

I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación





Índice de contenido

I.	Introducción.....	3
II.	Marco normativo.....	4
1.	Nivel Internacional.....	4
2.	Nivel estatal.....	6
3.	Nivel autonómico.....	10
III.	Diagnóstico.....	15
1.	Contexto social: indicadores clave.....	15
2.	Claves y retos para afrontar.....	21
IV.	Periodicidad, principios y objetivos.....	24
1.	Periodicidad del plan.....	24
2.	Principios rectores.....	24
3.	Objetivos del plan.....	26
V.	Estructura del plan.....	27
1.	Eje 1. Gobernanza y fortalecimiento institucional.....	28
	Línea 1. Compromiso, sensibilización e información.....	28
	Línea 2. Optimización de procedimientos para eliminar las brechas de género.....	30
2.	Eje 2. Cuidados y sostenibilidad de la vida.....	32
	Línea 3. Conciliación y corresponsabilidad.....	32
3.	Eje 3. Representación y poder.....	34
	Línea 4: Representación equilibrada de mujeres y hombres.....	34
4.	Eje 4. Espacio productivo igualitario.....	36
	Línea 5. Acceso igualitario a recursos y servicios.....	36
	Línea 6: Acciones positivas hacia las mujeres para su permanencia y desarrollo.....	38
5.	Eje 5. Sociedad libre de violencias sexistas.....	40
	Línea 7: Sociedad libre de violencias.....	40
VI.	Gobernanza y evaluación del Plan.....	41
1.	Estructura de gobernanza y seguimiento del PIOMH.....	41
2.	Sistema de seguimiento y evaluación.....	42
	2.1. Indicadores de impacto.....	42



2.2. Indicadores de resultado por Eje.....	44
Eje 1: Gobernanza y fortalecimiento institucional	44
Eje 2: Cuidados y sostenibilidad de la vida	44
Eje 3: Representación y poder	44
Eje 4: Espacio productivo igualitario.....	45
Eje 5: Sociedad libre de violencias sexistas	45
2.3. Objetivos operativos: indicadores de ejecución por Eje y Línea	45
Eje 1: Gobernanza y fortalecimiento institucional	45
Eje 2: Cuidados y sostenibilidad de la vida	47
Eje 3: Representación y poder	48
Eje 4: Espacio productivo igualitario.....	49
Eje 5: Sociedad libre de violencias sexistas	51
VII. Presupuesto	52



I. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres no solo es un principio fundamental reconocido en nuestro marco normativo, sino también un motor imprescindible para el progreso social, económico y cultural. Conscientes de este desafío y de las oportunidades transformadoras que ofrece, desde la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación de la Junta de Andalucía se da un paso decidido hacia la consolidación de una sociedad más equitativa y justa, poniendo en marcha el Primer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Consejería.

Este Plan refleja el compromiso institucional con la promoción de la igualdad efectiva como eje estratégico de las políticas y actuaciones que promueve la Consejería desde sus competencias. Inspirado en los principios recogidos en la legislación europea, española y andaluza, responde a la necesidad de construir un entorno en el que todas las personas puedan desarrollar su talento, contribuir plenamente a la innovación y el conocimiento, y participar en igualdad de condiciones en los retos y oportunidades de nuestra sociedad sin distinción de sexo o género.

El diagnóstico de la realidad social actual presenta un panorama donde quedan retos pendientes por superar y brechas de género entre mujeres y hombres que es necesario enfrentar: en la participación de las mujeres en los ámbitos científicos, de innovación y del emprendimiento; en las universidades; en el acceso a recursos; y en la representación y liderazgo femeninos, entre otros.

La Consejería ha asumido, desde su creación, la responsabilidad de impulsar el avance hacia una Andalucía donde el beneficio del desarrollo alcance a todas y todos los andaluces por igual. Se ha comprometido con la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal y, año a año, mejora sus procedimientos al respecto. En este contexto, este Plan representa un hito en ese camino, estableciendo medidas concretas y objetivos claros para eliminar las barreras que perpetúan las desigualdades de género en los ámbitos universitario, científico, tecnológico e innovador.

Desde la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación se considera que la igualdad es un valor transformador que beneficia no solo a las mujeres, sino a toda la ciudadanía, fortaleciendo nuestra cohesión social y nuestra capacidad de afrontar los retos del futuro. A través de este Plan, apostamos por una Andalucía más igualitaria, innovadora y socialmente responsable, en la que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad compartida y celebrada. Por ello, invitamos a toda la comunidad universitaria, científica y social a sumarse a este proyecto e impulsar sus propias iniciativas, ya que no solo nos enriquece como instituciones, sino que reforzamos nuestro compromiso colectivo con el desarrollo sostenible y justo de Andalucía.



