

## 14.00 CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD

De acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades le corresponden las competencias actualmente atribuidas a la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, excepto las que venía ejerciendo en materia de Fondos Estructurales, Fondo de Cohesión, y otros instrumentos financieros no estructurales establecidos por la Unión Europea y el Banco Europeo de Inversiones, que son asignadas a la Consejería de Hacienda y Financiación Europea; y las atribuidas a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior en materia de tecnologías de la información y telecomunicaciones en el ámbito de la Junta de Andalucía, otras administraciones y ciudadanía, conforme a la delimitación que se realice en el Decreto de estructura orgánica.

Asimismo, corresponden a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades las competencias en materia de actividades industriales y mineras, actualmente asignadas a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía. Se mantienen las entidades adscritas actualmente a la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, salvo la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A., y el Consorcio para el desarrollo de políticas en materia de sociedad de la información y conocimiento de Andalucía «Fernando de los Ríos», que se adscriben a la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Por último, se adscribe a la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades la entidad Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., hasta ahora adscrita a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

### 12N D.S.G. DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

---

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

A.1. Impulso a la Unidad de Igualdad de Género en el ejercicio de sus funciones.

A.1.1. Asesoramiento en elaboración del informe de evaluación del impacto por razón de género, previsto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre y emisión de informes de observaciones.

A.1.2. Seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres establecido por el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos, correspondan a otros órganos.

A.1.3. Análisis, seguimiento y control de los datos estadísticos oficiales desde la óptica de género.

A.1.4. Impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales en relación al alcance y significado del principio de igualdad de género, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

A.1.5. Asesoramiento en la elaboración de los planes de igualdad regulados en el artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y colaboración en su evaluación y elaboración de medidas correctoras.

A.1.6. Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer al objeto de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

A.1.7. Participación en la Comisión de Impacto de género en los presupuestos de la Junta de Andalucía.

A.2. Puesta en marcha de acciones para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería. Para 2021 las solicitudes de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral, se verán además afectadas por las previsiones recogidas en el Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

A.3. Propuesta, coordinación técnica, evaluación y ejecución de las actividades estadísticas y cartográficas en el marco de los planes y programas estadísticos y cartográficos. Todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión. Se participará en el diseño y, en su caso, en la implantación de registros o ficheros de información administrativa que sean susceptibles de posterior tratamiento estadístico y cartográfico, introduciendo la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Las actuaciones responden a los mandatos establecidos en el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que establece que “se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas”. Igualmente cumplen con lo establecido en el artículo 8 referido al enfoque de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía; y obedecen al Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A.2. Estas actuaciones dan cumplimiento al artículo 36 de la Ley 12/2007, sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres; al artículo 39, dedicado a la conciliación en el empleo público; y al artículo 40, referido al permiso de paternidad. Asimismo se aplica el artículo 56 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, en lo relativo a los derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

A.3. Estas actividades cumplen con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 12/2007, sobre Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

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

A.1. Las actuaciones llevadas a cabo con la participación de la Unidad de Igualdad de Género fundamentalmente pueden ayudar al impulso, coordinación e implementación de la perspectiva

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

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

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

A.2. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Consejería suponen una medida incontestable para el avance en una sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007, por el que las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

A.3. Las actuaciones en materia estadística suponen un pilar fundamental para posibilitar el acceso a una información desagregada que permita analizar las situaciones de desigualdad existentes en los diferentes ámbitos competenciales de la Consejería, y poder formular políticas públicas que corrijan dichas situaciones. Un correcto conocimiento de la realidad de partida es la única forma de poder aplicar los instrumentos de que dispone la administración de manera que se alcancen los objetivos estratégicos de igualdad de género marcados.

## 42J UNIVERSIDADES

Las universidades andaluzas son clave fundamental en el modelo de crecimiento que impulsa el Gobierno andaluz, conformando el núcleo del Sistema Andaluz del Conocimiento en su papel de potente motor de I+D+i. Son imprescindibles para poder transferir al tejido productivo y a la sociedad todo el conocimiento y la innovación generados en sus diversos proyectos de investigación, además de tener un insustituible papel de formación de los recursos humanos cualificados, clave para generar empleo y aumentar la competitividad. Por ello, la Educación Superior destaca por su elevada rentabilidad, tanto social como económicamente hablando.

Para sufragar, en las condiciones adecuadas, la prestación del servicio público de la Enseñanza Superior Universitaria, es necesario garantizar la suficiencia financiera de las universidades públicas andaluzas. Actualmente se está trabajando en la elaboración de un nuevo Modelo de Financiación, dentro del cual y en aras de la mejora de la gestión universitaria, se persigue que dentro de los órganos de gestión y dirección de la universidad, se cumplan los criterios de paridad entre hombres y mujeres.

