

# GUÍA CEHyFE PARA LA COLABORACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO



*Conectad@s con la IGénero CEHyFE*

*Comunidad de práctica*

## ÍNDICE

### **1. INTRODUCCIÓN: EL DESEO DE VIAJAR.**

- 1.1 Antecedentes. La idea del viaje
- 1.2. Razones para crear una comunidad de práctica en materia de igualdad de género. La decisión de viajar.
- 1.3. ¿Qué aporta esta guía al trabajo colaborativo? El equipaje.
- 1.4. Los objetivos de esta guía. Próximos destinos.

### **2. NORMATIVA EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.**

- 2.1. Normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- 2.2. Normativa estatal.
- 2.3 Normativa europea.
- 2.4. Marco de la organización de Naciones Unidas.

### **3. ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS.**

- 3.1. Competencias atribuidas por el Decreto de Estructura.
- 3.2 Competencias atribuidas a las entidades dependientes de la CEHyFE por su normativa.

### **4. LISTADOS DE FUENTES DE INFORMACIÓN Y RECURSOS.**

- 4.1 Ámbito andaluz.
- 4.2. Ámbito estatal.
- 4.3. Ámbito internacional.
- 4.4.Indicadores o índices de género.

### **5. DESARROLLO DEL TRABAJO COLABORATIVO.**

#### **5.1. Introducción.**

- 5.2. Forma de colaborar a través del grupo "conectad@s por la igénero CEHyFE" de Red Profesional.
- 5.3. Ámbitos de colaboración.

### **6. CONCLUSIONES. VIAJAR ES UN PLACER.**

### **7. ANEXO.**

## 1. INTRODUCCIÓN - EL DESEO DE VIAJAR.

### 1.1. ANTECEDENTES. LA IDEA DEL VIAJE.

En marzo de 2023, desde el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) se invitó a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos (en adelante, CEHyFE) a realizar un curso que resultó ser mucho más que una mera formación. Al amparo del IAAP y de la mano de Elisa Rodríguez y José Ignacio Artillo, con el apoyo del equipo de Tejerredes, como por arte de magia, aprendimos a creer posible lo imposible: el trabajo en colaboración sin límites mediante la aplicación de una serie de técnicas de grupo que desconocíamos, con el apoyo de las nuevas tecnologías.

Se trataba de dejar de trabajar en compartimentos - estanco y de cobrar una nueva ambición, basada en el hecho de que todas las personas tenemos mucho que decir acerca de nuestro trabajo, acerca de cada una de las tareas que realizamos. Dicha ambición consiste, además, en una suerte de altruismo: sacar de nuestro baúl personal los conocimientos que acumulamos, por el simple hecho de desempeñar un puesto de trabajo, y compartirlos: lo que se podría mejorar o enmendar y cómo, de qué forma se podría dar fluidez a la comunicación o, también, señalar aquellos trámites que estorban en la realización de nuestras tareas. En suma, de qué manera se podrían incrementar la eficacia y la eficiencia en el desempeño laboral por medio de la colaboración.

Aprendimos, asimismo, que la colaboración es un acto de generosidad compartida que redundará no sólo en la mejora de la organización, sino también en el significativo aumento de la satisfacción de quienes la practican.

### 1.2. RAZONES PARA CREAR UNA COMUNIDAD DE PRÁCTICA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO. LA DECISIÓN DE VIAJAR.

#### 1.2.1. IMPRESIÓN DE AISLAMIENTO.

La experiencia de trabajar para la igualdad de género nos descubre que, la mayoría de las personas vinculadas con esta función, en los distintos centros directivos, servicios periféricos y entidades dependientes de la Consejería, actuamos de espaldas a las demás personas e, incluso, ignoramos lo que hacemos unas y otras en la materia. Las importantes funciones que se desempeñan en la CEHyFE, como el presupuesto en clave de género, auditorías de género, establecimiento de cláusulas contractuales o las acciones relacionadas con los diversos días conmemorativos (Día de la Mujer, Día contra la violencia de género, etc.), entre otras, así como esas iniciativas originales que surgen del



esfuerzo y entusiasmo de las personas que trabajan en los distintos órganos y entidades de la CEHyFE, se dilucidan entre los estrechos muros del órgano u organismo que tiene atribuida la competencia o en el que ha surgido la idea. Nos mueve el impulso de que los logros de la Consejería, en materia de igualdad de género, serán mucho mayores si dejamos de actuar como partes separadas y comenzamos a hacerlo como un todo, trabajando hombro con hombro.

### **1.2.2. LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.**

Por otra parte, se da la circunstancia de que uno de los pilares de la llamada "estrategia de género", que sustenta en Andalucía la política de igualdad, es la "transversalidad de género", que está reconocida en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la igualdad de género en Andalucía. Dicho artículo obliga a aplicar la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las normas, así como en las políticas públicas, que han de tener sistemáticamente en cuenta su incidencia específica en mujeres y hombres para así eliminar sus efectos discriminatorios con el fin de fomentar la igualdad de género. Por su misma naturaleza, la transversalidad puede hacerse más efectiva si trabajamos en estrecha colaboración.

### **1.2.3. EL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA.**

La propia Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de género en Andalucía, dispone la redacción de un Plan Estratégico para la Igualdad de género con el fin de articular la transversalidad de género en la Administración General de la Junta de Andalucía. Este Plan, aprobado para el septenio 2022-2028, destaca el trabajo colaborativo, la construcción de redes y alianzas, más una importante sensibilización de las instituciones como piezas esenciales para su correcto desarrollo.

Asimismo, según se establece en el apartado 2 del artículo 7 de la anterior Ley 12/2007 "[...] en el desarrollo de las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico, cada consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas".

Si bien esta guía no responde a una norma de obligado cumplimiento, su objeto es abrir un camino de colaboración que permita intercambiar información y recursos en el ámbito de la CEHyFE. No obstante, puede constituir una herramienta útil de cara tanto a la elaboración del Plan de Igualdad de la Consejería como a su adecuada ejecución y seguimiento.

### 1.3. ¿QUÉ APORTA ESTA GUÍA AL TRABAJO COLABORATIVO?: EL EQUIPAJE

#### 1.3.1. ¿CUÁLES SON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LA COLABORACIÓN?

- Una comunicación eficaz, lo que requiere una escucha activa.
- Aceptar las ideas de las demás personas sin prejuicios ni resistencias.
- Compartir conocimientos sin reservas.
- Sugerir ideas sin temor a equivocarse.



#### 1.3.2. ¿QUÉ OFRECE ESTA GUÍA? LA EXPERIENCIA DE VIAJAR.

En general, una guía proporciona diversas indicaciones, mejor sencillas y claras, sobre cómo realizar una o más tareas, y cómo evitar los errores más comunes. Pueden ser meras instrucciones informales o un verdadero manual.

La ayuda que presta una guía, en el afán diario por completar las tareas más rápido y mejor, se verifica de estas tres formas:

- A) permitiendo recordar cómo se hacía algo;
- B) dando la clave para resolver un problema;
- C) proporcionando los medios para actuar cuando cambian las circunstancias;
- D) indicando a dónde dirigirse para resolver problemas, necesidades y interés en proporcionar ayuda.

Esta Guía brinda un documento práctico de consulta que sirve para identificar los medios que permiten llevar a efecto la colaboración, así como para distinguir las materias concretas en torno a la igualdad de género que, en el ámbito profesional y humano de nuestra Consejería, en torno a la igualdad de género, pueden motivarnos a colaborar. Para lograr estos fines, la guía cuenta con un complemento imprescindible: un grupo creado en Red Profesional, donde, además de encontrar la guía físicamente, se encuentra el marco de la colaboración. Su finalidad última es la de impulsar una actitud que propicie el trabajo en común entre los distintos órganos y entidades de la CEHyFE, porque, a través de la unidad y la colaboración, seremos capaces de alcanzar mejor nuestros comunes objetivos, lo que se aplica no sólo en materia de igualdad de género, sino en relación con cualquier otro de los requerimientos profesionales que debamos atender.

### 1.3.3. ¿QUÉ ES EL TRABAJO COLABORATIVO? VIAJAR EN COMPAÑÍA.

La ciencia y la experiencia cotidiana nos dicen que, haciendo las cosas en coordinación con otras personas, apoyándonos en el conocimiento y las destrezas y maestría de las demás, se consigue que el todo sea más que la suma de las partes y que el trabajo que realizamos gane en eficacia y eficiencia. Pero, ¿qué significa trabajar de forma colaborativa?:

- A) aprovechar un nuevo sistema de organización ligado a la era digital;
- B) potenciar el trabajo en grupo, fundamentado en el apoyo mutuo, con la intención de alcanzar objetivos comunes;
- C) emplear las herramientas telemáticas adecuadas para facilitar la interacción grupal, de manera síncrona o asíncrona.

