

## 10.00 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS

La Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos tiene atribuidas, según el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece su estructura orgánica, una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género como son las relativas a la política presupuestaria y la política tributaria de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras. Algunas de estas políticas se erigen en políticas horizontales para el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía, con un importante valor estratégico.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, entre las que destaca la elaboración del presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De manera más específica, esta Consejería tiene encomendada una competencia de carácter transversal que afecta a toda la acción pública de la Junta de Andalucía; la definición, seguimiento y evaluación de la integración de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 12/2007. Los presupuestos con enfoque de género constituyen una estrategia que persigue el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir del análisis sobre cómo se recaudan y se gastan los recursos públicos, reorientándolos para que respondan mejor a las necesidades e intereses de unos y otras.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

---

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

- A.1. Acciones para la conciliación de la vida familiar entre el personal de la Consejería a través de la tramitación de permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria.
- A.2. Contribución a la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos.

#### 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

La actuación 1 pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer éste que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia.

Igualmente, en el artículo 39.2 de dicha ley se recoge que se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones, permisos y fórmulas de teletrabajo.

La actuación 2 se fundamenta en el principio de transversalidad de género recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, definido como la potenciación por parte de los poderes públicos de la presencia de la perspectiva de la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

### 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

Mediante la aplicación de la actuación 1 se pretende conseguir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empleadas y empleados públicos. Al posibilitar dicha conciliación por igual a mujeres y hombres, ya sea mediante los permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria, se facilita la consecución de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y de cuidado y atención de menores. El reparto de tareas domésticas también puede verse afectado positivamente, al permitir estas actuaciones una mejor organización del tiempo personal y familiar.

Respecto a la actuación 2, la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos, fomenta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde su origen al permitir revisar y analizar las estructuras y formas de organización de la administración e identificar aquellas actuaciones que inciden en las desigualdades sociales entre ambos sexos.

Por otro lado, se permite tener en cuenta la diferente situación y posición social de mujeres y hombres, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

## 61B POLÍTICA ECONÓMICA Y FINANCIERA Y PLANIFICACIÓN

---

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

A.1. Realización de informes y estudios de contenido económico con perspectiva de género.

A.2. Realización de publicaciones de contenido económico con perspectiva de género.

### 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 pretende potenciar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de actuación de la Secretaría General de Economía, y así se incorporan las perspectivas de igualdad y género en el ejercicio del análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

Para ello, la perspectiva de género está presente en los informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía, así como en las publicaciones de contenido económico, de periodicidad mensual, trimestral y anual, que realiza la Secretaría General de Economía.

### 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

En la medida en que la existencia de brechas de género es un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos, con el programa presupuestario 61B se pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, para de este modo contribuir a la solución de las brechas de género en la sociedad andaluza.

## 61C POLÍTICA ESTRATÉGICA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

---

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

A.1. Aprobación y publicación de una guía sobre la contratación con perspectiva de género

### 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

Con la actuación citada anteriormente se pretende, por un lado, facilitar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al tiempo que favorecer la ejecución de la exigencia derivada 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, de incorporación en las distintas fases del procedimiento de contratación pública aspectos sociales, de promoción de la igualdad, laborales y medioambientales, siempre que guarde relación con el objeto del contrato y, de este modo cumplimentar las obligaciones que se derivan tanto del Derecho de la Unión Europea, de la legislación estatal como de la propia normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de contratación pública sostenible y de la propia responsabilidad social corporativa.

### 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

Mediante la aplicación de la actuación descrita anteriormente se pretende dotar de un instrumento actualizado, útil y funcional que permita incorporar en los documentos relativos a la contratación pública medidas aplicables al propio objeto del contrato, a prescripciones técnicas, a la solvencia técnica, a las prohibiciones de contratar, a criterios de adjudicación y de desempate y condiciones especiales de ejecución, e incluso al control del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la legislación social, laboral y ambiental, penalidades y resolución de los contratos, facilitando así, entre otras, la labor de adopción de acciones adecuadas para luchar contra la discriminación, directa o indirecta por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y promover igualdad de oportunidades.