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

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

Se observa que la mujer se enfrenta a un importante conflicto entre familia y éxito en la vida académica, conflicto que existe en menor medida para los hombres. En segundo lugar, las probabilidades de promoción a cátedra de un hombre son sensiblemente superiores a las que se enfrenta una mujer con similares características personales y profesionales. Las mujeres, especialmente cuando tienen cargas familiares, se enfrentan a un “techo de cristal” en su promoción a la máxima categoría en la escala académica.

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

En la actualidad, aunque la proporción de mujeres cursando estudios universitarios supera a la de los hombres en prácticamente todos los campos de conocimiento, con la excepción de ingeniería y arquitectura, después del periodo educativo, las carreras profesionales de hombres y mujeres comienzan a divergir.

A.3. Informe sobre alumnado según género de las actuaciones: Erasmus, Prácticas en empresas, Apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula. Análisis de las posibles acciones tendentes a corregir las desigualdades de género relacionadas con la oferta laboral en las edades en torno a las cuales se produce la maternidad (a partir de los 30 años), con especial atención a la carrera académica.

A.4. Seguir impulsando las Unidades de Igualdad de las distintas universidades mediante financiación a través de los Planes de Excelencia Coordinación y Apoyo. Estas unidades ya están establecidas en las distintas universidades, siendo financiadas en parte a través de las transferencias del presente programa presupuestario, con el objetivo de que de coordinen la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación.

A.5. Exención del pago de precios públicos a las víctimas de violencia de género recogida en el Decreto por el que se determinan los precios públicos de las universidades públicas de Andalucía por la prestación de servicios académicos y administrativos y se da publicidad a los precios de los centros universitarios adscritos de las universidades públicas andaluzas.

A.6. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal: los Planes de conciliación de la vida laboral y personal de las universidades pueden favorecer la asunción por las mujeres de puestos de responsabilidad o la dedicación más intensa a la investigación, de la que depende el acceso al cuerpo de catedráticos. Por ello se incorpora entre los planes de coordinación y apoyo, uno que reconoce el esfuerzo por conseguir la paridad de género.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las principales actuaciones del programa han sido ejecutadas teniendo en cuenta objetivos de igualdad de género, establecidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, así como en otra normativa de referencia.

Son de aplicación directa los artículos 20, 21 y 21.bis de la Ley 12/2007 relativos a la enseñanza universitaria. Además se han tenido en cuenta los mandatos de la normativa específica

en materia de Universidades. El Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, en su artículo 3 establece los principios informadores y objetivos del sistema universitario andaluz, entre los que se encuentra el de presencia equilibrada de hombres y mujeres. El artículo 54, además, prevé determinadas situaciones particulares en las que se apoyará especialmente a las mujeres.

Por su parte, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, establece en su artículo 45.4 que “En todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios”.

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

A.1., A.2., A.3. Estas acciones proporcionarán una herramienta con la que poder detectar las desigualdades que puedan producirse en los distintos ámbitos para llevar a cabo un análisis profundo de las mismas y así tomar medidas más concretas en aquellos casos en que haya que tomarlas.

A.4. Las Unidades de Igualdad son las que pueden realizar un diagnóstico más detallado de las posibles situaciones de desigualdad que puedan producirse y promover la igualdad, por lo que desde este Centro directivo se apoya su financiación.

A5. La exención del pago del precio público a las víctimas de violencia de género se muestra como un mecanismo eficaz y necesario para que estas personas mejoren sus posibilidades de acceder a la educación superior, y con ello a su empleabilidad y autonomía económica.

A.6. Las actuaciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigidas al propio personal de la Universidad suponen una medida para el avance de la sociedad conforme con el mandato de la Ley 12/2007 sobre corresponsabilidad.

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

El programa 42J universidades fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos. Como resultado de dicha auditoría, se presentó a la Comisión de Género un informe, que recogía una serie de recomendaciones, que han venido siendo tenidas en cuenta en términos generales por el programa.

En cuanto a las recomendaciones relacionadas con la planificación presupuestaria, concretamente en cuanto a la realización de diagnósticos, el programa mantiene las medidas emprendidas en presupuestos anteriores en relación con los informes con perspectiva de género sobre evolución de efectivos, alumnado matriculado y egresado, y alumnado en las actuaciones ERASMUS, Apoyo a competencias lingüísticas B1, y bonificaciones de matrícula según aprovechamiento, entre otros, que se actualizarán incorporando datos del último ejercicio disponible. También se seguirá impulsando a las unidades de igualdad en las universidades públicas, mediante la financiación a través de los Planes de Excelencia Coordinación y Apoyo.

