratación.

OE2	LÍNEA 2B. AMPLIACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DISPONIBLE, DESAGREGADA POR SEXO.	MEDIDA 2B1. Incrementar las fuentes administrativas para la explotación estadística referidas a personas.	Revisar las características de las fuentes existentes referidas a personas y comprobar si incluyen la variable sexo.
			Revisar, entre las que incluyen dicha variable, si están siendo explotadas estadísticamente por una actividad estadística oficial.
			Impulsar la inclusión de nuevas actividades, en la programación estadística y cartográfica, que ofrezcan información desagregada por sexo de las fuentes administrativas referidas a personas.
		MEDIDA 2B2. Avanzar en la corrección de los desequilibrios entre mujeres y hombres en el impulso de la actividad económica.	Incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de informes y estudios en torno a los diferentes aspectos de la realidad económica.
			Incorporación de análisis con perspectiva de género en la elaboración de publicaciones electrónicas de periodicidad mensual, trimestral y anual producidas por la Consejería.
	LÍNEA 2C. LUCHA CONTRA LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA	MEDIDA 2C1. Medidas de acción positiva a favor de familias monoparentales en materia tributaria	Se evaluará la posibilidad de establecer medidas fiscales y económicas para familias monoparentales dentro del marco competencial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
		MEDIDA 2C2. Medidas de acción positiva a favor de mujeres con bajo nivel de renta en materia tributaria	Se impulsarán campañas de información dirigidas a mujeres sobre los beneficios fiscales aplicables.

OE2	LÍNEA 2C. LUCHA CONTRA LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA	MEDIDA 2C3. Registrar las diferencias actitudinales entre mujeres y hombres para permitir que se incorpore la perspectiva de género entre los criterios diagnósticos de la adicción al juego.	Analizar la información extraída respecto al porcentaje de hombres y mujeres que integran el registro de interdicciones por provincia.
			Analizar los patrones de comportamiento entre mujeres y hombres, con perspectiva provincial, relacionados con la acción voluntaria de inscripción en el registro de interdicciones de las personas usuarias de sector del juego.
			Difundir los resultados entre profesionales del sector sanitario.
OE3	LÍNEA 3A. FOMENTO Y PROMOCIÓN DE INICIATIVAS EMPRESARIALES DE MUJERES.	MEDIDA 3A1. Promoción de la participación de las mujeres en actividades de internacionalización	Dinamización e impulso de la participación de la mujer en actividades de internacionalización de las empresas andaluzas, facilitando oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, así como estableciendo políticas que promuevan la igualdad de género en el acceso a recursos y oportunidades. La visibilidad de la mujer en este campo también puede inspirar a otras mujeres a participar activamente en dichas actividades de internacionalización.
		MEDIDA 3A2. Promoción de la mujer en el ámbito de la innovación y la transferencia del conocimiento	Celebrar sesiones de sensibilización para impulsar iniciativas específicas que promuevan la participación de la mujer en el ámbito de la innovación y la transferencia del conocimiento.

