

## 15.00 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

A la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación le corresponden, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, las competencias anteriormente adscritas a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en materia de Universidad, Investigación e Innovación. Asimismo, le corresponden las competencias en materia de emprendimiento.

Además, el Decreto 574/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 158/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, establece que se adecua a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, según el cual los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

### 12S DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

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

A.1. Impulso a la Unidad de Igualdad de Género en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.2. Puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería. Mediante esta actuación se ponen en marcha acciones que promuevan una gestión más efectiva de sus distintas responsabilidades, impulsando la corresponsabilidad entre los sexos.

Para 2024 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, se seguirán viendo afectadas por las previsiones recogidas en el Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, prorrogado por Pacto de 12 de junio de 2023 (BOJA nº 130 10/07/2023).

A.3. Propuesta, coordinación técnica, evaluación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas en el marco de los planes y programas estadísticos y cartográficos. Todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión.

Participación en el diseño y, en su caso, en la implantación de registros o ficheros de información administrativa que sean susceptibles de posterior tratamiento estadístico y cartográfico, introduciendo la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física.

## 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. Las actuaciones responden a los mandatos establecidos en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Las actuaciones de la Unidad de Igualdad de Género se enmarcan en lo establecido en el artículo 6 de la misma norma así como al Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía; y obedecen al Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento al artículo 36, 39 y 40 de la Ley 12/2007. Asimismo, se aplica el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007.

## 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 actuaciones llevadas a cabo con la participación de la Unidad de Igualdad de Género fundamentalmente pueden ayudar al impulso, coordinación e implementación de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas de competencia de la Consejería. Además la colaboración necesaria para la elaboración y aplicación de Planes en materia de igualdad de género elaborados por otras Consejerías o en colaboración con otras administraciones se canaliza a través de la Unidad de igualdad de Género, que recaba la información de los distintos centros directivos y entidades dependientes que pueda aportarse para la materialización de dichos Planes e Informes.

A través del informe de evaluación de impacto de género en la normativa se detectan las desigualdades de hombres y mujeres afectados por la norma, dando la posibilidad de introducir medidas correctoras antes de su aprobación y aplicación.

Por su parte, la introducción del enfoque de género en el presupuesto supone un elemento imprescindible para la aplicación de los fondos públicos como elemento real de superación de las desigualdades existentes. Por tanto, las actuaciones dirigidas a la ejecución de este principio redundarán positivamente en la consecución del principio de igualdad.

Asimismo el impulso de la formación y sensibilización del personal de los diferentes centros directivos y entidades instrumentales se considera una acción imprescindible para posibilitar la aplicación del enfoque de género en las normas generadas y el presupuesto ejecutado en sus ámbitos competenciales. Cuanto mayor sea la formación tanto del personal directivo que debe tomar decisiones sobre las políticas implementadas, como del personal técnico que participa en la elaboración de estos instrumentos, mejor se plasmarán en ellos los principios recogidos en las leyes de promoción de la igualdad.

A.2. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Consejería suponen una medida incontestable para el avance en una sociedad conforme

con el mandato de la Ley 12/2007, por el que las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la ruptura con las estructuras de los usos del tiempo basada en roles tradicionales.

A.3. Las actuaciones en materia estadística suponen un pilar fundamental para posibilitar el acceso a una información desagregada que permita analizar las situaciones de desigualdad existentes en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería, y poder formular políticas públicas que corrijan dichas situaciones.

Un correcto conocimiento de la realidad de partida es la única forma de poder aplicar los instrumentos de que dispone la administración de manera que se alcancen los objetivos estratégicos de igualdad marcados.

## 42J UNIVERSIDADES

---

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

A.1. Realización de informes sobre la evolución de efectivos de Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS), según género y análisis de las desigualdades que se produzcan en los mismos.

Se busca la realización de acciones encaminadas a incentivar la presencia de mujeres en puestos de dirección, ya que se trata de un factor que como se ha demostrado a través de diversos estudios en distintos países, mejora notablemente el rendimiento en las empresas haciéndolas más competitivas. Por lo tanto, ya no solo debemos hablar de una sociedad más equitativa sino de una sociedad que aproveche eficazmente sus recursos humanos. La aportación de las mujeres a la vida económica, social y política puede constituir un factor importante a tener en cuenta para la corrección de la brecha científica.