## 61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

---

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

A.1. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género.

A.2. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

A.3. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes.

A.4. Actualización de los indicadores del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

A.5. Acciones de impulso a la inclusión de indicadores de género en los programas vinculados a la lucha contra el cambio climático.

A.6. Definición de un modelo de información sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores.

A.7. Redacción de un plan piloto de evaluación de los programas presupuestarios que integre la perspectiva de género y climática.

### 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. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género

- Ley 12/2007: art. 8.2.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Decreto 116/2020, de 8 de septiembre: art. 10. i). Orden de 24 de mayo de 2022, art. 5, Decreto 20/2010: art. 2. c).

A.2. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género

- Ley 12/2007: art. 9 bis.
- Ley 13/2007: art. 20.1.
- Planes de referencia: Planes anuales de formación, aprobados por el IAAP.

A.3. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes

- Ley 12/2007: art. 8.
- Ley 13/2007: art. 5 b) y c)
- Otra normativa de referencia: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, art. 10. i) Orden de 24 de mayo de 2022 , art. 5.

A.4. Actualización de los indicadores del Informe de Evaluación de Impacto de Género

- Ley 12/2007: art. 8.1.
- Ley 13/2007: art. 4 b)

- Otra normativa de referencia: Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género: art. 9.4.

A.5. Acciones de impulso a la inclusión de indicadores de género en los programas vinculados a la lucha contra el cambio climático

- Ley 12/2007: art. 5
- Ley 8/2018, de cambio climático: Exposición de motivos (III)
- Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2022-2028: Principios rectores.
- Plan andaluz de acción por el clima 2021-2030: 7.1.2 Medidas para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres

A.6. Definición de un modelo de información sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4. a) y b) , art. 5 b), art. 6.
- Otra normativa de referencia: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, art. 10. e), art. 10. i). Órdenes de elaboración del Presupuesto.

A.7. Redacción de un plan piloto de evaluación de los programas presupuestarios que integre la perspectiva de género y climática

- Ley 12/2007: art. 8.1 y art. 10.
- Ley 13/2007: art. 4.b).
- Otra normativa: Decreto 116/2020, de 8 de septiembre: art. 10. e) y art. 10. i).

### 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

A.1. Las auditorías de género que efectúa la Dirección General de Presupuestos en cumplimiento de los planes anuales aprobados por la Comisión de Impacto de Género, examinan la planificación, ejecución y metodologías empleadas por los programas y entidades con capacidad para reducir las brechas de género.

A.2. El diseño de acciones formativas sobre planificación con enfoque de género permitirá que el personal encargado de los programas presupuestarios aplique mejor los mandatos normativos que los vinculan e incorpore metodologías para incluir y medir acciones orientadas a reducir las brechas en sus ámbitos de actuación. Dada la nueva significación de objetivos, actuaciones e indicadores como VG+, la formación también hará hincapié en su correcto etiquetado, para que los programas con capacidad de acción en el ámbito de la violencia puedan emprender actuaciones orientadas a prevenirla, combatirla o erradicarla.

A.3. Con la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, se espera lograr una mayor integración de la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. Este informe constituye un documento de política central del Gobierno, que muestra el orden de prioridad de los objetivos anuales y plurianuales formulados por cada sección y los recursos asignados para su consecución, mediante las actuaciones que diseñan los programas

presupuestarios G+ y G para reducir las desigualdades en su doble vertiente de reducción de las brechas y erradicación de la violencia de género, que es su manifestación más extrema. Además, a través del Informe de Evaluación de Impacto de Género se lleva a cabo una labor de divulgación y concienciación ante la ciudadanía sobre la importancia de la promoción de la igualdad de género.

A.4. El desarrollo de ponencias técnicas para actualizar los indicadores del Informe de Impacto de Género tiene como objeto revisar las actividades estadísticas existentes en el capítulo de Realidad, comprobar su vigencia y validez y proponer un panel que incluya las más relevantes y actualizadas. En 2023, se desarrollarán los ámbitos digital y medioambiental, tras el acuerdo en tal sentido de la Comisión de Impacto de Género.