Actualmente, disponemos de útiles tecnológicos que son excelentes instrumentos para realizar el trabajo colaborativo. De acuerdo con ello, hemos creado, a través de Red Profesional, un grupo denominado "COP IGÉNERO CEHyFE", donde todas aquellas personas interesadas que deseen colaborar podrán acceder para solicitar, compartir e intercambiar información relacionada con la igualdad de género en nuestro ámbito, así como para crear grupos de trabajo en común sobre materias de igualdad de género concretas, mejorando de forma continua la comunicación y la interconexión en el seno de la CEHyFE.

### 1.4. OBJETIVOS DE ESTA GUÍA: PRÓXIMOS DESTINOS.

Al personal al servicio de la CEHyFE se le abre la posibilidad de participar en materia de igualdad de género a través del grupo creado al efecto en Red Profesional, con el fin de fomentar una comunicación más fluida y el intercambio de ideas e información, propiciando con ello la efectiva aplicación de la perspectiva de género en el marco de las competencias y funciones de la Consejería, y en cumplimiento de lo previsto en la reiterada Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Con ello se sirve a una serie de objetivos primordiales:

- A) Fomentar el trabajo colaborativo en materia de igualdad de género entre los distintos órganos, centrales y periféricos, y las entidades instrumentales dependientes de la CEHyFE.
- B) Establecer un procedimiento sencillo para solicitar ayuda u ofrecer apoyo en materia de igualdad de género.
- C) Brindar un modo fácil de acceso a la información.
- D) Animar a compartir información.
- E) Adoptar procedimientos concretos para trabajar de forma colaborativa desde proyectos más o menos ambiciosos a simples tareas.

La consecución de tales objetivos es un horizonte que la persona empleada pública

(y viajera) nunca podrá alcanzar al cien por cien, pues las posibilidades de mejora son inagotables. Esta es la razón por la que la presente guía va a ser algo vivo, modificable en función de la experiencia que se vaya adquiriendo en el curso de la participación y la colaboración. Ello significa que, la propia evaluación y modificación de la guía, estará abierta a los ruegos y sugerencias de cualquier persona al servicio de nuestra Consejería, bien porque desee participar o colaborar en este itinerario sujeto a cambios de rumbo decididos por quienes por él caminen.

## **2. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.**

Este apartado tiene por objeto mostrar, de forma concisa y estructurada, la normativa que se ha aprobado en esta materia para facilitar su consulta y aplicación por parte del personal que presta sus servicios en el ámbito de la CEHyFE.

La superación de cualquier discriminación y, correlativamente, la consecución de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, constituye una de las constantes de las sociedades modernas.

En Andalucía, el Estatuto de Autonomía (art.10.2) establece, entre los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma, que se propicie la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la sociedad, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.

Con el objeto de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la Comunidad Autónoma ha dictado diversas normas y acuerdos en desarrollo de las previsiones que resultan de la Constitución española y del Estatuto de Autonomía de Andalucía.

Según se expone en la Exposición de Motivos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía:

“[...] la Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, (...)”.

Asimismo, esta Ley tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en cumplimiento del principio de transversalidad, como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

Considerando todo lo anterior, se muestra la normativa dictada en esta materia, presentando primero la de ámbito autonómico, al ser la que debemos aplicar de forma más inmediata, como personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Para facilitar su consulta, se ha clasificado la información diferenciando las disposiciones normativas dictadas con carácter general por la Administración de la Junta de Andalucía de aquellas que desarrollan materias específicas (violencia de género, contratación, subvenciones, uso del lenguaje, comunicación institucional y Planes).

A continuación, se relacionan las principales disposiciones de ámbito estatal, así como las de la Unión Europea y de carácter supranacional, que constituyen el marco de desarrollo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## 2.1. NORMATIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA.

### A) DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL.

- [Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.](#)

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en la dirección de proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades, cuando en su artículo 10.2 afirma que "(...) la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultura, económica, política y social".

De esta norma fundamental, se destacan los siguientes preceptos:

#### Artículo 14. Prohibición de discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.

Artículo 15. Igualdad de género.

Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Artículo 16. Protección contra la violencia de género.

Las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

Artículo 37. Principios rectores.

1. Los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Capítulo anterior y alcanzar los objetivos básicos establecidos en el artículo 10, mediante la aplicación efectiva de los siguientes principios rectores: (...)

2 ° La lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia y el belicismo, especialmente mediante la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad.

[...]

11 ° La plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y así como la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 73. Políticas de género.

1. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1º de la Constitución, incluye, en todo caso:

a) La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos. Se atribuye, expresamente a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia.

b) La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.

c) La promoción del asociacionismo de mujeres.

2. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la

Administración central. La Comunidad Autónoma podrá establecer medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

Artículo 114. Impacto de género.

En el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas.

Artículo 174. c). Contratación y subvención pública.

Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, y en el ámbito de la contratación y de la subvención pública, adoptarán medidas relativas a la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Artículo 208. Medios audiovisuales.

Los medios audiovisuales de comunicación, tanto públicos como privados, en cumplimiento de su función social, deben respetar los derechos, libertades y valores constitucionales, especialmente en relación a la protección de la juventud y la infancia, así como velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género y la eliminación de todas las formas de discriminación.

- **Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.**

La Administración de la Junta de Andalucía sirve con objetividad al interés general a través de sus órganos y entidades instrumentales, con sujeción a la Constitución, al Estatuto de Autonomía y al resto del ordenamiento jurídico. Entre los principios generales de organización y funcionamiento se encuentra el de Igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres (art. 3.p).

Se destacan los siguientes preceptos:

Artículo 18. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno.

Artículo 19. En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de hombres y mujeres.

- **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.**

En el artículo 36 f) se contempla que el informe de evaluación de impacto de género forma parte de la documentación que acompaña al proyecto de Ley del Presupuesto (tras la modificación introducida mediante el Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía).

- **Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública en Andalucía.**

En relación con la obligación que tienen los poderes públicos en nuestra Comunidad Autónoma para evaluar de manera sistemática e integral y de rendir cuentas a la ciudadanía.

- **Ley 7/2017, de 27 diciembre, de Participación ciudadana de Andalucía.**

En cuanto al derecho a la participación en la elaboración de los instrumentos de planificación, para la determinación de las políticas, así como respecto a su seguimiento y evaluación.

- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de género en Andalucía.**

Esta Ley tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como 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 autonómicas en clave de género.

El Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, ha modificado diversos preceptos de esta Ley y de sus normas de desarrollo.

Entre otras, destacamos las siguientes novedades:

Artículo 6.2: Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de

los proyectos de ley, de decretos legislativos y disposiciones reglamentarias, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de estas, que quedará integrado en el impacto por razón de género incluido en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN).

Artículo 8: 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; a tal fin, la Consejería competente en materia de presupuestos, en coordinación con el conjunto de las Consejerías, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.

Normativa dictada en desarrollo de esta Ley:

- **Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de evaluación del impacto de género** (Desarrolla los artículos 6 y 31.3).

Este Decreto también ha sido objeto de modificación en virtud del Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero. En particular, se modifican los siguientes preceptos:

Artículo 4.2: Con carácter preceptivo, el informe de evaluación del impacto de género acompañará al acuerdo de iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición, formando parte de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo.

Artículo 6.2: El centro directivo competente para la emisión de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, en la que se incluye la evaluación del impacto por razón de género la remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de igualdad de género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente, antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

- **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.**

Tiene por objeto crear el Censo de Entidades Colaboradoras con el Instituto Andaluz de la mujer para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en adelante Censo, y regular su organización y funcionamiento.

El Censo tiene naturaleza administrativa y carácter público, gratuito y

único, pudiendo acceder a sus asientos cualquier persona o entidad pública o privada, sin más limitaciones que las establecidas en la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

- **Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.** (Desarrolla el artículo 62).

El Consejo se configura como un órgano colegiado 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.** (Desarrolla el artículo 63).

La Comisión es el órgano colegiado de participación administrativa encargado de coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollados por las diferentes Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma.