OE3	LÍNEA 3A. FOMENTO Y PROMOCIÓN DE INICIATIVAS EMPRESARIALES DE MUJERES.	MEDIDA 3A3. Incentivos adicionales a las solicitudes de subvención presentadas por empresas que son promovidas mayoritariamente por mujeres o por promover el empleo femenino.	Velar por la adecuada gestión y ejecución de los incentivos adicionales contemplados en las líneas de subvenciones reguladas por el Decreto 114/2024, de 18 de junio, para proyectos de inversión de PUESTA EN MARCHA DE PEQUEÑAS EMPRESAS EN ANDALUCÍA o de CRECIMIENTO Y MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES CON ACTIVIDAD ECONÓMICA EN ANDALUCÍA, cuando dichos proyectos hayan sido presentados por empresas promovidas mayoritariamente por mujeres y/o promuevan el empleo femenino.
		MEDIDA 3A4. Análisis y estudios de la situación de la mujer en la actividad productiva andaluza.	Realizar estudios y análisis con perspectiva de género de la información de seguimiento y evaluación de las intervenciones públicas en las que participe TRADE, a partir de los datos desagregados por sexo que haya disponibles, los cuales permitan valorar la posición y la situación de desigualdad de las mujeres en la actividad productiva andaluza, e identificar las brechas de género e identificar esta realidad para poder cerrarlas mediante intervenciones adecuadas y eficaces que den respuesta a las necesidades observadas. Especialmente en lo relativo a la ejecución de las líneas de subvenciones reguladas por el Decreto 114/2024, de 18 de junio.
		MEDIDA 3A5. Promover la inserción laboral de las mujeres con especial atención a aquellas que se encuentran en riesgo de exclusión.	Favorecer la inclusión de cláusulas relacionadas con la inserción laboral de las mujeres, con especial atención a las que se encuentran en riesgo de exclusión (incluidas aquellas chicas mayores de 16 años que se encuentran bajo tutela o guarda de la Administración de la Junta de Andalucía), en las condiciones especiales de ejecución de los PCAP o en otras partes del clausulado, mediante la confección de cláusulas de este tipo que tengan vinculación con el objeto del contrato y su recomendación a los órganos de contratación.

OE4	LÍNEA 4A. PREVENCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXISTA	MEDIDA 4A1. Difusión de campañas institucionales en materia de prevención y sensibilización en igualdad y violencias sexistas.	Difusión, a través de redes sociales, página <i>web</i> de la Consejería y otras herramientas de las campañas de concienciación llevadas a cabo en torno a la importancia de la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral.
	LÍNEA 4B. ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA SEXISTA	MEDIDA 4B1. Apoyo a las organizaciones que realizan acciones de prevención y eliminación de la violencia sexista.	Incentivar el establecimiento de cláusulas que favorezcan la contratación para aquellas empresas que cuenten, en la ejecución del contrato, con protocolos de actuación u otras medidas contra la violencia de género y el acoso sexual, mediante el diseño de cláusulas a recomendar u otras medidas al respecto.

9.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las indicaciones establecidas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, 2022-2028, para la gestión del presente Plan de Igualdad se establece el siguiente sistema de seguimiento y evaluación.

9.1.- SEGUIMIENTO

El presente sistema de seguimiento se activará a partir del momento de aprobación del Plan, con el fin de garantizar la existencia de un proceso de recogida de información permanente y sistemático que permita analizar tanto el progreso como el grado de cumplimiento de las medidas contenidas en este documento. Asimismo, este planteamiento permitirá adaptarse o redirigir posibles desviaciones del camino fijado que puedan producirse, obstaculizando el logro de los objetivos plasmados.

La base fundamental de este sistema se encuentra en los indicadores diseñados para ello, elementos clave para lograr un seguimiento y una evaluación eficaces.

A continuación, se puede ver un cuadro resumen con los distintos tipos de indicadores, así como su función en este proceso.

TIPO DE INDICADOR	FUNCIÓN
INDICADORES DE EJECUCIÓN O REALIZACIÓN (R)	Medir el desarrollo de las acciones puestas en marcha, el tipo de dificultades encontradas y las soluciones acometidas o el cumplimiento del calendario y/o del presupuesto previsto.
INDICADORES DE RESULTADO (S)	Medir la eficacia y/o la eficiencia del Plan a través del grado de consecución de los objetivos, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de cumplimiento de los resultados esperados. En definitiva, mostrar el beneficio inmediato de la implantación del Plan.
INDICADORES DE IMPACTO (I)	Comparar los cambios esperados y deseados en las desigualdades o brechas previamente diagnosticadas e identificar los logros alcanzados en un medio o largo plazo. En definitiva, medir la efectividad del Plan y sus éxitos.

Para el presente Plan se establece un seguimiento de carácter anual, lo que implica la realización de un informe o memoria con esta periodicidad en el cual se detallarán todos los avances logrados respecto de las medidas y acciones previstas.

9.2.- EVALUACIÓN

Se valorará el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de cada una de las líneas del presente Plan a través de las siguientes dimensiones:

Proceso: Identificando las claves de la puesta en marcha y ejecución del Plan a partir del conocimiento de los recursos empleados y los procedimientos habilitados, las incidencias acontecidas y las soluciones propuestas para resolverlas.