II. Marco normativo

En el presente apartado se realiza una revisión de las principales referencias legislativas y de planificación estratégica en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las competencias asignadas a la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación (CUII). El marco normativo presenta las obligaciones de las administraciones públicas al respecto y, además, los principales planes y estrategias que orientan en dichos ámbitos la acción pública. Se diferencian tres niveles: internacional, estatal y autonómico.

1. Nivel Internacional

Plataforma de Acción de Beijing-IV Conferencia mundial sobre la Mujer (1995)

La declaración adoptada por la Organización de las Naciones Unidas en 1995 que sirve como hoja de ruta mundial para alcanzar la igualdad entre las mujeres y los hombres desde un enfoque integrado.

En esta IV Conferencia se pone de relieve la importancia de incorporar la perspectiva de género para el reconocimiento de los derechos, manifestando que el género es transversal a toda estructura social y tiene efectos diferenciados en las personas a las que va dirigida la aplicación de cualquier medida o política.

Agenda de Desarrollo Sostenible 2030

Compromiso adoptado por 193 países en 2015 con el objetivo de desarrollar un plan de acción global “a favor de las personas, el planeta y la prosperidad”.

La igualdad de género tiene una relevancia transversal en la Agenda 2030 y, de manera específica, aparece reflejada en el objetivo de desarrollo sostenible 5 (ODS 5), en el que se establecen las metas para poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas.

Además, el ODS4 está enfocado en garantizar una “educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida” para todas las personas, destacando entre sus metas:

- Asegurar el acceso igualitario de todas las mujeres y los hombres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- Aumentar el número de jóvenes y personas adultas con las competencias necesarias (técnicas y profesionales) para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- Eliminar las desigualdades de género en la educación y garantizar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluyendo a las personas con discapacidad.



	El ODS 9, “construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación”, aboga por aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, fomentando la innovación y aumentando el gasto público y privado en investigación y desarrollo y el número de personas que trabajan en este ámbito. En relación con el emprendimiento, la sostenibilidad se sitúa en el centro ya que los diferentes ODS constituyen un instrumento de innovación e implican la puesta en marcha de soluciones desde las propias empresas¹.
Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea	Constituye un marco político y reglamentario clave para la planificación estratégica y la evaluación de las políticas públicas. Considera la igualdad de género como un derecho fundamental y un principio básico de actuación que debe aplicarse tanto en la definición como en la ejecución de todas las políticas de la UE. Presenta un enfoque dual, por un lado, con la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de todas las políticas de la UE -desde el plano estratégico y operativo, hasta el nivel institucional- y medidas específicas para el empoderamiento de las mujeres y, por otro lado, con la aplicación de la interseccionalidad como principio transversal. Pone el foco en la I+D+I para combatir los estereotipos de género y señala que es imprescindible incluir la igualdad de género en las transiciones verde y digital. El marco financiero plurianual 2021-2027 incluye cuestiones como el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo; la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la corresponsabilidad; la inversión en servicios e instalaciones de asistencia; y el fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres.
Horizonte Europa 2021-2027	Programa Marco de Investigación e Innovación de la UE que establece las líneas principales de financiación en I+D+I. Incorpora la igualdad de género como un elemento transversal y entre sus objetivos establece lograr la igualdad real en la investigación y la innovación. Para ello, entre otros aspectos, considera:

¹ Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Andalucía Emprende (2021). Enfoque estratégico en los ODS en los negocios. Guía rápida para el apoyo a emprendedores y autónomos. Junta de Andalucía.



- Las entidades públicas, organismos de investigación y educación superior deberán contar con un plan de igualdad para recibir financiación de Horizonte Europa.
- Se prestará especial atención a la presencia equilibrada en los paneles de evaluación y grupos de trabajo y de personas expertas de la Comisión, así como en los equipos de investigación de los proyectos financiados, pudiendo llegarse a considerar un criterio de desempate en la evaluación de proyectos.
- En el marco de la financiación, destaca la incorporación de estudios de género bajo el Clúster 2- Cultura, Creatividad y Sociedades Inclusivas-.

Dentro del pilar 3, Europa Innovadora, se incluye el apoyo a proyectos científicos e innovadores impulsados por empresas y pymes, proyectos que sean propuestos con la intención de crecer a escala internacional. Además, se continuará fomentando la integración de la investigación, la educación superior y el emprendimiento a través de las Comunidades de conocimiento e innovación.

Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2024-2029

El Consejo de Europa establece las principales directrices para el trabajo de la organización en materia de igualdad de género.

Entre los objetivos principales, destacan la prevención y lucha contra los estereotipos de género, el sexismo y todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas; alcanzar una participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida pública, social, política y económica; y lograr la integración de la perspectiva de género y la incorporación del enfoque interseccional en todas las políticas y medidas.