Se mantienen igualmente sin cambios ni avances según la información facilitada por el programa en su ficha de seguimiento, las medidas emprendidas teniendo en cuenta las recomendaciones del

Informe APG sobre la ejecución presupuestaria con perspectiva de género, consistentes en tener en cuenta en la distribución de los créditos asignados a los Planes de Excelencia, Coordinación y Apoyo, indicadores de género.

Por último, en relación con la implementación de la Metodología G+ de presupuestación con enfoque de género, para la que se recomendaba diseñar un Plan de Formación de género en el ámbito específico del programa 42J, se continúa señalando, como en el ejercicio anterior, que se incluirá en las propuestas de formación que se realicen desde el centro directivo al Instituto Andaluz de Administración Pública, encargado de la oferta formativa al personal de la administración de la Junta de Andalucía, formación en materia de género.

No se notifican por tanto, como ya ocurriera en el ejercicio presupuestario 2020, nuevas medidas de avance sobre las recomendaciones de la Auditoría APG. Si bien de la información aportada en el apartado de recursos se deduce que sí se están produciendo avances, sería oportuno que estos se recogieran en el instrumento específico previsto para ello, que es la ficha de seguimiento. Especialmente se hace notar la importancia de avanzar en materia de formación, más allá de la que pueda impartir el IAAP.

## 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

La Estrategia de I+D+i de Andalucía 2021-2027 es el principal instrumento de programación, coordinación, dinamización y evaluación de la política de I+D+i de nuestra región. Tiene como finalidad conseguir para Andalucía los niveles más altos de eficiencia y competitividad en términos de investigación e innovación y así contribuir a un crecimiento inteligente, sostenible e integrador que logre una economía basada en el conocimiento.

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

A.1. Programa de ayudas a la I+D+i, en régimen de concurrencia competitiva, en el ámbito del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020). Dadas las brechas de género que se detectan en los recursos humanos dedicados a I+D en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se hace necesaria la puesta en marcha de una reserva de financiación para proyectos de investigación con investigadora principal mujer, cuya efectividad se medirá a través del indicador de financiación de proyectos de investigación con investigadora principal mujer, siendo su valor esperado de un 31% sobre el total de fondos destinados a proyectos de investigación.

A.2. Con cargo al Fondo Social Europeo (FSE), y en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ), en 2021 se efectuará una convocatoria de ayudas a entidades públicas de investigación por importe de 7 millones de euros. Con esta operación se continúa ejecutando satisfactoriamente el citado plan en el ámbito de la I+D+i en Andalucía, estando destinada a mejorar la empleabilidad y formación de al menos jóvenes menores de 30 años, impulsando su contratación laboral para la realización de actividades de apoyo a la I+D+i en los centros, grupos y laboratorios de los organismos y entidades de investigación andaluces.

A.3. Convocatoria de otras ayudas, como Ayudas a proyectos de excelencia, Ayudas a grupos de investigación no universitarios, Ayudas a Grupos de alto rendimiento, Contratación de personal predoctoral, programa de captación de talento internacional «Emergia» o Ayudas a Postdoctorales para la contratación de personal investigador.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las acciones llevadas a cabo se adecúan a los mandatos de la Ley 12/2007, concretamente en su artículo 13, sobre subvenciones, y a los artículos 21 y 21.bis, sobre proyectos de investigación y mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

Por otro lado, la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento tiene como principio informador la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en su artículo 45 establece que “La Administración de la Junta de Andalucía promoverá y velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación”.

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

La aplicación del principio de igualdad de género a las acciones llevadas a cabo mediante este programa presupuestario suponen un pilar fundamental para la consecución del objetivo genérico de participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, así como a la erradicación de las brechas de género detectadas en este ámbito.

# 61B POLÍTICA ECONÓMICA Y PLANIFICACIÓN

---

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

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

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

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

En cumplimiento del artículo 5 de la Ley 12/2007, sobre transversalidad de género, se incorpora la perspectiva de igualdad de género en el ejercicio del análisis y diagnóstico de la situación socioeconómica de Andalucía.

Para ello, dicho enfoque está presente en los informes y estudios de diferentes aspectos de la realidad económica y social de Andalucía, así como en las publicaciones de contenido económico, de periodicidad mensual, trimestral y anual, que realiza la Secretaría General de Economía, adecuándose así a lo dispuesto en el artículo 6: “Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.”