En su composición, como vocales, se prevén ocho personas, al menos con rango de Director o Directora General, que serán designadas por cada una de las Consejerías de la Administración de la Junta de Andalucía con competencias en materia de Régimen Local, Hacienda, Educación, Economía, Empleo, Salud, Igualdad y Cultura.

- **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.** (Desarrolla el artículo 7 bis).
- **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.** (Desarrolla el artículo 64).

La competencia para la elaboración y coordinación del informe periódico la asumirá la Consejería competente en materia de igualdad, a través del Instituto Andaluz de la Mujer.

- **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** (Aplica el artículo 60.1).

Las Unidades de Igualdad de Género tienen como fin impulsar, coordinar e incorporar la perspectiva de género a la planificación, gestión y evaluación de

las políticas desarrolladas por las respectivas Consejerías.

- **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.** *(Derogado por la disposición derogatoria única del Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero).*
- **Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres** (Desarrolla el artículo 59).

Esta comisión tendrá como finalidad el seguimiento de las acciones y actuaciones adoptadas por la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de género, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la igualdad de género en Andalucía.

Está adscrita orgánicamente a la consejería competente en materia de igualdad y en la misma están representadas todas las consejerías de la Junta de Andalucía.

- **Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.**

Tras la modificación introducida en esta norma por el [Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero](#), deben tenerse en cuenta los siguientes artículos en relación con el análisis del impacto de género en la tramitación de disposiciones normativas:

Artículo 7.1: La Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN) es el documento en el que se recoge y unifica toda la información que se acompaña, como trámite preceptivo, a los anteproyectos de ley, proyectos de decretos legislativos y proyectos de disposiciones reglamentarias, justificando su oportunidad y necesidad y realizando una estimación de los impactos que en diferentes ámbitos de la realidad tendrá su aprobación.

Artículo 7 bis: Los procedimientos de aprobación de los anteproyectos de ley, decretos legislativos y disposiciones reglamentarias incorporarán una MAIN que deberá contener los siguientes apartados: (...) e) Impacto por razón de género, en la infancia y adolescencia y en la familia. El impacto de género analizará y valorará los resultados que se puedan derivar de la aprobación del proyecto desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. A estos efectos las Unidades de Igualdad de Género existentes prestarán asesoramiento al centro directivo que impulse la norma.

Artículo 7 ter: La Memoria Abreviada deberá incluir, al menos, los

siguientes apartados: (...) e) Impacto, por razón de género, en la infancia y adolescencia y en la familia.

## **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.**

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 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 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** (Desarrolla el artículo 58).
- **Decreto 96/2021, de 23 de febrero, por el que se crea la Ventanilla Única para la atención de las víctimas de violencia de género** (Aplica el artículo 57 bis).
- **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.**
- **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,**
- **Resolución de 3 de marzo de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del 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, por el que se actualiza 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.**

### **C) DISPOSICIONES 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.**

En el artículo 53 se establecen las medidas para promover la igualdad de género en esta materia.

- **Acuerdo de 18 de octubre de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se impulsa la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en los contratos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.**

Este acuerdo tiene por objeto la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en los contratos que celebre la Administración de la Junta de Andalucía y sus entes instrumentales, con el fin de contribuir a la promoción y consolidación de un tejido empresarial sostenible, la apuesta por un empleo de calidad, con un fuerte compromiso social y ambiental, así como la consecución de un sistema de contratación pública sostenible, que aúne la política social, balance social y redistribución equilibrada de la riqueza, profundizando en las raíces de un Estado del bienestar que promueva la igualdad de oportunidades, pensando en el propio bienestar de generaciones venideras.

- **Guía para la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en la contratación del sector público de la Junta de Andalucía 2023.**

Fruto de ese Acuerdo de Consejo de Gobierno de 2016 se confeccionó una **Guía para la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en la contratación del Sector Público de la Junta de Andalucía**. La integración de aspectos sociales, laborales y medioambientales se hace, además, desde la perspectiva del principio constitucional de eficiencia, puesto que la incorporación de criterios de sostenibilidad social y ambiental contribuye a una mayor eficiencia en la utilización de los fondos públicos, donde los eventuales mayores costes que pueda conllevar se

convierten en ahorros en políticas sociales y ambientales.

En este sentido, desde la Junta de Andalucía se considera que cuando una Administración Pública contrata no solamente adquiere prestaciones con una mejor relación calidad-precio, sino que también se pueden lograr fines de naturaleza social y ambiental, además de otros como la innovación o el fomento de las PYMES. No obstante, el desarrollo de la contratación pública sostenible ha chocado desde sus inicios con el obstáculo que supone la dificultad técnica de incorporar en los documentos relativos a la contratación pública estos aspectos.

Por esta razón, y para facilitar esta tarea a las unidades responsables de los órganos de contratación de la Junta de Andalucía, en 2016 la Dirección General de Patrimonio de la entonces **Consejería de Hacienda y Administración Pública elaboró una Guía para la inclusión de cláusulas sociales y ambientales en la contratación de la Junta de Andalucía, que ha sido objeto de seguimiento a través de informes anuales, el último en el año 2022.** Esta Guía se elaboró sobre la base de las Directivas 2014/23/UE, de 26 de febrero, relativa a la adjudicación de contratos de concesión y 2014/24/UE, de 26 de febrero, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE y tomando como referencia la legislación básica estatal vigente en ese momento que era el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que aprobó el texto refundido de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. La posterior aprobación de la vigente 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 y también de una serie de disposiciones posteriores tanto estatales como de la propia Comunidad Autónoma de Andalucía, han hecho necesario proceder a una actualización y revisión de esta Guía que se va a ver enriquecida con un número ya destacado de sentencias tanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como de la jurisdicción contencioso-administrativa y también con resoluciones de los diferentes órganos consultivos o tribunales administrativos de contratos públicos, con especial atención lógicamente a las del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía. En su contenido se han incorporado ejemplos prácticos que proceden de los diferentes documentos relativos a la contratación pública (Memorias, Modelos tipo, Pliego de cláusulas administrativas particulares, Pliegos de prescripciones técnicas particulares, etc...) principalmente del sector público de la Junta de Andalucía, aunque también se han utilizado de otras Administraciones que revistieran una especial relevancia.

Con esta Guía para la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en la contratación del sector público de la Junta de Andalucía, se quiere poner a disposición de los órganos responsables de la contratación un instrumento actualizado, útil y funcional, con la finalidad de que se pueda introducir en las distintas fases del procedimiento de contratación pública este tipo de consideraciones, para dar así cumplimiento a las

obligaciones que se derivan tanto del Derecho de la Unión Europea y de la legislación estatal, como de la propia normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de contratación pública sostenible.

**La Guía se ha sido actualizada en el año 2023** por Dirección General de Contratación de la CEHyFE y se puede consultar en el siguiente enlace:

[https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2023-09/guia\\_inclusion\\_clausulas\\_sociales\\_medioambientales\\_junta\\_de\\_andalucia\\_2023.pdf](https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2023-09/guia_inclusion_clausulas_sociales_medioambientales_junta_de_andalucia_2023.pdf)

En el punto 5, titulado "Recomendaciones de cláusulas sociales o laborales y ambientales, que se pueden incorporar en la contratación del sector público andaluz", se incluye un amplio número de cláusulas sociales, laborales y medioambientales que es factible incluir, facultativamente, en los documentos relativos a la contratación pública. Como la realidad a la que se aplican estas clases de consideraciones es cambiante y los órganos de contratación presentan un amplio margen de discrecionalidad, dichas consideraciones se han incluido en un nivel básico y en otro avanzado, según su relevancia, siempre bien entendidas como recomendaciones.

En el apartado dedicado a las condiciones especiales de ejecución que pueden contemplarse en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, se recogen varias referidas a igualdad de género. Así, se citan recomendaciones dedicadas a la representación paritaria en equipos de trabajo; igualdad de retribuciones por la misma categoría laboral; información sobre el sexo de los trabajadores que ejecutan el contrato; prohibición de cualquier tipo de discriminación; uso de lenguaje no sexista; formación en materia de igualdad de género o medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y la no discriminación de personas LGTBI.