2. Nivel estatal

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Establece que las universidades deben incluir y fomentar la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal en todos los ámbitos académicos.

Reconoce derechos a las funcionarias de las Administraciones Públicas - incluyendo las Universidades Públicas y los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas- víctimas de violencia de género, con el objetivo de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.
- Derecho a la reducción de jornada.



- Movilidad por razón de violencia de género.
- Excedencia por razón de violencia de género.

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

El objetivo principal de esta ley es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, particularmente a través de la eliminación de la discriminación de las mujeres en todas las esferas de la vida.

Destaca la colaboración entre las Administraciones públicas para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias, en especial, en sus actuaciones de planificación (art.21).

Dentro del ámbito de la educación superior, establece que las Administraciones públicas deben fomentar la enseñanza y la investigación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias. En particular, y con este fin, promoviendo la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad de género en los planes de estudio, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializados en la materia (art.25).

**Ley 14/2011, de 1
de junio, de la
Ciencia, la
Tecnología y la
Innovación
modificada por la
Ley 17/2022 de 5
de septiembre**

Considera la transversalidad de género como uno de sus principios, señalando que su incorporación en el Sistema Español de Ciencia, tecnología e Innovación debe ser dual. Es decir, transversal a las políticas en ciencia, tecnología e innovación e integrada en los instrumentos de planificación, al tiempo que se adopten medidas específicas para avanzar hacia la igualdad real y efectiva en la I+D+I, (artículo 4 bis Transversalidad de género; artículo 4 ter Medidas para la igualdad efectiva).

Entre las medidas propuestas se pueden destacar las siguientes:

- Integración de la perspectiva de género en los instrumentos de planificación aprobados por los agentes públicos en ciencia, tecnología e innovación.
- Composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres de órganos, comités, consejos. Este mismo principio se aplicará a las personas colaboradoras invitadas a participar en procesos de selección o evaluación de todo tipo de convocatorias o premios, que, en caso de ser una única persona, será del sexo menos representado en el órgano de selección o evaluación.
- Puesta en marcha de programas que faciliten el progreso de las mujeres en las carreras de investigación, así como eviten el abandono.
- Impulso de medidas de acción positiva específicas a favor de las mujeres que corrijan situaciones de desigualdad en los grados y niveles superiores de la carrera de investigación.
- Desarrollo de programas de fomento de emprendimiento innovador de las mujeres.



- Diseño de medidas que impulsen la corresponsabilidad y la superación de los roles tradicionales de género.
- Incorporación de criterios de igualdad en los criterios sociales en todas las fases de la contratación pública.
- Diseño de mecanismos de seguimiento para evaluar el grado de ejecución y el impacto de género de las medidas e instrumentos implementados.
- Incorporación de medidas que contribuyan a eliminar los sesgos de género.
- Medidas para promover y garantizar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, además de igualitarios, y tomarán medidas para prevenir, detectar de forma temprana y erradicar cualquier discriminación directa o indirecta.
- Diseño de medidas para lograr la integración de la dimensión de género en el contenido de la I+D+I a partir de la puesta en marcha de acciones de formación, asesoramiento y capacitación al personal investigador, de gestión científica y personal evaluador, la incorporación de personal experto en igualdad de género o asesoramiento externo y, por último, información y orientaciones específicas para la identificación de los sesgos inconscientes, incluidos los sesgos de género.

III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

El PEIEMH 2022-2025 considera la coeducación como un medio para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

En el eje 2, relacionado con la igualdad en el acceso a los recursos, se incluye como línea específica el apoyo a la creación de empresas lideradas por mujeres en el ámbito científico- tecnológico, digital y en economía medioambiental. Este apoyo parte de facilitar el acceso a préstamos participativos, vías de financiación y microfinanzas o apoyo económico preferente tanto de proyectos empresariales liderados por mujeres como para aquellos en los que las mujeres ostenten una posición relevante de liderazgo dentro de la sociedad (Línea Emprendedoras Digitales de ENISA y SEDIA).

En el eje 4, enfocado en asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres y en todos los ámbitos de la vida, introduce una línea específica en materia de coeducación. En ella destaca particularmente la intención del PEIEMH de “impulsar una educación superior sin brechas de género y que incorpore el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres”, considerando las siguientes medidas:



- Impulsar la presencia de las mujeres en las áreas de conocimiento en las que están infrarrepresentadas, especialmente en las disciplinas STEM².
- Promover el reconocimiento específico de los Estudios Feministas y de Género, desde una visión inclusiva e intercultural, y su consideración transversal en el resto de las áreas de conocimiento.
- Impulsar la integración del enfoque de género y la epistemología feminista en las universidades y centros de investigación.