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

En la medida en que la existencia de desigualdades de género es un desequilibrio social que hay que corregir en multitud de aspectos, con el programa presupuestario 61B se pretende incorporar la perspectiva de género en la realización de análisis, informes, estudios y publicaciones de contenido económico, para de este modo contribuir a la toma de decisiones en relación con las políticas públicas que deberán aplicarse para corregir dichos desequilibrios.

## 72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

En la Comunidad Autónoma de Andalucía la transformación digital de la ciudadanía, la empresa y la administración constituye un pilar estratégico fundamental. El desarrollo de los últimos años ha permitido que la Comunidad Autónoma haya avanzado notablemente en su proceso de incorporación a la economía y sociedad digital. Las actuaciones dirigidas a la ciudadanía han sido fundamentales en este ámbito al objeto de eliminar las brechas digitales, entre ellas las derivadas de los desequilibrios de género que disminuyen en las generaciones más jóvenes, pero aún persisten en función de la edad y la situación de algunos grupos de mujeres y hombres.

En el uso de la tecnología se observa un retroceso de las brechas digitales. Sin embargo, en sectores relacionados con la economía y sociedad digital existen diferencias importantes en el ámbito de la empleabilidad de las mujeres, donde la representación de estas es aún muy pobre, perpetuándose así roles y estereotipos de género.

Por ello, se hace necesario un desarrollo igualitario de la sociedad y un mejor aprovechamiento por la economía del enorme potencial existente, de forma que la incorporación de las mujeres a la economía y sociedad digital no es una opción, sino una necesidad para aprovechar el talento femenino e incorporarlo a uno de los sectores que más trabajo de calidad va a requerir, el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (sector TIC).

El programa 72A cuenta con un objetivo estratégico de género para impulsar la participación de la mujer en el sector TIC andaluz y además, entre las actuaciones incluidas en sus demás objetivos estratégicos tiene previsto llevar a cabo diversas acciones para avanzar en la igualdad de género.

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

Para la implantación de la economía digital, el desarrollo inteligente y la inclusión digital e-igualdad, se contemplan para el año 2021 una serie de programas y proyectos en los que se integra la perspectiva de género y en los que se potencian y desarrollan acciones iniciadas durante el presente ejercicio y anteriores.

A.1. Programa para el desarrollo de nuevos profesionales de la Economía Digital, que tiene como finalidad última favorecer el desarrollo de los nuevos profesionales TIC dotándoles de herramientas y conocimientos complementarios a los adquiridos en su formación reglada, más cercanos a lo que el mercado demanda, teniendo en cuenta los ámbitos que marca el Programa Europa Digital, y que por tanto favorezcan su inserción laboral en condiciones más favorables y de igualdad. Para ello se analizará la ocupación de mujeres en el sector TIC.

A.2. Actuaciones para el fomento de las vocaciones tecnológicas y para promover la incorporación de mujeres y su desarrollo profesional en el sector TIC. Se continuará con la actuación WomANDigital mediante distintas acciones a poner en marcha en el marco del impulso de la igualdad de género en el sector TIC, como las relacionadas con el fomento de las vocaciones STEM en edades tempranas y apoyo al emprendimiento tecnológico femenino. Asimismo, se buscarán sinergias que permitan fomentar las vocaciones STEM dentro de la infancia y adolescencia, con especial incidencia en las niñas, para tratar de reducir la brecha existente en este sentido.

La iniciativa WomANDigital nace con el objetivo general de aumentar la participación activa, la visibilización e influencia de las mujeres en el sector TIC andaluz, a través las siguientes líneas de actividad:

- Sensibilización a la sociedad sobre la problemática de la baja participación de las mujeres en la tecnología, sus causas y consecuencias.
- Visibilización de mujeres profesionales del sector como referentes para otras mujeres y niñas, que muestren la realidad de una profesión y sus oportunidades laborales, para así inspirar y despertar vocaciones desde las edades educativas más tempranas.
- Fomento de la implicación y colaboración de los distintos agentes del Sector para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Dinamización de los movimientos de mujeres TIC a nivel andaluz o transnacional con impacto en Andalucía, con especial énfasis en el desarrollo de acciones colaborativas para aunar esfuerzos.

A.3. Dentro de las actividades para promover la transformación digital de la sociedad se desarrollarán acciones formativas específicas para reducir la brecha digital de género y mejorar las competencias digitales, centrándose en los segmentos de población y áreas de actividad donde existe una mayor brecha.