A.2. Realización de informe y análisis de las desigualdades del alumnado matriculado y egresado según género por rama de enseñanza.

Si bien las mujeres superan a los hombres en educación superior, los diferentes roles y responsabilidades asignados a mujeres y hombres durante el proceso de socialización, así como su traducción en estereotipos de género, contribuyen a que continúe la segregación en la elección de carreras universitarias. Así sucede tanto a nivel andaluz como a nivel nacional y europeo. En concreto, los varones andaluces predominan en la rama de Ingeniería y Arquitectura y existe cierto equilibrio en la rama de Ciencias. Por su parte, las mujeres andaluzas constituyen la mayoría en la rama de Ciencias de la Salud, vinculada estrechamente a su rol de cuidadora, y en Ciencias Sociales y Jurídicas así como en Arte y Humanidades.

A.3. Informe sobre alumnado según sexo del Programa Erasmus, prácticas en empresas, apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula; y análisis de las posibles acciones tendentes a corregir las desigualdades de género.

Se constata que en el colectivo de individuos con educación universitaria, existen diferencias de género notables en cuanto a la oferta laboral, que suele coincidir con el tiempo en torno al cual se

produce la maternidad. Esta brecha también se manifiesta entre hombres y mujeres que han optado por la carrera académica en nuestro país, existiendo diferencias de género tanto en la etapa formativa como en la carrera académica propiamente dicha, donde se analizan separadamente las diferencias según la escala profesional y el ámbito de conocimiento.

#### A.4. Seguir impulsando las Unidades de Igualdad de las Distintas Universidades.

Estas unidades se crean con un fin único de dotar de conocimientos y herramientas concretas a los centros gestores para incorporar la dimensión de género en el desarrollo de las políticas públicas, para poner en marcha políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, así como para desarrollar una labor de análisis de las brechas de género que se produzcan o puedan producirse en el ámbito de las universidades.

#### A.5. Exención del pago de precios públicos a las víctimas de violencia de género.

El Decreto 98/2023, de 2 de mayo, por el que se determinan los precios públicos de las Universidades públicas de Andalucía, por la prestación de servicios académicos y administrativos y se da publicidad a los precios de los centros universitarios adscritos a las Universidades públicas andaluzas, establece una exención en el pago de estos precios por servicios universitarios para las víctimas de violencia de género.

#### A.6. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal.

Con los Planes de conciliación de la vida laboral y personal de las Universidades se pretende incidir en un aumento del porcentaje de catedráticas y la mayor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad, todo ello a pesar de que este dato está evolucionando muy favorablemente en los últimos años. Por ello se incorpora entre los planes de coordinación y apoyo, uno que reconoce el esfuerzo por conseguir la paridad 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

Las principales actuaciones del programa serán ejecutadas teniendo en cuenta objetivos de igualdad de género, establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y demás normativa de referencia.

Además se tienen en cuenta los artículos 3 y 54 previstos en el Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades. Por su parte, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, establece en su artículo 32.6 que en todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia en los estudios universitarios.

## 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., A.2. y A.3. Estas acciones proporcionan una herramienta con la que poder detectar las posibles desigualdades que puedan producirse en los distintos ámbitos y sectores poblacionales de la Universidad (personal docente y no docente, alumnado, etc.), permitiendo con ello llevar a cabo un análisis detallado y poder tomar así medidas más concretas en aquellos casos en los que resulte necesario.

A.4. Las Unidades de Igualdad son las que pueden realizar un diagnóstico más detallado de las posibles situaciones de desigualdad que puedan producirse y corregir las mismas integrando la igualdad, de forma transversal, en todos los ámbitos y actividades de la universidad.

A.5. La exención del pago del precio público de matrícula para las personas víctimas de violencia de género se muestra como un mecanismo eficaz y necesario para que estas mejoren sus posibilidades de acceder a la educación superior, y con ello a su empleabilidad e independencia económica.

A.6. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, dirigidas al propio personal de la universidad suponen una medida incontestable para que una sociedad pueda avanzar. De esta manera se pretende alcanzar un aumento del porcentaje de catedráticas y la mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la universidad.

