

Respecto a otros ámbitos de actuación, como puede ser la gestión y organización de los recursos, la ATRIAN continúa integrando la perspectiva de género en todas sus actuaciones. Así, por ejemplo, en la esfera de la contratación pública, se tiene en cuenta el establecimiento de condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, y fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género. Además, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se señala la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

## 10.51 AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Ayuda a la participación de mujeres en puestos directivos de las empresas apoyadas: Establecimiento de criterios de discriminación positiva en el apoyo a aquellas empresas que cuenten con mujeres en sus puestos directivos.

A.2. Inclusión de criterios específicos de género en licitaciones para propiciar una mayor participación de las mujeres: La Administración cuenta con herramientas para incluir la perspectiva de género en cada una de las fases de la contratación. Desde la solicitud de informes, hasta la exigencia de etiquetas sociales o el compromiso de un determinado porcentaje de personal femenino fijo en la empresa. La Ley de Contratos del Sector Público (LCSP) incorpora estos criterios tanto en la fase de preparación, o diseño de los pliegos, como en la de adjudicación y ejecución del contrato. La propia ley de igualdad establece «en toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarden relación con el objeto del contrato». La convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual y mayor eficiencia en la utilización de los fondos públicos es la base sobre la que se sustentan estos mecanismos.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A.1. Se trata tanto de la aplicación del art. 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (“medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa”) como de una extensión al sector privado de la previsión contenida en el art. 11 (“representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”) de la misma Ley.

A.2. Se trata de la aplicación del art. 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (“La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, establecerá condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente”).

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El impacto previsto de estas medidas es un tejido empresarial más equilibrado en su distribución por sexos.

## 72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

---

### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género.

A.1. Aumentar la presencia de mujeres en los ámbitos tecnológicos y de innovación en empresas: Se constata la baja presencia de mujeres en los ámbitos tecnológicos y de innovación en empresas.

A.2. Impulsar la participación de las mujeres en la alta dirección empresarial. La promoción del talento femenino en las empresas se enfrenta con el desafío que supone la creación de una nueva cultura laboral que concilie las formas flexibles de organización del trabajo, con ambientes inclusivos y enfocados en las personas, sus intereses, derechos y proyectos de vida. El valor agregado que ofrece el talento femenino en puestos claves no es percibido por una parte de las grandes empresas, entre las cuales es escasa la participación de la mujer en los puestos de la alta dirección. Esta situación es justificada al aludir a algunos comportamientos individuales de la mujer, como asignar prioridad a la familia. Al mismo tiempo existen patrones culturales que limitan la presencia femenina en los espacios de poder, así como prácticas limitantes de la participación de las mujeres por parte de las propias empresas. En este marco, resulta vital el cambio cultural a medio plazo en relación con el talento femenino. Esta transformación implica no sólo una nueva perspectiva acerca de la participación de la mujer en los puestos de la alta dirección, sino la comprensión del valor del talento femenino por parte de la empresa, sin reducirla a una ventaja competitiva o una oportunidad de talento. En este sentido, supone concebir a la mujer como “una alternativa” que puede transformar a todo el grupo y no como un problema, una minoría o una población rentable para invertir. En particular se propone abordar la promoción del talento femenino como una manera de diversificar los liderazgos, en vistas de generar estilos de dirección complementarios, donde se hagan presentes hombres y mujeres, en una integración superadora de las tensiones actuales.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

A1. Esta actuación trata de dar cumplimiento a la previsión del art. 51.2 y 3 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A2. Se trata tanto de la aplicación del art. 25 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre como de una extensión al sector privado de la previsión contenida en el art. 11 (“representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”) de la misma Ley.

### 3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

El impacto previsto de estas medidas es un tejido empresarial más equilibrado en su distribución por sexos.

## 10.52 AGENCIA DE INNOVACION Y DESARROLLO DE ANDALUCIA

### 72B APOYO ECONÓMICO AL SECTOR EMPRESARIAL

---

#### 1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Pago de incentivos a empresas con participación mayoritaria de mujeres.

A.2. Pago de incentivos a empresas que cuenten con Plan de Igualdad.

A.3. Pago de incentivos a empresas que cuenten con certificados de Responsabilidad Social Corporativa o de Empresa Familiarmente Responsables.

En las ayudas convocadas en años anteriores, se incluyeron medidas de acción positiva para reducir la brecha de género en el sector empresarial andaluz, diseñando para la concesión de ayudas y la cuantía de las mismas, acciones de apoyo económico a iniciativas empresariales de emprendimiento, creación y crecimiento empresarial promovidas por mujeres.

Por parte de la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía se está trabajando en incluir incentivos específicos en los futuros desarrollos normativos vinculados a incentivos al desarrollo tecnológico, tales como: Inclusión de incentivos específicos de género en los desarrollos normativos que se elaboren durante el ejercicio y que sean conducentes a fomentar y desarrollar la innovación en proyectos empresariales de contenido tecnológico liderados por mujeres.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028

Se trata de actuaciones que responden a mandatos específicos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, por lo que han integrado el enfoque de género de manera que pueden contribuir a reducir las brechas de género detectadas en su ámbito de actuación.

Aplicación del art. 5 de la Ley 12/2007: mandato de transversalidad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Andalucía.

Aplicación del art. 13 de la Ley 12/2007: No podrán obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones las empresas o personas solicitantes que hayan sido sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.