Resultado: Analizando el grado de cumplimiento de los Objetivos marcados según la información que arrojen los indicadores de seguimiento y el resto de aportaciones de tipo cualitativo plasmadas en las Memorias Anuales.

Coherencia: Valorando los contenidos políticos de las actuaciones y su potencial generador de cambio. Indagando sobre los logros y avances conseguidos, verificando el cambio generado desde la situación de partida.

En cuanto al calendario, se prevé la realización de una **evaluación intermedia** a mitad de vigencia del plan y otra **evaluación final** al finalizar la vigencia del mismo.

Indicadores diseñados para el seguimiento y evaluación de las actuaciones previstas en el presente Plan.

Un sistema de indicadores es esencial para lo siguiente:

- Controlar el grado de ejecución de las acciones (seguimiento propiamente dicho)
- Determinar si los objetivos se han alcanzado y el Plan está siendo efectivo (evaluación)
- Justificar el uso de recursos y el impacto real de las políticas de igualdad (rendición de cuentas)

Con el fin de garantizar la coherencia y la eficacia de los indicadores, se determina que la revisión de los mismos se produzca con carácter anual, a la par que se lleva a cabo el seguimiento del propio Plan.

Para cada indicador se tendrá en cuenta el órgano gestor y la fuente de la información; además, para su cálculo se utilizarán fuentes estadísticas oficiales que cuenten con datos regionalizados y de publicación periódica.

La columna vertebral de la evaluación del primer Plan de Igualdad de la CEHFEyDS será un sistema de indicadores robusto, medible y específico para cada una de las áreas competenciales sensibles a la igualdad de género de la Consejería. Al tratarse de una tarea compleja, para su realización se requiere un análisis detallado y coordinado. Así pues, con el fin de asegurar la calidad y precisión de dichos indicadores se difiere la aprobación del sistema de indicadores a un momento posterior a la aprobación del presente Plan. Esto permitirá disponer de un periodo de pilotaje o validación interna y externa, en este último caso con el apoyo de personas expertas que garanticen que los indicadores miden efectivamente los resultados deseados.

10.- MEDIOS HUMANOS IMPLICADOS EN LA GESTIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN.

El propósito del presente I Plan de Igualdad de la CEHFEyDS no es solo impulsar la igualdad desde el ámbito de la gestión de las competencias de la Consejería, sino a la vez actuar de forma efectiva y eficiente para lograr la meta común fijada en el Plan Estratégico, que la igualdad de género en Andalucía sea una realidad plena.

La coordinación de objetivos, a nivel de la Junta de Andalucía (nivel macro) y a nivel de la Consejería (nivel micro), debe traducirse en un método y una unidad de trabajo coherentes entre sí que permitan además la integración de las metas y los objetivos fijados.

Según el Plan estratégico, la propia Consejería está representada tanto en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, integrada en la “arquitectura de género” de la Junta de Andalucía, como en la Comisión del Plan estratégico, de la que es miembro la persona titular de la Viceconsejería, órgano en el que reside la responsabilidad máxima en materia de igualdad y respecto al propio Plan de Igualdad específicamente.

Teniendo en cuenta lo anterior, la **estructura y organización** que se establecen para llevar a cabo la labor de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad específico de la CEHFEyDS se compone de los siguientes actores:

La persona titular de la **Viceconsejería**: que es la responsable máxima del Plan de Igualdad, apoyada por la **persona representante de la Consejería en el seno de la Comisión Interdepartamental** y la **Unidad de Igualdad de Género (UIG)** de la misma.

En esta labor, la UIG, dentro del marco de gobernanza previsto en el Plan Estratégico, cuenta con la colaboración de los órganos directivos y entidades adscritas con competencias pertinentes en materia de género en el ámbito de la CEHFEyDS, conformando así el **Grupo de Trabajo del Plan (GTP)**.