#### **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.**

- **Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar el uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.**

- **Orden de 24 de noviembre de 1992, sobre eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos.**

#### **F) DISPOSICIONES EN MATERIA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL.**

- **Orden de 4 de octubre de 2018, por la que se regula la emisión de los informes correspondientes a las acciones de comunicación institucional de la administración de la Junta de Andalucía.**
- **Decreto 96/2017, de 27 de junio, por el que se regula la coordinación de la estrategia de imagen institucional de la Administración de la Junta de Andalucía..**

#### **G) PLANES DE IGUALDAD.**

- **I Plan de Igualdad para la Administración General de la Junta 2023-2027.**
- **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.**

Este Plan Estratégico pretende generar instituciones más sensibles al género y comprometidas con la igualdad, acompañadas por el Instituto Andaluz de la Mujer, pero siempre introduciendo en su propia gestión institucional y agenda política el principio de igualdad de género. El trabajo colaborativo, la construcción de redes y alianzas, y una importante sensibilización de las instituciones serán algunas de las piezas esenciales para su correcto desarrollo.

## **2.2. NORMATIVA ESTATAL.**

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

Constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, añade sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres, y en el ejercicio pleno de los derechos, e incorpora medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las diversas discriminaciones que sufren las mujeres.

Destacan los siguientes preceptos:

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través

de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

#### Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

#### Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán en cada ámbito concreto, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones, pudiendo incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución en términos de igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos, podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad, regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

- **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 clase de violencia y asistir 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, que extiende q las hijas e hijos.**
- **Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.**(aglutina en un solo texto a todas las víctimas de un delito)
- **Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre la igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.**
- **Ley 6/2005, de 8 de abril, reguladora de la actividad publicitaria de las Administraciones Públicas.**
- **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.**
- **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.**
- **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,**
- **Real Decreto 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan**

## **medidas para la reducción de la brecha de género y otras**

- **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 contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.**
- **Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por el que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad de 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.**

### **2.3. NORMATIVA EUROPEA.**

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado, asimismo, diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades.

El Tratado de Amsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Amsterdam el 16 y 17 de junio de 1997, en sus modificaciones al Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. También, en el apartado 2 del artículo 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, y promover su igualdad, objetivo que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

Los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.

Asimismo, se han aprobado las siguientes normas comunitarias específicas:

- **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la**

## Comisión Europea

Sus objetivos fundamentales son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.

- **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo**
- **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.**
- **Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.**
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.**
- **Directiva del Consejo 2004/113/CE, 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 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.**
- **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 .**

- **Decisión del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006).**
- **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.**

#### **2.4. MARCO DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.**

- **Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1967.**
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.**
- **CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE LA MUJER CELEBRADAS EN EL MARCO DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS QUE HAN CONTRIBUIDO A SITUAR LA CAUSA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN PRIMERA LÍNEA DE DEBATE MUNDIAL:**
  - **CONFERENCIA CELEBRADA EN MÉXICO EN 1975.**
  - **CONFERENCIA CELEBRADA EN COPENHAGUE EN 1980.**
  - **CONFERENCIA CELEBRADA EN NAIROBI EN 1985.**
  - **CONFERENCIA CELEBRADA EN PEKÍN EN 1995.**

### **3. ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS.**

Como venimos exponiendo, esta guía propone estimular la colaboración interna en materia de igualdad de género, en el seno de la CEHyFE, por lo que es conveniente avanzar teniendo en cuenta las distintas competencias presentes en su Decreto de estructura y en sus respectivas normas de creación y/o estatutos de las Entidades adscritas a la misma.

En este apartado tratamos de analizar, someramente, la pertinencia de género de las competencias atribuidas a los centros directivos y entidades pertenecientes a la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos. Se trata de una primera aproximación, que, sin ánimo de exhaustividad, señala aquellas competencias que pueden tener una significativa relevancia e influencia en el logro de la igualdad de género.

Por tanto, este análisis inicial con perspectiva de género, requiere que sea

ampliado y completado por cada órgano y entidad correspondiente, a la luz del ejercicio de las competencias que se llevan a cabo y con los datos e información de la ciudadanía que sean necesarios para comprender y abarcar la compleja dimensión de las relaciones de género que se establece en la sociedad andaluza de nuestros días.

En general, se habla de "pertinencia de género" cuando, para la gestión de los recursos públicos o la redacción de normas que regulan las relaciones entre las personas, resulta relevante tener en cuenta la dimensión de género porque, su inclusión o no, implica efectos diferentes en la vida de mujeres y hombres. Los tres criterios para considerar que una norma, una medida concreta o una competencia son pertinentes al género son éstos:

- (3.1) Incidencia directa o indirecta en las personas, físicas o jurídicas y órganos colegiados
- (3.2) Influencia en el acceso y o control de los recursos
- (3.3) Influencia en la modificación de los papeles o estereotipos de género.

Así pues, pensando en la población andaluza destinataria de cada competencia, nos deberemos preguntar acerca del punto (1), que es condición necesaria pero no suficiente; en caso afirmativo, bastaría con que cumpliera (2) y/o (3) para que dicha competencia se considerase pertinente al género. Que una competencia sea **pertinente a género significa que es susceptible de afectar a las brechas o desigualdades de género existentes** y, por tanto, que es imperativo analizar la realidad de la población diana a la que se dirige, desde la perspectiva de género, para, a continuación **tomar medidas concretas que contribuyan a la reducción y eliminación de dichas desigualdades o brechas.**

Según lo expuesto, a continuación se muestra, en una tabla por cada uno de los centros directivos y entidades pertenecientes a la CEHyFE con competencias pertinentes en materia de igualdad, los criterios de pertinencia que cumple cada una de las seleccionadas. Aquellas que son específicas de género se han marcado en negrita. Por otro lado, se prescinde, sin descartar reconsiderar esta decisión en un futuro, aquellas competencias que, o no hemos juzgado especialmente relevantes para la igualdad, o no son pertinentes por parecernos que muestran un carácter apenas funcional o instrumental.

**3.1.COMPETENCIAS ATRIBUIDAS POR EL DECRETO DE ESTRUCTURA** (Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos).

**3.1.1. Órganos con competencias que podrían tener incidencia desde la perspectiva del género:**

#### VICECONSEJERÍA

	COMPETENCIAS PERTINENTES		
	1	2	3
Jefatura superior de todo el personal.	X	X	X

Coordinación administrativa y control, tanto de los servicios centrales como de los periféricos.	X	X	X
Funciones de biblioteca y edición de publicaciones oficiales.	X	-	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## SECRETARÍA GENERAL DE ECONOMÍA

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Elaboración y diseño de la política económica.	X	X	-
Análisis de estudios socioeconómicos.	X	X	-
Planificación económica.	X	X	-
Impulso y supervisión de los planes económicos, tanto sectoriales como horizontales.	X	X	-
Trabajos y estudios de seguimiento y evaluación de las políticas.	X	X	-

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## SECRETARÍA GENERAL DE PRESUPUESTOS, GASTOS Y FINANCIACIÓN EUROPEA

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Formulación de los objetivos de la política presupuestaria.	X	X	-
<b>Inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto.</b>	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## SECRETARÍA GENERAL DE HACIENDA

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Orientación de la política fiscal.	X	X	-
Concesión de avales con cargo al presupuesto.	X	X	-
Realización de estudios, informes y otros trabajos técnicos relativos a la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.	X	X	-

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Gestión del personal.	X	X	X
La tramitación e informe y, en su caso, la preparación de disposiciones generales.	X	X	X
Elaboración del anteproyecto del Presupuesto de la Consejería y el seguimiento de la ejecución del mismo.	X	X	X
<b>Organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género.</b>	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## DIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACIÓN

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Coordinación en materia de contratación pública, velando por la aplicación del principio de no discriminación.	X	X	X
Aplicación de medidas de inserción social y promoción de las pymes.	X	X	X
Propuestas normativas relativas a la contratación pública de la Junta de Andalucía.	X	X	X
Propuesta a la persona titular de la Consejería de los pliegos de cláusulas administrativas generales.	X	X	X
<i>Coordinar funcional y técnicamente los criterios transversales a la contratación pública.</i>	X	X	X
<i>Elaboración de modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares y su elevación a la Comisión Consultiva de Contratación Pública.</i>	X	X	X
<i>Proponer la inclusión en los expedientes de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus agencias de consideraciones de tipo social.</i>	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, POLÍTICA ECONÓMICA Y FINANCIERA

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
El análisis y la planificación económica.	X	X	X
Trabajos y estudios relativos a la elaboración, seguimiento y evaluación de las diversas políticas económicas aplicadas en la CCAA, así como la coordinación y supervisión de los planes sectoriales y horizontales.	X	X	X
Informes y estudios y la propuesta de proyectos normativos en la materia.	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
El estudio y elaboración del anteproyecto del estado de gastos del Presupuesto y la coordinación de los distintos órganos directivos.	X	X	X
El estudio y elaboración del anteproyecto del estado de gastos del Presupuesto y la coordinación de los distintos órganos directivos.	X	X	X
La elaboración de Escenarios Presupuestarios Plurianuales de gastos, que integren los marcos presupuestarios a medio plazo	X	X	X