## 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

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

A.1. Inclusión de medidas en materia de igualdad de género en la Orden de bases reguladoras de las subvenciones a conceder para la captación, incorporación, contratación y movilidad de recursos humanos en el ámbito de la I+D+I previstas para ejecutarse durante 2024.

La aprobación está prevista en 2023, de forma que la convocatoria de ayudas pueda realizarse y resolverse en 2024. Las medidas se relacionan con la paridad entre mujeres y hombres de la Comisión de Selección de las subvenciones; el criterio de género en el caso de que las solicitudes evaluadas obtengan la misma puntuación; la conciliación familiar y laboral; y el desarrollo, atracción y retención del talento de las mujeres, disminuyendo la brecha de género en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (áreas STEM), potenciando las vocaciones y la incorporación de un mayor número de mujeres al sistema de I+D+I. Lo que responde al diagnóstico realizado en el marco de la Estrategia de investigación, desarrollo e innovación de Andalucía (EIDIA), horizonte 2027, que evidencia el déficit de mujeres en determinadas áreas de conocimiento y también a lo previsto en el Programa Operativo FSE+.

A.2. Inclusión de medidas favorecedoras de la igualdad de género en la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a proyectos de I+D+I de agentes del sistema andaluz del conocimiento, en régimen de concurrencia competitiva, en el marco de la EIDIA.

La aprobación está prevista en 2023, de forma que la convocatoria de ayudas pueda realizarse y resolverse en 2024. En dicha Orden se han tenido en consideración medidas como la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de Selección de evaluación y selección de las solicitudes presentadas y el establecimiento de una reserva de financiación de hasta un 20% para aquellos proyectos con investigadora principal que hayan sido valorados positivamente según los criterios establecidos.

### 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 EIDIA, se adecua a los artículos 13.1, 21.3 y 21.bis de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Tanto la Orden de bases reguladoras de las subvenciones a conceder para la captación, incorporación, contratación y movilidad de recursos humanos como la Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a proyectos de I+D+I de agentes del sistema andaluz del conocimiento, han aplicado la perspectiva de la igualdad de género, tanto en el procedimiento de aprobación, como en el conjunto de medidas que se establecen en las bases reguladoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por otro lado, la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento tiene como principio informador la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y establece una serie de mandatos en este sentido en su artículo 45.

Asimismo, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028, plantea 3 objetivos estratégicos como búsqueda de soluciones a las brechas y retos en materia de igualdad, que se articulan en 5 Ejes básicos de intervención, uno de los cuales, el Eje IV. Espacio productivo igualitario, en su línea 4.A. Lucha contra la precariedad y discriminación laboral, establece la necesidad de incorporar a las mujeres en los espacios de I+D y de innovación.

### 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 Orden de ayudas a recursos humanos persigue favorecer la formación de mujeres en programas de doctorado de las universidades andaluzas y fomentar la contratación laboral de mujeres como personal investigador doctor, favoreciendo su carrera profesional. También facilitar la incorporación de mujeres investigadoras con trayectoria destacada, de cualquier nacionalidad y con potencial de liderazgo, que contribuyan al progreso de la investigación en Andalucía.

La Orden de subvenciones a proyectos de I+D+I persigue favorecer a los grupos de investigación que cuentan con mujeres al frente de los mismos.

## 72A INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

---

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

A.1. Inclusión de medidas de género en las bases reguladoras de las ayudas destinadas al apoyo de iniciativas empresariales de nueva creación, para la formación, capacitación y recapacitación de segunda oportunidad de las personas emprendedoras.

Dentro del marco FEDER 2021-2027 se prevé una línea de ayuda destinada al apoyo de iniciativas empresariales de nueva creación, para la formación, capacitación y recapacitación de segunda oportunidad de las personas emprendedoras, con ayudas monetarias para la dedicación al proyecto durante el periodo de tiempo en que éstas participen en un programa de incubación o aceleración homologado. Con el objetivo de reducir la brecha de género en la concesión de dichas ayudas se prevé la inclusión de medidas en las bases reguladoras que permitan aumentar la participación de mujeres en estos programas, promoviendo la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para emprendedores y emprendedoras.