Las funciones de GTP comprenderán tanto el perfeccionamiento del texto del I Plan de Igualdad de la Consejería, como realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las líneas estratégicas y actuaciones a lo largo del periodo de vigencia del mismo, mediante la recopilación de información y la aportación de sugerencias y propuestas de mejora.

La composición del GTP será la que sigue:

- Dos personas, al menos, a propuesta de cada centro directivo o ente instrumental con responsabilidad directa en la gestión de las competencias pertinentes en materia de género de la Consejería, a saber: Secretaría General de Hacienda, Secretaría General de Economía, Dirección General de Presupuestos, Dirección General de Contratación, Dirección General de Fondos Europeos, Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego, Dirección General de Planificación, Política Económica y Financiera, Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), Agencia Tributaria de Andalucía (ATRIAN), así como la Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico (TRADE).
- Dos personas en representación de la Secretaría General Técnica de la CEHFEyDS, una de las cuales será la persona que ocupe la Unidad de Igualdad de Género de la CEHFEyDS.

Las **funciones** de la UIG con el apoyo del GTP serán las siguientes:

- Definir indicadores e instrumentos para la evaluación de los resultados.
- Evaluar con carácter trimestral el grado de cumplimiento de las líneas estratégicas y actuaciones del Plan, de los que cada centro directivo o entidad es responsable, a través del seguimiento y control de los indicadores definidos a tal fin.
- Verificar que las medidas planificadas se ponen en marcha y logran los efectos esperados.
- Recabar datos sobre ejecución, recursos y tiempos. Detectar impedimentos y dificultades en la ejecución. Proponer y aplicar ajustes necesarios y actuaciones en consonancia con las conclusiones a las que se lleguen en los informes de seguimiento y evaluación, así como acciones correctivas.

- Elaborar informes anuales de seguimiento y evaluación, así como el intermedio y final. Proponer mejoras y correcciones.
- Informar al personal de la Consejería sobre el desarrollo del Plan y el grado de consecución de los objetivos.
- Promover la difusión del Plan.
- Colaborar en el diseño de nuevas líneas estratégicas y proponer la integración de nuevas medidas.
- Sugerir mejoras en acciones específicas y transversales.
- Aquellas otras que le atribuya la persona titular de la Viceconsejería.

A los efectos de conformar el GTP, se dio traslado del contenido del Plan a todos los órganos directivos y entidades de la Consejería, con el propósito de que pudieran evaluar los objetivos y el impacto de las medidas y actuaciones recogidas en el texto, así como para que, analizadas estas, designasen al menos dos personas en representación de sus órganos directivos o entidades (titular y suplente) con un perfil adecuado para realizar la labor que van a desempeñar como miembros del GTP, teniendo en cuenta sus funciones respecto al Plan de Igualdad. En consecuencia, se recomendó que las personas designadas fueran titulares de una jefatura de servicio, así como que se procurase respetar el criterio de paridad, aunque el GTP no sea un órgano colegiado de los regulados en el artículo 19 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, ni un órgano de los previstos en el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con la finalidad de que la voz de hombres y mujeres esté presente de forma equilibrada en la confección y seguimiento del Plan de Igualdad, dado que el norte que debe guiar al propio Plan debe ser el logro de una sociedad más justa e igualitaria.

Foro de participación: Dentro de la estrategia de participación propuesta por el Plan Estratégico de Igualdad, en la gestión de este Plan Específico se dará voz a todas aquellas entidades, asociaciones o grupos de la ciudadanía andaluza que la representen o manifiesten algún interés en relación con las competencias pertinentes en materia de igualdad de género atribuidas a la Consejería; estos sectores de la sociedad civil se concretarán en las primeras reuniones del GTP. El propósito último va a ser el fomento de la participación efectiva durante todo el trabajo de definición, seguimiento y evaluación de los objetivos, medidas y acciones propuestos, detectando necesidades y aplicando criterios de medición que coadyuven a una gestión exitosa del Plan, mediante la aplicación continua de un criterio de gobernanza.