Análisis y evaluación de los programas presupuestarios y conexión de los indicadores presupuestarios con las actuaciones y los objetivos estratégicos y operativos	X	X	X
Estudio y valoración económica de las retribuciones del personal al servicio del sector público andaluz	X	X	X
<b>Desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el Presupuesto en el marco de sus competencias.</b>	X	X	X
<b>Elaboración del informe de impacto de género del Presupuesto para su emisión por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.</b>	X	X	X
<b>Realización de las auditorías de género, así como el seguimiento del grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas en los correspondientes informes de auditoría.</b>	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;

2. Influencia en el acceso y control de los recursos;

3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE FONDOS EUROPEOS

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Programación, seguimiento, evaluación y coordinación de los programas cofinanciados por los instrumentos financieros de la Unión Europea, así como velar por el cumplimiento de las políticas comunitarias en el ámbito de los Fondos Estructurales, Fondo de Cohesión y otros Fondos no estructurales.	X	X	-
Verificación de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales, el Fondo de Cohesión y otros Fondos no estructurales.	X	X	-

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;

2. Influencia en el acceso y control de los recursos;

3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS, FINANCIACIÓN, RELACIONES CON LAS CORPORACIONES LOCALES Y JUEGO

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Propuesta de las correspondientes medidas de política tributaria	X	X	X
Propuesta y elaboración de los proyectos de disposiciones normativas generales en materia tributaria.	X	X	X
Análisis, previsión y seguimiento de los efectos económicos y recaudatorios de la política tributaria de la Comunidad.	X	X	X
Velar por la efectividad de los derechos de la ciudadanía en sus relaciones con la Administración Tributaria de la Junta de Andalucía a través de la Oficina para la Defensa del Contribuyente.	X	-	-
Realización de estudios, informes y otros trabajos técnicos relativos a los ingresos tributarios y no tributarios.	X	X	X

<b>Velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia, así como la elaboración de estudios estadísticos que ofrezcan datos desagregados por sexo.</b>	X	X	X
--	---	---	---

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## DIRECCIÓN GENERAL DE PATRIMONIO

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
El impulso, establecimiento de directrices y el asesoramiento a los departamentos y entidades de la Junta de Andalucía, para la ejecución de proyectos de colaboración público-privada.	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

### 3.1.2. Órganos con competencias de carácter instrumental, que no tienen incidencia desde la perspectiva del género.

En principio, serían de carácter funcional o instrumental, las competencias que tienen atribuidas por el Decreto de Estructura los siguientes órganos:

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TESORERÍA Y DEUDA PÚBLICA.

#### INTERVENCIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CONTRACTUALES.** Atendiendo a lo dispuesto en su normativa específica, en particular, el Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía, las competencias de este órgano no tienen incidencia desde la perspectiva de género.

## 3.2. COMPETENCIAS ATRIBUIDAS A LAS ENTIDADES DEPENDIENTES DE LA CEHyFE.

### 3.2.1. Entidades con competencias y funciones que podrían tener incidencia desde la perspectiva del género:

#### AGENCIA EMPRESARIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO\* (TRADE)

COMPETENCIAS PERTINENTES*	1	2	3
El apoyo a la creación, crecimiento y consolidación de empresas.	X	X	X
El asesoramiento y la gestión de proyectos de inversión de interés estratégico.	X	X	X

La realización de las evaluaciones ex ante para detectar las deficiencias de mercado en Andalucía desde el punto de vista de la financiación, identificando los productos, la estrategia de inversión, las condiciones para la selección de los intermediarios financieros y las características específicas de los instrumentos financieros, con especial referencia en lo relativo al cumplimiento de las normas del mercado interior, y de manera concreta a la normativa comunitaria.	X	X	X
La gestión de incentivos e instrumentos de apoyo al desarrollo económico y del tejido productivo andaluz.	X	X	X
El favorecimiento de la cooperación entre empresas y entidades públicas y privadas.	X	X	X
La recogida, análisis y difusión de información de interés para la economía andaluza que favorezca la toma de decisiones.	X	X	X
La promoción y el fomento de la innovación, la digitalización y la sostenibilidad en las empresas y autónomos y la mejora de su competitividad y capacidad emprendedora, sin perjuicio de la colaboración o participación de las Consejerías o entidades con competencias en dichos sectores.	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

\* Según Decreto 69/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan los Estatutos de la Agencia TRADE.

### AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA\* (IDEA)

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Continuar con la gestión, como actual organismo intermedio, del Programa Operativo FEDER de Andalucía 2014-2020 durante el tiempo necesario para la terminación ordenada de las operaciones conforme al acuerdo de gestión, evitando la pérdida de financiación de operaciones realizadas en dicho programa operativo, cumpliendo la actividad de verificación y atendiendo a los requerimientos de la Intervención General de la Junta de Andalucía.	X	X	X
Realizar todas las operaciones necesarias para la ordenada liquidación de las operaciones financieras vivas formalizadas con cargo a los fondos "Joint European Resources for Micro to Medium Enterprises (Jeremie) y Jeremie pymes industriales".	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;
2. Influencia en el acceso y control de los recursos;
3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

\* Según el artículo 15 de la Ley 9/2021, de 23 de diciembre, por la que se crean la Agencia Empresarial TRADE y la Agencia ACCUA.

## INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA (IECA)

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Actividades estadísticas y cartográficas	X	X	X
Coordinación y cooperación institucional	X	X	X
Fuentes, registros e infraestructuras de información	X	X	X
Normalización y calidad de la información	X	X	X
Investigación, desarrollo e innovación y formación	X	X	X
Difusión, acceso y reutilización de la información	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;

2. Influencia en el acceso y control de los recursos;

3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## FUNDACIÓN INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE LA HACIENDA PÚBLICA DE ANDALUCÍA M.P. (IEHPA)

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Estudios relativos a la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía	X	X	X
Trabajos de análisis y estudios relativos al sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.	X	-	-
<b>Prestación de servicios en actuaciones en materia de presupuesto y género.</b>	X	X	X
Actuaciones de análisis, seguimiento y control del endeudamiento de la Comunidad de Andalucía.	X	-	-
Asistencia técnica Subvenciones	X	X	X
Asistencia Técnica Subvenciones para el control financiero de fondos europeos	X	X	X
Asistencia técnica en el ámbito de la coordinación y seguimiento de los distintos instrumentos financieros de la Comunidad Autónoma de Andalucía.	X	X	X
Investigación y difusión	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;

2. Influencia en el acceso y control de los recursos;

3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## AGENCIA DE LA COMPETENCIA Y DE LA REGULACIÓN ECONÓMICA DE ANDALUCÍA (ACREA)

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Promoción de la competencia.	X	X	X
Defensa de la competencia.	X	X	X
Mejora regulación económica.	X	X	X
Unidad de mercado.	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;

2. Influencia en el acceso y control de los recursos;

3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

## AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

COMPETENCIAS PERTINENTES	1	2	3
Centro de Información y Atención Tributaria	X	X	X
Estadísticas	X	X	X
Buzón de denuncias tributarias	X	X	X
Encuesta de satisfacción	X	X	X

1. Incidencia directa o indirecta en las personas físicas, jurídicas u órganos colegiados;

2. Influencia en el acceso y control de los recursos;

3. Influencia en la modificación del papel o de los estereotipos de género.

### 3.2.2. Entidades que desarrollan funciones de carácter instrumental, que no tienen incidencia desde la perspectiva del género.

En principio, serían de carácter funcional o instrumental, las competencias que tienen atribuidas en virtud de sus normas de creación y estatutos las siguientes entidades:

#### EMPRESA PÚBLICA DE GESTIÓN DE ACTIVOS, S.A.

#### VENTURE INVERCARIA, S.A.

#### INNOVA VENTURE, S.G.E.I.C., S. A.

#### INVERSIÓN Y GESTIÓN DE CAPITAL SEMILLA DE ANDALUCÍA S.I.C.C., S. A.

Por último, consideramos de interés señalar algunas actuaciones que se vienen realizando por los órganos directivos y entidades de la CEHyFE, orientadas a la reducción de las desigualdades de género, para su puesta en valor y general conocimiento por todas las personas interesadas.