A.4. Se dará continuidad a la oficina técnica de promoción de la igualdad de género, así como al programa para la implantación de medidas y planes de igualdad en las pymes andaluzas del sector TIC, poniéndose en marcha actuaciones para concienciar sobre la importancia de la presencia femenina en las áreas técnicas de desarrollo de la economía digital, contribuyendo a la eliminación de estereotipos y construyendo nuevos referentes y para fomentar el liderazgo femenino en organizaciones y empresas TIC a través de acciones de sensibilización de la alta dirección.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Para la definición de los objetivos y actuaciones del programa 72A se ha integrado la perspectiva de la igualdad de género en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 la Ley 12/2007, así como en el artículo 21 bis, y particularmente en el artículo 51 sobre sociedad de la información y conocimiento.

Además se cumple con el Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 de la ONU en su Agenda 2030: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

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

- Con el desarrollo de las actuaciones integradas en el programa 72A para avanzar en la igualdad de género se pretende alcanzar los siguientes resultados:
- La colaboración activa con otras Administraciones a nivel nacional y europeo, para sumar esfuerzos en la promoción de la participación de la mujer en el sector digital.
- Participación de entidades privadas y públicas para impulsar el trabajo de los movimientos, asociaciones y colegios profesionales que trabajan por el fomento de vocaciones STEM entre niñas y jóvenes andaluzas y en la puesta en valor de las mujeres en el sector TIC.
- La puesta en marcha de iniciativas de empresas y organizaciones que promuevan la diversidad de género en el sector TIC.

Como resultado de la suma de las voces de movimientos, empresas, administraciones, mujeres, hombres y entidades diversas que ya están trabajando activamente por la igualdad de oportunidades en el sector, nace en el contexto del programa WomANDigital, el Manifiesto por la Igualdad de Oportunidades en el Sector TIC, con un amplio respaldo de entidades y particulares que, mediante la adhesión al mismo, constatan su compromiso por el impulso de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades en este sector.

## 73B ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL Y MINERA

---

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

A.1. Proyecto de administración electrónica, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos.

A.2. Impulso a la elaboración de planes de igualdad en las empresas del sector de la minería.

A.3. Realización de jornadas centradas en la participación de las mujeres en los sectores de la industria y la minería.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La primera de las actuaciones pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer éste que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural, al facilitar el acceso electrónico y a cualquier hora a la tramitación de expedientes ante la Administración.

Las otras dos se dirigen a dar cumplimiento al artículo 38.1 sobre conciliación en las empresas, que establece que la Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la inclusión de medidas de flexibilidad de horarios, entre otras, con pleno respeto a la autonomía en la negociación colectiva en los convenios colectivos y planes de igualdad.

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

La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones industriales es aún muy inferior a la de los hombres. Mediante la implantación y generalización de tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de industria y minas, suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que pueden realizar sus trámites durante las 24 horas del día, todos los días del año, sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para la propia administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de esos procedimientos.

Esta modernización telemática, en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuye también a la consecución de la igualdad.

Igualmente con el impulso a la elaboración de planes de igualdad en las empresas del sector de la minería, junto con la modernización de las herramientas de información por parte de la Administración en este sector, se espera conseguir una mayor participación de las mujeres, tanto en puestos administrativos como técnicos.

La realización y participación en jornadas se realiza para impulsar el conocimiento de la situación de desigualdad en estos sectores y así poner las bases para impulsar un cambio hacia la igualdad de género en los sectores industrial y minero.

## 76A ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL

---

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

A.1. Concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal. Introducción de la concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actuaciones a desarrollar en el sector comercial y artesanal, así como de la participación y representación de las mujeres en posiciones relevantes de los mencionados sectores.

A.2. Establecimiento de medidas positivas de fomento de la igualdad en las líneas de subvenciones convocadas, donde se han introducido entre los criterios de valoración dos aspectos relativos a la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, uno valorando positivamente la implantación de planes de igualdad para aquellas empresas que no están obligadas por ley y otro considerando la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A.3. Realización de acciones de fomento de la artesanía con efecto de visibilidad del papel de las mujeres en el sector. Se va a realizar una exposición itinerante de piezas artesanas con un efecto esperado de visibilidad de las piezas creadas por mujeres artesanas.

### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad superar el mínimo legal de representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Por otro lado, entre las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres destacan las relacionadas con las líneas de subvenciones destinadas a favorecer la competitividad de sector comercial y artesano. De conformidad con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se ha tenido en cuenta la integración transversal del principio de igualdad de género en la elaboración de los diferentes apartados de la Orden de 7 de mayo de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la modernización y mejora de la competitividad y a promover el relevo generacional de las

PYMES comerciales y artesanas de Andalucía. Además, de acuerdo con el artículo 13 de la misma Ley, se han introducido entre los criterios de valoración dos aspectos relativos a la igualdad de oportunidades.

Estas acciones además se relacionan con la incorporación del enfoque de género en las políticas de promoción empresarial, establecida en el artículo 25 de la ley 12/2007, que insta a establecer medidas para la consolidación de los proyectos empresariales de mujeres.