El GTP se reunirá al inicio de cada año natural para marcar los objetivos y prioridades del ejercicio y, posteriormente, al menos con carácter trimestral, con objeto de analizar la información recopilada y poner en común aquella otra referida a la marcha y desarrollo de las actuaciones del Plan en relación con cada una de las competencias de la CEHFEyDS.

Las personas miembro del GTP pondrán en conocimiento de su respectivo centro directivo o entidad, los asuntos abordados en cada reunión para, en su caso, traslado de sus reparos u observaciones para su toma en consideración.

11.- CALENDARIO.

El presente I Plan de Igualdad de Género tiene carácter plurianual. Su vigencia se ha determinado para el periodo comprendido entre 2025 y 2028.

En dichos años de vigencia, se llevarán a cabo las actuaciones previstas en el mismo de acuerdo con las indicaciones acordadas.

Además, tal y como se ha determinado, la periodicidad del seguimiento debe ser anual con la emisión de un Informe o Memoria anual. En este sentido, se ha aprobado también una evaluación a mitad de vigencia y otra a final de la misma.

A continuación se presenta un esquema a modo de resumen y presentación de las distintas actuaciones previstas en el marco del presente proyecto.

FASES	2026	2027	2028
Aprobación, difusión e implantación del Plan	X		
Redacción e incorporación del banco de indicadores	X		
Desarrollo de actuaciones y medidas	X	X	X
Evaluación intermedia		X	
Actualizaciones de acuerdo con los resultados arrojados en la Evaluación		X	X
Elaboración del Informe de Seguimiento Anual	X	X	X
Evaluación final			X

12.- PRESUPUESTO

La ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se concretará en la realización de tareas como las siguientes, que por su naturaleza se van a asumir con los medios propios de la CEHFEyDS:

- Recopilación sistemática de datos e información cualitativa proveniente de diversas fuentes, en consonancia con los indicadores establecidos para las medidas.
- Análisis exhaustivo de los datos recopilados, mediante su estudio detallado y la utilización de diversas herramientas analíticas.
- Evaluación rigurosa del grado de cumplimiento de las medidas aplicadas y la consecución de los objetivos planteados.
- Identificación precisa de posibles desviaciones o dificultades surgidas durante la ejecución del Plan.
- Elaboración de informes periódicos que documenten de manera precisa el progreso del plan y los resultados obtenidos.
- Difusión y presentación detallada de los resultados del seguimiento a la Comisión de Seguimiento al GTP, garantizando la transparencia del proceso.

- Realización de ajustes y medidas correctoras pertinentes en caso de identificar obstáculos o desviaciones, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos.

En todo caso, se garantizará que el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad se realicen de manera participativa, involucrando activamente no solo a los centros y entidades de la CEHFEyDS, sino asimismo a todos los agentes y grupos de interés clave en materia de igualdad, en relación con las competencias ejercidas por la Consejería.

Solo en el caso de que en años sucesivos las actividades necesarias en virtud del presente Plan no puedan realizarse con medios propios, en el momento de procederse en cada ejercicio a la elaboración del presupuesto de la CEHFEyDS referido al ejercicio siguiente y conforme a las disponibilidades presupuestarias asignadas, se elaborarían las fichas correspondientes a las actuaciones del Plan que se realizarían en el año siguiente, en las que se detallarían el órgano directivo responsable y la financiación acordada, de acuerdo con lo previsto en el Plan Estratégico.

Por tanto, el presente Plan no presenta incidencia económica-financiera y presupuestaria.

13- FECHA DE APROBACIÓN, VIGENCIA DEL PLAN Y ÓRGANO QUE LO APRUEBA.

El presente Plan se aprobará en el primer trimestre de 2026. Está previsto que entre en vigor a partir de su fecha de aprobación.

Asimismo, desplegará sus efectos durante el periodo que medie entre su propia fecha de aprobación y el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de que pueda ver ampliado su periodo de vigencia en tanto se apruebe el siguiente Plan de Igualdad.

Corresponderá la aprobación y las posibles modificaciones del presente Plan a la persona titular de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social mediante orden.



**I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
HACIENDA, FONDOS EUROPEOS
Y DIÁLOGO SOCIAL
2026/2028**