Para ello, en el Anexo que acompaña a esta Guía, se incluye la información que ha sido facilitada por los distintos órganos directivos sobre las tareas que se realizan por los mismos. Algunas de ellas tal vez no sean conocidas, pudiendo, sin embargo, resultar muy útiles para el cumplimiento de otras funciones o competencias en materia de Género. La información contenida en el anexo no debe considerarse como una lista cerrada, sino como una relación abierta que, a través del trabajo colaborativo, nos ayudará a ir completando el mapa de viaje profesional de la igualdad en el ámbito de nuestra Consejería.

## 4. LISTADO DE FUENTES DE INFORMACIÓN Y RECURSOS.

### 4.1. ÁMBITO ANDALUZ

Se incorpora el género como uno de los seis ejes transversales en el Plan Estadístico de Andalucía 2023-2029, con el fin de contribuir a un mejor conocimiento de los fenómenos que caracterizan la realidad de Andalucía junto con el territorio, la sostenibilidad, la innovación, la evaluación de la eficacia e impacto de las políticas públicas y la digitalización.

#### 4.1.1. IECA

El Instituto de Estadística de Andalucía (IECA) es el organismo responsable de coordinar el Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía. La estadística regional produce y difunde una información más desagregada territorialmente que da respuesta a las demandas de la gestión de las administraciones públicas y a las demandas de la sociedad.

Hay productos específicos de género, como el "Sistema de Información con Perspectiva de Género", aunque lo más importante es que, en el conjunto de las estadísticas, se adopta un enfoque transversal, no solo desagregando por sexo, sino teniendo en cuenta **el género en las estadísticas**. Algunos indicadores son propios del IECA y otros, cuyas materias son competencia de cada una de las consejerías de la Junta de Andalucía, los producen ellas mismas, apoyadas por las unidades estadísticas.

<http://www.ieca.junta-andalucia.es/#indicadores>

#### 4.1.2. INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO

El Informe valora la incidencia de las políticas públicas desde la perspectiva de género, y visibiliza las medidas que, a través de dichas políticas, se ponen en marcha desde la administración pública andaluza, cada año, para corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

La estructura del Informe se articula en torno a tres apartados: La Igualdad en **Realidad** (pasado y presente), **Representación** (presente y futuro) y **Recursos** (futuro). En el apartado de Realidad, se presenta cuál es la evolución de la situación de la igualdad de género en Andalucía a través del último ejercicio. Por medio de un repertorio de indicadores actualizados.

<https://juntadeandalucia.es/organismos/economiahaciendayfondoseuropeos/areas/presupuestos/paginas/genero-informe-indice.html>

## 4.2. ÁMBITO ESTATAL

### 4.2.1. INE

La base de datos nacional por excelencia es la del Instituto Nacional de Estadística. Existe un compromiso importante con las estadísticas de género. El instituto facilita un apartado donde concreta las estadísticas que, al menos, desagregan por sexo sus datos.

<https://www.ine.es/>

En la pestaña de Productos y servicios, tienen un apartado de publicaciones y en las que son de descarga gratuita se puede encontrar: "**Mujeres y Hombres en España**", que ofrece, desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes del momento actual, que permiten analizar la situación de hombres y mujeres, en determinadas áreas sociales y económicas como la educación, el empleo, los salarios o la inclusión social, la salud, la ciencia y la tecnología, etc.

### 4.2.2. INSTITUTO DE LAS MUJERES

El Instituto de las Mujeres dispone de la base de datos, denominada "Mujeres en Cifras", que está compuesta por un conjunto de indicadores que reflejan la situación de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad. En este apartado se pueden encontrar alrededor de 400 tablas estadísticas: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

### 4.2.3. MINISTERIOS

Los Ministerios también contribuyen a la ampliación del conjunto de datos disponibles a nivel nacional y de CC.AA., los cuales permiten conocer la situación de mujeres y hombres en diferentes ámbitos.

## 4.3. ÁMBITO INTERNACIONAL

### 4.3.1. INSTITUTO EUROPEO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO ("EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY")

**EIGE** es el mecanismo institucional de la Unión Europea establecido para contribuir y fortalecer la promoción de la igualdad de género, incluida la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de la UE y las políticas nacionales resultantes, y la lucha contra la discriminación por sexo, así como para sensibilizar a la ciudadanía de la UE sobre la igualdad de género.

Tiene varias áreas de trabajo que son de especial interés:

**Base de datos de estadísticas de género:** proporciona datos e información de género. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs> .

**Índice de Igualdad de Género:** muestra las tendencias de igualdad de género cada dos años. <http://eige.europa.eu/gender-equality-index> .

Para España: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/ES>

Además, en 2021 publicaron un especial sobre España en la materia de Salud: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/health/country/ES>

**Integración de Género ("Gender mainstreaming"):** muestra los retos existentes en 19 áreas de política. También proporcionan recomendaciones acerca de cómo abordar estos retos de la mejor manera. Han creado muchas herramientas prácticas para integrar la perspectiva de género en todas las fases de las políticas públicas y la planificación estratégica.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Específico en presupuestación con perspectiva de género:

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

**Conceptos y definiciones** (Thesaurus): acceso a los principales conceptos de igualdad de género por orden alfabético.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

**Centro de recursos y documentación:** contiene investigaciones del EIGE, metodologías, herramientas, buenas prácticas y demás publicaciones y recursos sobre igualdad de género. <https://eige.europa.eu/rdc>

#### 4.3.2. ESTADÍSTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA / EUROSTAT

**Oficina Europea de Estadística**, más conocida como Eurostat, es la oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros. <http://ec.europa.eu/eurostat>

Búsqueda por temas en bases de datos:

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/browse-statistics-by-theme>

#### **Igualdad de Género en la Unión Europea**

Para promover la independencia económica igualitaria entre mujeres y hombres, cerrar la brecha salarial de género, lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones, terminar con la violencia de género y promover la igualdad de

género más allá de la Unión Europea.

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en)

#### 4.3.3. BANCO MUNDIAL

"**Gender Data Portal**" es la base de datos del Banco Mundial (*World Bank*) en la que se encuentran los últimos indicadores desagregados por sexo y estadísticas de género sobre demografía, educación, salud, acceso a las oportunidades económicas, participación política, representación política entre otros temas.

<https://datatopics.worldbank.org/gender/>

También tiene una pestaña para ver la información **en español**:

<https://datos.bancomundial.org/tema/genero/>

#### 4.3.4. ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE/OECD)

"**OECD Gender Initiative**" es el portal sobre el logro de la igualdad de género en educación, empleo y emprendimiento. Incluye un apartado de indicadores seleccionados y artículos sobre los indicadores, otro de publicaciones, análisis y trabajos que están realizando en diferentes áreas e igualdad de género y un tercer apartado de recursos, con opiniones de expertos, programas internacionales y material audiovisual. <https://www.oecd.org/gender/>

"**OECD.Stat**", <http://stats.oecd.org/index.aspx>, es el portal central de las bases de datos de la OCDE, brinda a las personas usuarias el acceso a todas las bases de datos cuando deseen extraer información y construir sus propios cuadros estadísticos. Se trata de una plataforma en línea para buscar y extraer información de las distintas bases de datos de la OCDE.

<https://www.oecd.org/social/>

Los "**Social and welfare issues**" son la temática dentro de la que se encuentra la igualdad de género y la violencia de género, y sobre las que proporciona diversidad de datos, información y publicaciones clave.

#### 4.3.5. OTRAS BASES DE DATOS LIBRES, ESPECÍFICOS DE GÉNERO.

Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa:

<http://www.unece.org/statistics/areas-of-work/statsoc/gender-statistics.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO Gender):

<http://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>

Key Indicators of the Labour Market (KILM)

[http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS\\_114240/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm)

#### 4.4. INDICADORES o ÍNDICES de GÉNERO

##### 4.4.1. " SIGI, SOCIAL INSTITUTIONS AND GENDER INDEX".

Es un nuevo índice creado a partir de las bases de datos de género, instituciones y desarrollo de la OCDE, que complementa y mejora otros indicadores al fijarse en las causas de las desigualdades. Introduce 12 indicadores innovadores sobre instituciones sociales y desigualdad de género agrupados en 5 áreas: código familiar, integridad física, preferencia de hijos/as, libertades civiles y derechos de propiedad, en 102 países fuera de la OCDE.