A.5. La actuación se orienta a transversalizar la perspectiva de género en la lucha contra el Cambio Climático: directrices y recomendaciones a través de las guías, contenidos específicos en las actividades formativas, mejoras en el informe de cambio climático (en 2023, por ejemplo, se muestra por primera vez la clasificación de género de los indicadores, etc). Con ello se pretende que los programas presupuestarios que figuran en el Informe sobre la incidencia de los indicadores presupuestarios en el cambio climático definan indicadores que midan los efectos diferenciados de tal fenómeno.

A.6. El diseño de un modelo de información presupuestaria sobre el logro de objetivos y actuaciones sustentado en indicadores dará trazabilidad a las iniciativas de género, para capturar su grado de cumplimiento y contribución a las metas establecidas en la planificación estratégica.

A.7. Andalucía destina alrededor del 75% de sus recursos a políticas con impacto en la reducción de las brechas, que son impulsadas a través de distintos programas de gasto clasificados como G+ o G. Por ello, uno de los criterios de evaluación de tales programas será la igualdad, para movilizar capacidad crítica en torno a su planificación y ejecución y contribuir a institucionalizar la dimensión de género en sus diagnósticos, planificación, ejecución y seguimiento.

## 61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

---

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

A.1. Reducción en la escala autonómica en IRPF.

A.2. Ampliación de los límites de base imponible para las deducciones en IRPF. Incremento de cuantías en distintas deducciones (familia numerosa o asistencia a personas con discapacidad)

A.3. Nuevas medidas contras las víctimas de violencia de género, tanto en IRPF (alquiler) como en tipos reducidos en ITPAJD.

### 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

Búsqueda de la igualdad de trato en materia económica de hombres y mujeres. Principio general del artículo 4.1 y Título I de la Ley 12/2007, relativo a las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.

### 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

1. Como muestra cualquiera de las estadísticas oficiales publicadas -tanto en España como en Andalucía- la brecha salarial entre varones y mujeres es una realidad palpable. Esta evidencia general tiene reflejo en la imposición directa a través del IRPF por lo que la bajada en la tarifa autonómica del impuesto regulada en el artículo 23 de la Ley 5/2021, de 20 de octubre, de Tributos Cedidos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tiene incidencia directa en la mayor capacidad de liquidez para las mujeres, como grupo más desfavorecido económicamente. En el mismo sentido se ha producido tanto un incremento de cuantías deducibles como un ensanchamiento de bases.
2. La misma Ley 5/2021 aprueba distintas deducciones y mejora otras ya existentes, como puede ser el caso de la deducción por familia numerosa, la cual tendrá principal incidencia en mujeres, debido a que los casos donde solo hay un ascendiente con hijos a cargo (familias monoparentales en IRPF las cuales, según los últimos datos, superan el 20% del total) son más numerosos en mujeres que en hombres, ya que en su mayor porcentaje son quienes conviven con sus hijos. Efectivamente, con los últimos datos publicados, en la modalidad de declaración conjunta monoparental, la deducción por familia numerosa estatal (mismos requisitos que la nueva deducción autonómica) es aplicada por mujeres en el 80% del total de este tipo de declaraciones. Por ello y por las mismas razones expuestas antes, esta rebaja impositiva, al ser deducción directa en cuota, tiene un reflejo inmediato en dicho colectivo.
3. La misma Ley 5/2021 también implementa diferentes medidas favorecedoras para las víctimas de violencia de género, lo cual redundará en las mujeres que sufren la muestra más extrema de la desigualdad.