Asimismo, atienden las actuaciones a la Ley 15/2005, de 22 de diciembre, de Artesanía de Andalucía, que en su artículo 21 establece que “La Consejería competente en materia de artesanía elaborará un Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía, para promover su permanente desarrollo y difusión, la mejora de la comercialización de los productos artesanos y el apoyo en materia formativa”, que contendrá entre otros extremos “e) Los mecanismos de evaluación y seguimiento del Plan, así como los indicadores de su ejecución, indicadores de género y las medidas para realizar, en su caso, las adaptaciones precedentes”.

Por último, se adecúan al III Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2019-2022, aprobado mediante Decreto 624/2019, de 27 de diciembre, que establece como uno de sus objetivos “Fomentar el papel de la mujer en el sector artesano de Andalucía”.

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

Las actuaciones de concienciación y fomento de la igualdad de género en el sector comercial y artesanal tienen como finalidad buscar la representación equilibrada de mujeres y hombres para los órganos de asesoramiento y representación de ambos sectores, así como la integración transversal del principio de igualdad de género en la mayor parte de las actuaciones de la competencia del centro directivo, con especial atención a las principales líneas de subvenciones.

Concretamente, las convocatorias de subvenciones destinadas a la modernización de las pequeñas y medianas empresas comerciales y artesanales prevén, en primer lugar, que no podrán obtener la condición de persona o entidad beneficiaria las personas físicas o jurídicas que hayan sido sancionadas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas, y en segundo, que se valoren positivamente las solicitudes de ayudas de aquéllas pymes comerciales que hayan implantado planes de igualdad y/o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad. A raíz de las mismas, se han definido indicadores específicos para conocer en qué medida se han visto beneficiadas las mujeres por las ayudas concedidas, tanto por ser titulares de las correspondientes empresas comerciales o artesanas o por ser la persona que asume el relevo generacional de dichas empresas.

Con estas actuaciones se pretende contribuir a incrementar la presencia de mujeres en las situaciones de empleo por cuenta propia, mejorando los valores del índice de feminización del sector para estas situaciones de ocupación.

Por último, toda la información relativa a los indicadores, en la medida que pueda ser accesible, se presentará desagregada por género.

## 14.31 INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA

### 54F PRODUCCIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA Y CARTOGRÁFICA

El programa presupuestario 54F financia la producción y difusión de las actividades que corresponden al Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) de entre las incluidas en el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía para el año 2021, así como la coordinación del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía (SECA) para el mismo ejercicio, en el marco del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2021-2027, actualmente en tramitación.

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

A1. Producción de la información que encomienda el Programa Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2021. Si bien todas las actividades encomendadas se conciben desde la perspectiva de género, se destacan en particular el Sistema de información de género, y la Encuesta Social 2021.

La Encuesta Social se orienta al estudio de los hogares andaluces desde una perspectiva de género, a partir de algún tema de actualidad. La novedad principal para 2021 es que se incrementará el tamaño de la muestra, a fin de generar una información mucho más precisa con respecto a ediciones anteriores.

A2. Actualización del inventario de actividades estadísticas y cartográficas y del inventario de fuentes de información administrativa.

Estas bases de datos, consultables en la página web del IECA y de fácil manejo, permiten conocer la pertinencia al género de las actividades estadísticas incluidas en los programas anuales. También permiten conocer qué actividades de la administración pública generadoras de datos son susceptibles de ser aprovechadas en el proceso geoestadístico. Si la información disponible afecta a personas, se podrá explotar la fuente en cuestión para hacer análisis por la variable sexo. Asimismo, estas bases de datos pueden sugerir lagunas de información.

A3. Emitir informes sobre el aprovechamiento estadístico y/o cartográfico de los registros administrativos de nueva creación, modificación o supresión.

#### 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Las actuaciones del IECA con carácter general se adecuan al artículo 10 de la Ley 12/2007 sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

A.1. La producción de información se concibe desde su diseño, atendiendo a los ejes transversales que establece el PECA, en particular, el eje transversal de género. Es decir, todas las fases de la producción estadística contemplan la perspectiva de género: captación de datos, diseño metodológico, tratamiento de datos y difusión.

El sistema de información con perspectiva de género contribuye a la ejecución de los siguientes planes: a) Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Junta de Andalucía, b) II Plan estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, c) Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía 2008-2013 y d) Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género.

A.2. Responde al artículo 10 de la Ley 12/2007.

En el caso del inventario de fuentes administrativas, para el ejercicio 2021, son 270 el número de fuentes recogidas en el inventario de fuentes administrativas, de las cuales, el 91,5% son pertinentes al eje de género.