<https://www.genderindex.org/>

##### 4.4.2. **ÍNDICE GLOBAL DE BRECHA DE GÉNERO DEL FORO ECONÓMICO MUNDIAL (WEF).**

La brecha de género es la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos. El Índice Global de Brecha de Género tiene como objetivo medir esta brecha en cuatro áreas clave: **salud, educación, economía y política.**

**Informe del Índice global de brecha de género 2020:**

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

##### 4.4.3. **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: INDICADORES.**

El Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020 hace una revisión de los 17 Objetivos en el segundo año de implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El informe se basa en los últimos datos disponibles. Destaca tanto los logros como los desafíos a medida que la comunidad internacional avanza hacia la plena realización de las ambiciones y principios expuestos en la Agenda 2030. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/>

**Información general sobre los informes de cumplimiento de los ODS:**

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/progress-report/>

## 5. DESARROLLO DEL TRABAJO COLABORATIVO.

### 5.1. INTRODUCCIÓN.

Como hemos mencionado al comienzo de esta guía, la práctica de colaborar se ve favorecida, bien por normas de obligado cumplimiento, bien por un clima o actitud basados en la convicción holística de que el todo es más que la suma de las partes, y que poner en común nuestros conocimientos, habilidades y medios humanos y materiales nos permite trabajar con más eficacia, con mayor agrado en el desempeño de nuestras tareas y proyectos.

Este documento no deriva sólo de la necesidad de cumplir con el mandato legal de la transversalidad de género, sino del deseo de rescatar y poner en valor y en común todo el esfuerzo, la vocación y el impulso en favor de la igualdad de género, presentes en el desempeño profesional realizado a todo lo largo y ancho de la CEHyFE.

Es esta una guía para apoyar y hacer posible el desarrollo del trabajo colaborativo en el seno de la Consejería, que necesariamente tiene llevarse a cabo en un espacio común. Como si nuestra Consejería fuese un pueblo virtual, le hemos buscado una plaza pública donde poder intercambiar información, requerir u ofrecer asistencia mutua y donde encontrar recursos que nos ayuden a todas las personas empleadas públicas a realizar de manera satisfactoria nuestras tareas relacionadas con la igualdad de género, en mayor o menor medida.

**Esta plaza común se localiza en el grupo de Red Profesional denominado “Conectad@s con la igénero CEHyFE”.**

### 5.2. FORMA DE COLABORAR A TRAVÉS DEL GRUPO CONECTAD@S CON LA IGÉNERO CEHyFE DE RED PROFESIONAL.

#### ¿QUIÉNES PUEDEN PARTICIPAR?

La capa basal de la colaboración en Red Profesional se compone de tres niveles:

A) Las **personas de enlace y dinamización** presentes en cada uno de los centros directivos, entidades y delegaciones territoriales, propuestas en su día por los mismos. Su importante papel como ejes de la comunicación, impulso y dinamización, les convierte en imprescindibles para construir y dar visibilidad al propósito de la colaboración en igualdad de género. Se considera básico que estas personas de enlace mantengan una relación fluida con las personas de la comunidad encargadas del mantenimiento del grupo de Red Profesional.

B) Cualquier persona que trabaje para la CEHyFE, que sienta interés o necesidad de acceder al grupo de Red Profesional, porque precise una información concreta, por el deseo de proporcionarla, para manifestar una propuesta de colaboración o coordinación, etcétera.

C) Personas miembro de la comunidad Conectad@s con la Igénero CEHyFE, autora de la presente guía, que se encargarán del mantenimiento, enriquecimiento y evaluación de los contenidos del grupo en Red Profesional.

### 5.3. ÁMBITOS DE COLABORACIÓN.

#### • ¿QUÉ OFRECE LA COMUNIDAD DE COLABORACIÓN?

Existen actividades comunes a muchos centros directivos, entidades y delegaciones territoriales que, en ocasiones, presentan escollos en su realización por falta de recursos, conocimientos o tiempo suficiente para llevarlos a cabo de manera satisfactoria y eficiente.

El grupo puede aportar información, documentación y, en general, apoyo mutuo y acompañamiento en la realización de algunas de estas tareas de transversalización de género, entre las que se incluyen:

- Elaborar informes de evaluación de impacto de género de la normativa o del presupuesto;
- Realización de diagnósticos de género del ámbito competencial y de análisis de género;
- Definición de indicadores de género y desagregación de datos por sexo;
- Adaptación de las herramientas de información del centro directivo a la perspectiva de género;
- Identificación de normativa específica en un ámbito competencial o de actuación;
- Búsqueda de información y recursos bibliográficos sobre igualdad y violencia de género;
- Participación de cursos de formación, así como sensibilización y difusión sobre aspectos de la igualdad de género, en relación con los ámbitos competenciales de la consejería.

#### • ¿CÓMO PARTICIPAR?

El procedimiento de colaboración, tanto en el ejercicio de las competencias

pertinentes en materia de género, como en relación con cualquier actividad o propuesta complementaria o "buena práctica", puede efectuarse, entre otras, por estas vías:

- A través del **grupo** creado con este propósito **en Red Profesional**.
- Contactando con la **persona de enlace** existente en cada centro o entidad.
- Mediante la comunicación con la **Unidad de Igualdad de Género** de la CEHyFE.
- Siguiendo, en su caso, el **procedimiento establecido** para la colaboración, en el **marco del grupo creado en Red Profesional**, en torno a algún asunto o hito de especial relevancia.
- **Tareas incorporadas de forma voluntaria o espontánea** en el seno de la CEHyFE y **propuestas de actuación**.



- **HITOS O FECHAS SINGULARES PARA CELEBRAR EN COLABORACIÓN.**

Siguiendo el calendario propuesto por el Programa para el Desarrollo de Naciones Unidas (PNUD) para el cumplimiento del Objetivo 5, "Igualdad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)":

- 6 de febrero: Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina.
- 11 de febrero: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- 1 de marzo: Día Internacional de la Cero Discriminación.
- 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer Trabajadora.
- 21 de marzo: Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial.
- 30 de marzo: Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar.
- 4 de abril: Día Internacional contra la Explotación Sexual Infantil.
- 22 de abril: Día Internacional de las Niñas en las TIC.
- 30 de abril: Día Nacional del Niño y de la Niña.

- 10 de mayo: Día de las Madres.
- 24 de mayo: Día Internacional de las Mujeres por la Paz y el Desarme.
- 28 de mayo: Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres y por la Higiene Menstrual.
- 4 de junio: Día Internacional de las Niñas/os Víctimas Inocentes de Agresión.
- 12 de junio: Día Mundial contra el Trabajo Infantil.
- 19 de junio: Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos.
- 21 de junio: Día Internacional por la Educación no Sexista.
- 23 de junio: Día Internacional de las Viudas.
- 22 de julio: Día Internacional del Trabajo Doméstico.
- 31 de agosto: Día Mundial de la Obstetricia y de la Embarazada.
- 18 de septiembre: Día Internacional de la Igualdad Salarial
- 23 de septiembre: Día Internacional contra la Explotación Sexual y la Trata de Personas.
- 26 de septiembre: Día Mundial de Prevención del Embarazo no Planificado en Adolescentes.
- 11 de octubre: Día Internacional de la Niña.
- 15 de octubre: Día Internacional de las Mujeres Rurales.
- 19 de octubre: Día Internacional de Lucha contra el Cáncer de Mama.
- 25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- 29 de noviembre: Día Internacional de las Defensoras de Derechos Humanos.
- 10 de diciembre: Día de los Derechos Humanos.

## **6. CONCLUSIONES: VIAJAR ES UN PLACER.**

Al comenzar la guía decíamos que, las personas que trabajamos para la igualdad de género en la CEHyFE, solemos hacerlo de espaldas unas de otras, de modo que, cada centro directivo, delegación territorial o entidad dependiente de la Consejería, tiende a conformarse como una especie de ciudad medieval cercada por murallas. Ahora que llegamos al final, esperamos haber logrado infundir la idea de que es posible ir de la mano al trabajar por la igualdad, porque en nuestras murallas también se abren puertas y postigos.

Tenemos los planos y los mapas -la guía-, contamos con una maleta -nuestra experiencia y preparación- y disponemos de los medios de transporte, por ejemplo, el grupo creado para realizar el viaje a través de Red Profesional-.

La intención no debe ser sólo viajar, sino llegar a ser consumadas viajeras y viajeros consumados, pues si algo diferencia viajar de hacer turismo es que sólo viajando se entra en contacto con las demás personas, los paisajes o los monumentos por donde pasamos y ello permite que el viaje nos deje huella y dejarla.