## 61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

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

La actividad que desarrolla la Dirección General de Fondos Europeos se orienta a la optimización de la gestión de estos Fondos, integrando la igualdad como valor y como objetivo en la ejecución de los siguientes tipos de actuaciones:

- A.1. La puesta en práctica de la igualdad de género en los programas operativos integrando los compromisos reglamentarios de la Unión Europea sobre la igualdad, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas.
- A.2. Transversalidad de género en el alta de operaciones cofinanciadas, donde la perspectiva de género que se traduce en un impulso a aquellas que tengan un impacto positivo en la igualdad de género.
- A.3. Definición y evaluación de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, que permitan realizar un seguimiento de las contribuciones de los Fondos.
- A.4. Seguimiento y evaluación de las actuaciones a través de los cuales se miden los resultados obtenidos con la ejecución de los programas cofinanciados, así como su contribución a los objetivos de la Unión Europea. La evaluación incluye el análisis de los resultados de los indicadores de género de los distintos programas.

A.5. Verificación y control de las actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos con las que se comprueba si los gestores, en la ejecución de sus presupuestos provenientes de la Unión Europea, han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades.

A.6. Para el cumplimiento de las obligaciones reglamentarias en materia de información y difusión de las actuaciones cofinanciadas, se elaboran planes de comunicación que utiliza y fomenta el uso de imágenes de las mujeres y los hombres fundamentadas en la igualdad de sexos, evitando expresamente los estereotipos sexistas tanto en los contenidos y las imágenes como en el lenguaje empleado, contribuyendo por tanto a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

## 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

Las actuaciones previstas por la Dirección General de Fondos Europeos se adecúan a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, cuyo objetivo principal es garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias en clave de género.

## 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

La coordinación llevada a cabo desde la Dirección General de Fondos Europeos tienen una incidencia transversal sobre las actuaciones cofinanciadas por fondos europeos ejecutadas por los gestores de la Junta de Andalucía, y en este sentido, se potenciarán aquellas que tengan por objeto fomentar la igualdad de género (incrementar la tasa de empleo femenina, mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, elevar el potencial educativo y la igualdad de oportunidades, etc.).

## 61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

---

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

#### A.1. Evaluación y seguimiento de la estrategia de presupuesto y género

Como novedad para 2023, se impulsará una metodología de trabajo para facilitar la confluencia del presupuesto con perspectiva de género con el presupuesto verde. La Administración andaluza es pionera en la aplicación del Presupuesto Verde, concebido como una herramienta para introducir una visión medioambiental a todas las políticas para que puedan responder de forma más ajustada a los desafíos climáticos. Dado que el cambio climático puede tener implicaciones, efectos e impactos diferentes para mujeres y hombres, un presupuesto responsable con el género debe ser capaz de captar estas diferencias y responder a los retos que se planteen. Durante el próximo ejercicio se continuarán los trabajos ya iniciados en relación con la elaboración de diagnósticos, instrumentos y metodologías de presupuesto verde y con perspectiva de género.

A.2. Mejora del conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

La aplicación del presupuesto con perspectiva de género requiere disponer de un conocimiento ajustado de las desigualdades de género que se dan en los diversos ámbitos de competencia de cada política. Para ello, es imprescindible contar con diagnósticos actualizados en los que se delimiten las desigualdades entre mujeres y hombres, y se analicen sus causas estructurales y coyunturales.

Al mismo tiempo, la integración de género en la presupuestación requiere igualmente de un esfuerzo continuado por el fortalecimiento de las capacidades del personal técnico responsable en los diferentes niveles, con formatos adaptados y flexibles, para que sean capaces de trasladar los compromisos en materia de igualdad de género a las tareas presupuestarias. El Plan anual de formación en presupuesto y género 2023 pretende continuar proporcionando conocimiento, técnicas y herramientas en materia de presupuesto y género al personal encargado de la elaboración y ejecución de programas presupuestarios.

A.3. Difusión de los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía

La difusión interna y externa de la práctica de presupuesto y género en la Administración andaluza genera la mejora de los procedimientos, procesos y metodologías, y promueve el intercambio y el aprendizaje mutuo entre Administraciones. En 2023, se desarrollará el Plan Anual de Sensibilización en Presupuesto y Género, que recoge y sistematiza todas las actuaciones de sensibilización destinadas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es concienciar de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género y de la capacidad que tiene el presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección.