A.2. Inclusión de indicadores de género en la herramienta de seguimiento y evaluación del Plan General de Emprendimiento.

Tal como se define en el punto 17.3 del Plan General de Emprendimiento 2021-2027 (en adelante, PGE), el seguimiento y la evaluación del propio PGE se realizará mediante la implementación de un cuadro de mando, inspirado en distintos indicadores de informes de referencia sobre la actividad emprendedora en Andalucía.

Con carácter general, este cuadro de mando contemplará información de todos los indicadores y variables que se recojan, desagregadas por sexo y franjas de edad, de forma que posibiliten la medición y seguimiento de la eficacia de los programas respecto a todas las tipologías de emprendimiento. Además de la desagregación por sexo, se incluirán indicadores de género, como la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) femenina, que permita evidenciar y dar visibilidad a las brechas de género en materia de emprendimiento.

## 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 planteadas pretenden dar cumplimiento a lo recogido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, especialmente en sus artículos 22 y 25, así como al objetivo estratégico 1 y la línea 4.B. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028. Por último, se sustentan en el objetivo estratégico (OE6) del Plan General de Emprendimiento 2021-2027, aprobado en el Decreto 176/2021, de 8 de junio.

## 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

Impulsar el emprendimiento femenino en Andalucía a través del incremento en el número de mujeres que son participantes en los itinerarios de asesoramiento al emprendimiento del Sistema Andaluz para Empezar y el incremento en el número de acciones para disminuir la brecha de género en iniciativas emprendedoras innovadoras.

## 4. Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría del Presupuesto y Género (APG)

El seguimiento de recomendaciones de auditoría de presupuesto y género del programa presupuestario 72A – Innovación y Emprendimiento aprecia que las medidas propuestas son insuficientes para dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas en el informe aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Las medidas promovidas por el programa 72A, en cumplimiento de las recomendaciones de APG, incluidas en el formulario de seguimiento están completas en su totalidad.

En respuesta a un total de treinta y cinco recomendaciones presentes en el Informe APG, el programa ha presentado catorce medidas adecuadas y ocho parcialmente adecuadas, considerando los dos años analizados. De estas, siete ya han sido impulsadas en 2023 y se prevé la realización de quince en el presupuesto 2024 y siguientes.

La calidad de las medidas ya implementadas en 2023 tras recomendaciones APG respecto a la planificación, ejecución e implementación de la metodología G+, se valora que son inadecuadas, por su escaso número, ya que un 52% de las recomendaciones no han contado con ninguna medida durante el presupuesto 2023, reflejando cierta tardanza en la puesta en marcha de las

medidas correctoras. Por otra parte, no se observan avances, aunque cuenta con una cadena completa de planificación de género, diseñada en el ámbito del emprendimiento.

En cuanto a las medidas planificadas para 2024, se consideran en su mayoría inadecuadas, a pesar de observarse mejoras en comparación con el ejercicio anterior, como es el establecimiento de ayudas dirigidas al fomento del emprendimiento con criterios de género, sin embargo el programa presupuestario no consigue atender al sentido global de las recomendaciones ni de trasladar de manera apropiada los avances a la planificación presupuestaria.

También se observa en 2024 la falta de respuesta para un 49% de las recomendaciones, incluso en aquellas relacionadas con la Metodología G+, como la designación de personas responsables de género en los centros directivos involucrados en el programa o la elaboración de un mapa de necesidades formativas en igualdad de género.

Como conclusión, el programa 72A – Innovación y Emprendimiento, presenta una propuesta inadecuada de cumplimiento de las recomendaciones de APG, ya que las medidas propuestas no son suficientes.

## 15.31 AGENCIA PARA LA CALIDAD CIENTÍFICA Y UNIVERSITARIA DE ANDALUCÍA

### 42K CALIDAD DEL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO

---

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

A.1. Realización de un informe sobre la participación femenina en el Sistema Andaluz del Conocimiento ofreciendo información sobre:

- Población andaluza y la población ocupada en Andalucía por sexo.
- Datos por sexo atendiendo a los sectores de ejecución y tipo de dedicación en el ámbito de la I+D.
- Información sobre la carrera investigadora por sexo en las universidades andaluzas.
- Datos sobre grupos de investigación y registros de propiedad industrial por sexo.