De esto se trata, de viajar entre los distintos centros y entidades dependientes de la CEHyFE con la frecuencia que sea necesaria. Basta con acudir al grupo que se ha creado en Red Profesional y encontrarse allí para intercambiar información, ofrecer o proporcionar ayuda o dar a conocer cualquier novedad, propuesta e, incluso, precaución. Asimismo, cabe establecer relaciones interprofesionales más allá de Red Profesional, una vez establecido el contacto en ella, o por medio de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

Antes de poner la palabra fin, las personas que hemos redactado la presente guía agradecemos el apoyo ofrecido por los órganos directivos de la CEHyFE, en especial a la Secretaría General Técnica, así como a las personas que promueven el trabajo colaborativo desde el IAAP, más adelante mencionadas, y a cuantas otras se acerquen a esta guía y a la plaza en Red Profesional que ahora se inaugura, para citarnos en ella y trabajar por la igualdad.



## ANEXO

### 1. OTRAS ACTUACIONES Y MEDIDAS ORIENTADAS A LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS.

#### 1.1. DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS.-

- x Mandatos de género en la orden anual de elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía.
- x Coordinación de la elaboración del informe de evaluación de impacto de género.
- x Realización de auditorías de género y seguimiento del grado de cumplimiento de sus recomendaciones.
- x Elaboración de informes sobre la planificación grabada en GIRO por los programas G y G+ en la versión borrador del anteproyecto y pronunciamiento sobre el grado de cumplimiento de los mandatos normativos que les afectan. Ello, con objeto de que subsanen las deficiencias detectadas en la grabación definitiva del anteproyecto.

#### 1.2. DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS, FINANCIACIÓN, RELACIONES FINANCIERAS CON LAS CORPORACIONES LOCALES Y JUEGO.-

- Recopilación de información Tributaria.
- Extracción de datos estadísticos desagregados.
- Análisis del derecho comparado.

#### 1.3. DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, POLÍTICA ECONÓMICA Y FINANCIERA.-

- ➔ Revisión continuada del material publicado en las secciones dependientes de la D.G. de Planificación, Política Económica y Financiera de la Consejería competente en materia de Hacienda, para que sea igualitario.

#### 1.4. DIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACIÓN.-

- ◆ Elaboración de los modelos de pliegos y concreción de las cláusulas en materia de igualdad.
- ◆ Actualización de la guía para la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales.

## **1.5.DIRECCIÓN GENERAL DE FONDOS EUROPEOS.-**

- Difusión de las actuaciones cofinanciadas con FF.EE. que han contribuido eficazmente a reducir brechas de desigualdad.
- Análisis del tratamiento que se hace de la perspectiva de género en los documentos estratégicos de comunicación, incluso los del Estado.
- Dar satisfacción a los requerimientos de formación en género que se realizan desde las autoridades comunitarias.
- En las actuaciones cofinanciadas por programas con alta incidencia en perspectiva de género, enlazar la gestión de los FF.EE. con los presupuestos con perspectiva de género.
- Organizar jornadas de igualdad de género desde la óptica de los FF.EE.
- Compartir información valiosa por medio de indicadores de género en aquellas actuaciones cofinanciadas con FF.EE.

## **1.6. AGENCIA PARA LA TRANSFORMACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (TRADE).**

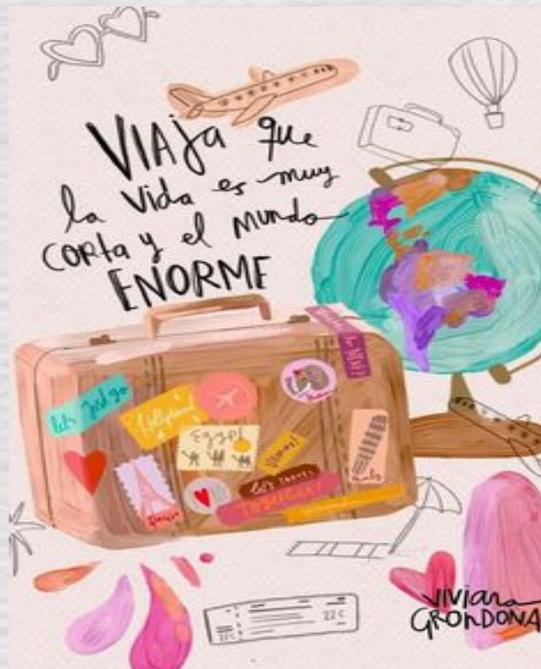
- A través de la Dirección de Fomento Empresarial, se trabajan anualmente los objetivos operativos, actuaciones e indicadores del Objetivo estratégico de género del presupuesto.
- A su vez, como uno de los programas presupuestarios que gestiona IDEA, y que seguirá gestionando TRADE, está calificado como G+, en las órdenes de incentivos se han incorporado medidas de acción positiva, para alimentar los indicadores anuales del presupuesto.
- Para TRADE, se han trabajado una serie de características adicionales de género para las futuras líneas de incentivos BB.RR.

## **2. ACTUACIONES Y PROCEDIMIENTOS QUE SE CONSIDERAN DE INTERÉS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y PROPUESTAS DE MEJORA PARA CONSEGUIR EL OBJETIVO.**

- ✓ Organización de actividades de formación en presupuesto y género.
- ✓ Adaptaciones técnicas en GIRO para dar trazabilidad a la información presupuestaria de género.
- ✓ Diseño de modelos de análisis en la herramienta de inteligencia de datos "Click Sense".
- ✓ Iniciativas de información a los centros directivos sobre los mandatos normativos de género que los vinculan, para trasladarlos a su documentación presupuestaria.
- ✓ Ayudar a los centros directivos a que visualicen las obligaciones dimanadas de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y de Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- ✓ Curso de fiscalidad en materia de género.
- ✓ Analizar el porqué en determinados sectores se mantiene una brecha de género

y corregirla (por ejemplo, en la distribución de seguros).

- ✓ Formación en liderazgo femenino.
- ✓ Formación en políticas de igualdad para el personal directivo y mandos intermedios.
- ✓ Píldoras formativas para el desarrollo de mejores prácticas en el manejo de la comunicación influyente.
- ✓ Elaboración de un manual para el cumplimiento normativo y de los requisitos que, en materia de género, deben cumplir para contratar las empresas proveedoras, con los valores corporativos, los principios inspiradores y las directrices estratégicas del Plan de Igualdad.
- ✓ Compromiso de la Dirección, a través del Código Ético con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.



## **AGRADECIMIENTOS**

*A María Rodríguez Barcia, Secretaria General Técnica de la CEHyFE; Alejandro Torres Ridruejo, Director General de Contratación de la CEHyFE; Inmaculada Barea Sánchez, Subdirectora General de Coordinación y Racionalización de la Contratación de la Dirección General de Contratación de la CEHyFE; y Carmen Gallango Villanueva, Directora Económico-financiera de la F.P.A. Fundación Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía M.P. (IEHPA); por haber creído en la utilidad para nuestra Consejería de una guía de colaboración en materia de igualdad.*

*Además, agradecemos su ayuda, impulso y/o colaboración a las siguientes personas: Ana Isabel Díaz del Río, Ana Montaña Sánchez, Antonio de la Morena González, Antonio Montilla, Arturo Emilio Puertas Bonilla, Aurora Escanciano Trigo, Carmen Ibanco García, Cristina Lozano López, Cristina Tutor Cadenas, Esther Luque Ortiz, Francisco de Asís Fernández Miser, Jesús Javier Ferreiro Casillas, Juan Antonio Hernández Rodríguez, Lola Romero Gallardo, Lourdes Pérez Morgado, Manuel Ignacio Castaño Sousa, María Antonia Rodríguez Márquez, María del Carmen Fernández Cuevas, Rocío Hurtado González, Sandra Rodríguez Chamorro y Stefan Mathesius.*

*Finalmente, a Elisa M. Rodríguez Higuera y José Ignacio Artillo Pabón, del Servicio de Planificación de la Formación del IAAP, grandes activistas de la colaboración, sin cuyo magisterio, entusiasmo y acompañamiento este proyecto no habría visto la luz .*

Conectad@s con la IGénero CEHyFE  
Comunidad de práctica impulsada por el



**Victoria Eugenia Pou Pérez**  
**Paula Cirujano Campano**  
**María Fernanda Muñoz Álava**  
**Margarita Monteso Llano**  
**José Salvador Muñoz San Martín**  
**Jose Manuel Borge Pérez del Río**  
**Héctor Gregorio Díaz Ruiz**  
**Antonio Ortiz Oropesa**

**COLABORACIÓN EXPANDIDA**