## 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

El Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, establece en su artículo 6.2.e), que a la Secretaría General de Presupuestos, Gastos y Financiación Europea, le corresponde la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

La totalidad de las actuaciones desarrolladas por la Secretaría se enmarcan en el artículo 8, sobre el enfoque de género en el Presupuesto, de la 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. Todas ellas cuentan con el impulso de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, entre otras, establece la realización de auditorías de género en la Administración andaluza o la emisión del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

## 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 programa 61L se orienta a convertir el presupuesto en un instrumento básico que refleje las prioridades de la política económica y en una herramienta que contribuya a la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres. Por ello, la estrategia de presupuesto y

género persigue mejorar los diagnósticos y la programación presupuestaria en esta materia, de forma que la Administración, mediante el seguimiento, la evaluación anual y la auditoría de programas, así como a través de los programas de formación y sensibilización, pueda contribuir a que las brechas de género disminuyan de manera progresiva en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se estima que en 2023 el desarrollo de estas actuaciones impulsadas por la Secretaria va a tener un impacto positivo sobre la corrección de las desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto andaluz y en la mejora de la eficacia en la implementación de las actuaciones programadas por los centros directivos

## 10.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

### 54F ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

---

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

A.1. Producción de la información estadística y/o geoespacial desde la perspectiva de género que encomienda el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023. Si bien todas las actividades encomendadas se conciben desde la perspectiva de género, se destaca en particular el Sistema de información con perspectiva de género de Andalucía y la Encuesta Social 2023.

En el primer caso, el Sistema de Información con perspectiva de género de Andalucía, contribuye a la ejecución de los siguientes planes: a) Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Junta de Andalucía y b) Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género. La Encuesta Social 2023 se orienta al estudio de los hogares andaluces desde una perspectiva de género, a partir de algún tema de actualidad.

A.2. Difusión de resultados estadísticos y/o geoespaciales. La difusión de la información implica poner a disposición de la sociedad el resultado de las actividades programadas y encomendadas al IECA para el ejercicio 2023. Estos resultados podrán ser consultados en las plataformas de difusión del IECA en formatos accesibles, en concreto, mediante productos específicos, bancos de datos multitemáticos, o mediante servicios interoperables. Asimismo, el IECA hace uso de nuevos canales de comunicación como son las redes sociales, así como otras actuaciones de carácter divulgativo

A.3. Realización de productos que se difundirán con información desagregada por sexo. Como ejemplo destacable se encuentra la difusión del “Sistema de información con perspectiva de género de Andalucía”. Se trata de un banco de datos multitemático que permite observar y analizar los ámbitos y factores que condicionan las desigualdades por razón de género en la sociedad andaluza actual, y su evolución en el tiempo mediante la presentación de series de datos. Este sistema de información es crucial para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía en clave de género, y para la evaluación de las políticas públicas.

## 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

Todas estas actuaciones previstas por el programa presupuestario 54F se adecúan al mandato del artículo 10 de la Ley 12/2007, y además se cumple con lo previsto en el número 3 del mismo artículo.

La producción de información se concibe desde su diseño, atendiendo a los ejes transversales que establece el PECA, en particular, el eje transversal de género. Es decir, todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión.

## 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

En relación a la promoción de la igualdad de género, la actividad del IECA actúa en el ámbito de la información estadística que afecta a las personas físicas, en la provisión de información cuantitativa que aporte evidencias sobre aspectos relevantes en base a las cuales sea posible adoptar decisiones inteligentes. Esta información de personas físicas afectará a todos los ámbitos sociales y económicos en que se desenvuelve la población.

Maximizar la provisión de esta información y dotarla de la máxima calidad implica a todo el sistema estadístico y cartográfico de Andalucía, siendo el IECA el coordinador de dicho Sistema. Y ello permitirá: a) Disponer de evidencias que propicien aquellas actuaciones públicas que mitiguen las brechas de género en distintos sectores, b) Disponer de evidencias que reflejen la evolución en el tiempo de los valores afectados, y por tanto el resultado de las políticas públicas, y c) Detectar lagunas de información y sugerir el emprendimiento de nuevas actuaciones, así como identificar avances en necesidades de información que aporten valor a la producción estadística por sexo en Andalucía.