Este informe se realiza anualmente y se encuentra recogido dentro de las actividades estadísticas y cartográficas del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía (PECA).

Las fuentes de información empleadas para elaborar estos indicadores proceden de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades y la Secretaría General de Investigación e Innovación de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación (CUII) de la Junta de Andalucía, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA), el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Universidades y la Oficina Europea de Estadística (Eurostat).



A.2. Realización de indicadores sobre la participación en el Sistema Andaluz del Conocimiento con perspectiva de género.

Esta actuación conlleva la elaboración, seguimiento y centralización de un total de 80 indicadores de género en las siguientes materias: Indicadores relacionados con grupos y proyectos de I+D; Indicadores sobre resultados tangibles; Indicadores sobre biotecnología; Indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en Investigación; Indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitarios: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres.

A.3. Difusión del Informe de Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

A través de esta actuación se pretende ampliar el impacto del Informe Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento a través de su difusión por diferentes canales como son la prensa y redes sociales con el objeto de concienciar sobre la realidad de la mujer en el mundo académico y de la I+D.

A.4. Desagregación por sexo de la información que se produce de actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación.

## 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

Estas actuaciones se desarrollan para dar cumplimiento al mandato de los artículos 10 y 21 de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad, por el que “El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación”.

Asimismo, se adecúan a lo establecido en la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento, y más específicamente en su artículo 45, titulado “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación”.

## 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

Un mayor conocimiento y concienciación de las desigualdades existentes en el Sistema Andaluz del Conocimiento que permita la toma de decisiones a los agentes implicados en la planificación, gestión y evaluación de la I+D+I.

# PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO CARTUJA, S.A.

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

A.1. Actividades de promoción para el aumento de las vocaciones científicas y tecnológicas en jóvenes, en etapas educativas preuniversitarias.

Se organizarán talleres, charlas de sensibilización, visitas a centros de investigación del PCT Cartuja y otro tipo de actividades dirigidas a público de etapas educativas preuniversitarias, con el objetivo de despertar las vocaciones científicas y tecnológicas, especialmente en las jóvenes, para fomentar una mayor igualdad en estudios y carreras STEAM.

A.2. Actividades de promoción y difusión de modelos femeninos de referencia de ámbitos científicos, tecnológicos y empresariales.

Se llevarán a cabo actividades de difusión y promoción del PCT Cartuja con el objetivo de visibilizar y poner en valor perfiles femeninos de referencia en sectores y ámbitos relacionados con la ciencia, la tecnología y la empresa, para fomentar una mayor igualdad de género en dichos ámbitos.

A.3. Actividades de promoción y sensibilización para fomentar la elaboración de Planes de Igualdad entre las entidades del PCT Cartuja y su entorno de influencia.

Se llevarán a cabo diversos tipos de actividades de comunicación para fomentar la elaboración de Planes de Igualdad, a través de la difusión de talleres, ejemplos de buenas prácticas de empresas referentes en igualdad, etc.

## 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 A.1. y A.2. se definen en consonancia con el artículo 21 bis, de la Ley 12/2007 Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, donde se establece que la Administración Pública de Andalucía y sus entes instrumentales promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

La actuación A.3. se adecúa al artículo 27, de la Ley 12/2007, Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, donde se establece que la Administración Pública de Andalucía y sus entes instrumentales fomentarán y prestarán apoyo para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En relación al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 se puede afirmar que, en general, las tres actuaciones, A.1., A.2. y A.3., están alineadas con el Objetivo Estratégico 3 sobre promoción de la diversificación en la elección de opciones educativas. De manera más específica, se vincula al Eje III, Representación y Poder, con actuaciones en la Línea 3.A. Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro y la Línea 3.B. Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida.

## 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 general, el impacto esperado de estas medidas es un tejido empresarial más equilibrado en su distribución por sexo. Dado el entorno en el que PCT Cartuja opera, donde la gran mayoría de empresas y entidades están basadas en la ciencia y la tecnología, el impacto esperado de estas actuaciones debe suponer además un aumento del número de mujeres en estudios y carreras científicas y tecnológicas, y con ello, una mayor incorporación a largo plazo, de la mujer en carreras profesionales relacionadas con la ciencia y la tecnología.