A.3. En cumplimiento del artículo 30 h) de la Ley de Estadística, el IECA informará de los proyectos de normas por las que se crean, modifican o suprimen registros administrativos, en los que se refiere a su aprovechamiento estadístico y/o cartográfico. En el informe emitido, el IECA recomendará la desagregación por sexo cuando el registro contiene alguna variable referida a persona física y no se ofrece dicha desagregación. Asimismo el IECA hará un seguimiento del cumplimiento de dichas recomendaciones.

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

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

Maximizar la provisión de esta información y dotarla de la máxima calidad implica a todo el sistema estadístico y cartográfico de Andalucía, siendo el IECA el coordinador de dicho Sistema. Y ello permitirá:

- Disponer de evidencias que propicien aquellas actuaciones públicas que mitiguen las brechas de género en distintos sectores.
- Disponer de evidencias que reflejen la evolución en el tiempo de los valores afectados, y por tanto el resultado de las políticas públicas.
- Detectar lagunas de información y sugerir el emprendimiento de nuevas actuaciones, así como identificar avances en necesidades de información que aporten valor a la producción estadística por sexo en Andalucía.

## 14.51 AGENCIA ANDALUZA DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Andaluza del Conocimiento es una agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, creada con el objetivo de ejercer las competencias de:

- Evaluación y acreditación de las actividades universitarias.
- Fomento de la gestión, evaluación y acreditación de las actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) entre los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento (SAC).
- Prestar servicio para la tramitación y ejecución de programas y actuaciones vinculados a la formación avanzada, al fomento de la innovación y a programas de formación de universitarios y universitarias en otras regiones y países.

- Fomento de la innovación tecnológica de Andalucía, transfiriendo conocimiento a través de los Agentes del conocimiento y de la participación de las empresas y de dichos agentes en los programas de I+D+I de la Unión Europea.

## 54A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA E INNOVACIÓN

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

El programa 54A llevará a cabo las siguientes actuaciones en materia de género:

A.1. Realización de un informe, encuadrado dentro de las actividades estadísticas y cartográficas del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía en eje de género, que analiza la situación de las mujeres en el SAC desde una perspectiva de género, con objeto de ofrecer información sobre:

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

Este informe se basará en fuentes de información de organismos oficiales, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidad, el Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA) y el Ministerio de Universidades (MUNI).

A.2. Revisión y actualización de un total de 80 indicadores de género, en las siguientes materias: indicadores relacionados con acciones del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020); indicadores sobre resultados tangibles; indicadores sobre biotecnología; indicadores sobre recursos humanos en las universidades y en investigación; e indicadores sobre procesos y resultados del sistema universitarios: alumnas, egresadas, tesis leídas y aprobadas por mujeres.

A.3. Elaboración de indicadores de impacto que permitan poner de manifiesto el efecto de las desigualdades entre mujeres y hombres.

A.4. Desagregación por sexo de la información que se trata o produce, como:

- Número de consultas atendidas en la gestión del Sistema de Información Científica de Andalucía (SICA).
- Actividades de evaluación y acreditación de la calidad de las instituciones universitarias, del profesorado y de la investigación, que se desarrollan por la dirección de Evaluación y Acreditación.
- Acciones dirigidas al asesoramiento, formación, y divulgación de convocatorias de programas internacionales de I+D+i.
- Acciones formativas o de sensibilización en Compra Pública de Innovación

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

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

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

- “La Administración de la Junta de Andalucía promoverá y velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las personas dedicadas a la ciencia, la tecnología y la innovación.”
- “La participación equilibrada de mujeres y hombres en una institución será valorada como indicador positivo en la evaluación de la estructura organizativa de los centros, instituciones o entes que realicen actividades de investigación, desarrollo e innovación.”

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

La aplicación del principio de igualdad de género a las acciones llevadas a cabo mediante este programa presupuestario suponen un pilar fundamental para la consecución del objetivo genérico de participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación, así como a la erradicación de las brechas de género detectadas en este ámbito.

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

La Agencia Andaluza del Conocimiento ha sido auditada dentro del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), recibiendo una serie de recomendaciones en el Informe de auditoría de presupuesto y género, que se presentó a la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En relación con las recomendaciones en el área de planificación presupuestaria, en cuanto a la realización de diagnósticos, la Agencia señala que se va a rediseñar en 2021 el informe de Mujeres en el SAC incluyendo un conjunto más amplio de indicadores, relativizados por variables como la población, nivel de ocupación, que muestren la brecha de género existente en el SAC y se ahondará en el análisis de la participación femenina en las áreas STEM. Se tomará como referencia el informe Científicas en Cifras publicado por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación y el informe She Figures publicado cada tres años por la Comisión Europea. Por lo que se refiere a la planificación con enfoque de género, la Agencia señala haber incluido tanto en el presupuesto 2020, como en el 2021, un objetivo estratégico de género, y las correspondientes actuaciones.