## 10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

### 61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

---

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

Todas las competencias de la Agencia llevan aparejadas proporcionar información y asistencia a las personas contribuyentes para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, es conveniente resaltar que, en estas figuras tributarias, existe un alto porcentaje de sujetos pasivos que son personas jurídicas. Adicionalmente, la gestión de estos tributos presenta, entre otras características, un alto grado de representación e intermediación a través de colaboradores sociales y elevado contenido patrimonial, lo que dificulta el análisis en clave de género en algunos ámbitos de la aplicación de los tributos.

No obstante, el programa 61L Coordinación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Andalucía, es pertinente desde el punto de vista de género, y cuenta con una capacidad de impacto

para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la realidad sobre la que actúa. En este sentido, la Agencia Tributaria de Andalucía define un nuevo objetivo operativo para el ejercicio 2023, “Ofrecer información estadística desagregada por sexo en los distintos ámbitos tributarios” se configura como el nuevo reto a conseguir en 2023 y se va a implementar, principalmente, mediante la actuación:

A.1. Elaboración de estadísticas de autoliquidaciones desagregadas por sexo, tanto del obligado tributario como de las personas que presentan la autoliquidaciones. La Agencia pretende centrar su actuación fundamentalmente en la elaboración de estadísticas que incorporen la variable sexo en orden a proporcionar información a todos los centros directivos con competencias relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres.

Las estadísticas que pueden estar disponibles para el ejercicio 2023 son:

1. Autoliquidaciones del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por sexo del presentador y sexo del sujeto pasivo (para el caso en que intervenga más de un sujeto pasivo, la base de datos actualmente únicamente recoge el sujeto pasivo inscrito en primer lugar). En esta autoliquidación se puede, además, desagregar la información por hecho imponible. Los hechos imposables más significativos para estudiar la variable sexo del sujeto pasivo serían: Transmisión de inmuebles, Transmisión de vehículos y Arrendamientos.

2. Autoliquidaciones del Impuesto de Sucesiones y Donaciones por sexo del presentador, sexo del causante/donante y sexo del sujeto pasivo. La información que se pretende poder proporcionar es la siguiente: declaraciones de Sucesiones por sexo del causante, autoliquidaciones de Sucesiones por sexo del causante y sexo del sujeto pasivo (heredero, legatario), autoliquidaciones de Donaciones por sexo del donante y sexo del sujeto pasivo (donatario), liquidaciones por sexo del deudor, solicitudes de aplazamiento/fraccionamiento por sexo del deudor y notificaciones de providencias de apremio emitidas por sexo del deudor.

## 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

El conjunto de actuaciones desarrolladas por la Agencia Tributaria de Andalucía se enmarcan en el desarrollo del artículo 8: “Enfoque de género en el presupuesto” de la Ley 12/2007, haciendo del presupuesto, en su vertiente de ingresos, un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

La recogida de datos estadísticos desagregados por sexo, y desde la perspectiva de género, debe contribuir al establecimiento de un diagnóstico de situación para la adopción de medidas que potencien la efectiva igualdad de mujeres y hombres de la práctica administrativa de la Agencia Tributaria de Andalucía.

## 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

Con la rendición de toda esta información en materia de género la Agencia pretende contribuir al conocimiento y difusión de información relevante al género y que debe ser tenida en cuenta a la hora de diseñar futuras políticas públicas. Esta información puede -y debe- contribuir de forma decisiva a la hora de realizar los distintos diagnósticos de situación de las secciones que integran la Junta de Andalucía. Por ello, se pretende atender al 100% de las peticiones de información que se reciban.

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.

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.

### 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

Contribuir a lograr un tejido empresarial innovador con un mayor equilibrio en la representación femenina, especialmente en los puestos de dirección.