En la ejecución presupuestaria, se refiere haber avanzado en la inclusión de la perspectiva de género mediante la desagregación por sexo de los indicadores que miden las actuaciones.

Por último, en cuanto a la implementación de la metodología G+, se informa la realización del DOE G+, al cual se dará seguimiento mediante equipos de trabajo de la Agencia creados para tal fin. Igualmente, se notifica que en relación con la recomendación de impartir formación en género para

el personal, se contempla para 2021 la realización de acciones formativas en igualdad de género para todo el personal de la Agencia, que se desarrollarán en dos niveles: primero, promoviendo que todo el personal de la Agencia realice el curso básico de formación abierta de Igualdad de género, y segundo, impartiendo a una parte del personal una formación más específica pues su actividad profesional dentro de la Agencia requiere de conocimientos más amplios para su aplicación a la formación, la innovación, la evaluación y la gestión del conocimiento. Además, sobre la recomendación de adaptar todas las herramientas de información y los procedimientos de recogida de datos, para su obtención de forma desagregada por sexo, se informa de que los formularios ya se han ido adaptando en muchos de los procedimientos de recogida de datos, y que en 2021 se procederá a revisión interna en cada una de las áreas de la AAC para conocer el grado de ejecución y programar acciones futuras para la adaptación total de dichas herramientas.

Por tanto, se observa que se están produciendo avances en la adopción general de las recomendaciones del Informe de Auditoría APG por parte de la Agencia, que se valoran positivamente.

## 14.52 AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA

La Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA) es una agencia pública empresarial de las referidas en el artículo 2.c) del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y, según lo dispuesto en el artículo 5 de la Orden de 13 de julio de 2020, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2021, deberá incluir en su presupuesto objetivos e indicadores en materia de igualdad de género.

### 72A EMPRESA, EMPRENDIMIENTO INNOVADOR Y ECONOMÍA DIGITAL

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

A.1. Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos puestas en marcha participadas mayoritariamente por mujeres.

A.2. Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos que cuenten con un Plan de Igualdad.

A.3. Actividades de promoción y desarrollo normativo para incrementar el número de sociedades solicitantes de incentivos que cuenten con un certificado de Responsabilidad Social Corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado de Empresa Familiarmente Responsable.

Las ayudas convocadas aportan una medida de discriminación positiva en la cuantía del incentivo a la hora de valorar el proyecto empresarial como elemento dinamizador en la consecución de la reducción de la brecha de género existente en las empresas andaluzas, estableciendo que los proyectos que cumplan con alguna de las siguientes características adicionales descritas a continuación, tendrán un plus de incentivo adicional:

- Proyectos de colectivos prioritarios: entre otros, son proyectos promovidos por empresas participadas mayoritariamente por socios mujeres.

- Plan de igualdad de género: incluye las empresas que cuenten con un Plan de igualdad de género que cumpla con los requisitos mínimos recogidos en el modelo de plan establecido en el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía que se encuentre en situación vigente o sea el último publicado.
- Empresas que cuenten con certificado en responsabilidad social corporativa según la norma IQNetSR10 o certificado en empresa familiarmente responsable.

## 2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones presentadas se enmarcan en la promoción empresarial de las mujeres contemplada en el artículo 25 de la Ley 12/2007, por el que “los poderes públicos de Andalucía contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales”

También se adecúan a la promoción de los planes de igualdad contemplados en el artículo 27 y las actuaciones de responsabilidad social, por las que “los poderes públicos de Andalucía impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género” (artículo 34), así como la marca de excelencia en igualdad contemplada en el artículo 35 de la misma Ley.

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

Es objetivo de la Agencia que en los ejercicios 2021 se incremente en un 5% el número de proyectos resueltos con características de género en las líneas de ayudas vinculadas al sector tecnológico, y que dicho incremento alcance el 10% en el ejercicio 2022. Para alcanzar dicho incremento se actuará por dos vías:

- Potenciar las actuaciones de promoción y difusión de los incentivos actualmente existentes entre asociaciones representativas del colectivo de mujeres emprendedoras y empresarias.
- Inclusión de incentivos específicos de género en los desarrollos normativos que se elaboren durante el ejercicio y que sean conducentes a fomentar y desarrollar la innovación en proyectos empresariales de contenido tecnológico liderados por mujeres.