**Ley Orgánica
10/2022, de 6 de
septiembre, de
garantía integral
de la libertad
sexual**

El título primero de la norma aborda las medidas de mejora de la investigación y la producción de datos sobre las violencias sexuales, instando a la AGE y a las CCAA con competencias en la materia a la realización de estudios, encuestas y trabajos de investigación sobre todas las formas de esta violencia.

Apela a las administraciones educativas a impulsar la inclusión de contenidos basados en la coeducación y en la pedagogía feminista sobre educación sexual e igualdad de género y educación afectivo-sexual para el alumnado de títulos universitarios oficiales.

También a la inclusión de contenidos de capacitación para la prevención, sensibilización, detección y formación en materia de violencias sexuales en los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales que conducen al ejercicio de profesiones docentes. Al igual que en la formación permanente dirigida al profesorado universitario y al personal de administración y servicios.

**Ley Orgánica
2/2023, de 22 de
marzo, del Sistema
Universitario**

Entre las funciones del sistema universitario, la contribución al bienestar social, el progreso económico, la cohesión de la sociedad y del entorno territorial y la promoción de las lenguas oficiales implica la formación, la investigación, la transferencia e intercambio del conocimiento y la cultura del emprendimiento, tanto individual como colectiva, a partir de fórmulas societarias convencionales o de economía social.

Asimismo, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal a toda la norma. Incorpora medidas en relación con los planes de igualdad, la reducción de la brecha salarial de género y el acoso por razón de género en el ámbito universitario, entre otras.

Garantiza la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados y las comisiones de evaluación y selección en las universidades, así como medidas de acción positiva en los concursos y en favor de la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad, junto a otras actuaciones.

² STEM proviene del acrónimo en inglés de *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, que en castellano alude a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.



**Ley Orgánica
2/2024, de 1 de
agosto, de
representación
paritaria y
presencia
equilibrada de
mujeres y hombres**

La representación paritaria y presencia equilibra de mujeres y hombres supone que ningún sexo debe superar el 60% ni ser menor al 40%. Afecta a la Administración del Estado, a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.

Recoge nuevos derechos laborales de las víctimas de violencia sexual tanto en el Estatuto de los Trabajadores (reducción de jornada de trabajo, traslado o cambio de centro, suspensión del contrato de trabajo, extinción de contrato de trabajo, nulidad de despido disciplinario) como en relación con el Estatuto Básico del Empleado Público (permiso por violencia sexual sobre la mujer funcionaria, traslado a otro puesto de trabajo, excedencias).

3. Nivel autonómico

**Ley 2/2007 del
Estatuto de
Autonomía para
Andalucía**

Garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y establece la lucha contra el sexismo como uno de los principios rectores de las políticas públicas de la Comunidad.

De manera específica, insta a las universidades públicas a garantizar el acceso de todas las personas en las mismas condiciones de igualdad y establece que los planes educativos en Andalucía promoverán la igualdad entre mujeres y hombres.

**Ley 16/2007, de 3
de diciembre,
Andalucía de la
Ciencia y el
Conocimiento**

Entre los principios informadores de la norma se recoge la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el Capítulo III, se incide de manera particular en la valoración y el reconocimiento de la actividad investigadora, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la incorporación de jóvenes a la actividad investigadora. Se señala que se promoverá y velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las personas dedicadas a la ciencia, tecnología e innovación y la aplicación del principio de composición equilibrada de las comisiones de selección y evaluación.

Igualmente, 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.

**Anteproyecto de
Ley para el avance
de la Ciencia, la**

Adopta la transversalidad de igualdad de género (art.7) y la perspectiva inclusiva en ciencia y tecnología. Se encuentra presente como uno de los principios y fines de la ley (art.3).



Tecnología y la Innovación para Andalucía

Destaca el plan de igualdad de género en el ámbito de la investigación e innovación por parte de los Agentes del SAC y la igualdad de género como uno de los criterios para el desarrollo de las políticas para el personal de investigación del SAC (art.7). Ello incluye las actuaciones de evaluación (art. 13).

Entre otras, incluye medidas para:

- Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en I+D+I.
- Garantizar entornos laborales inclusivos y libres de discriminación.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos financiados.
- Fomentar el liderazgo femenino en investigación y gestión científica.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

El título I recoge diferentes medidas para integrar la perspectiva de género en las políticas públicas: informes de evaluación de impacto de género, el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la incorporación del enfoque de género en los presupuestos públicos, empleo no sexista del lenguaje, y la realización de estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

Destaca la capacitación del personal al Servicio de las Administraciones públicas, considerando la adopción de las medidas necesarias que garanticen una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, desde una perspectiva feminista.

Crea las Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías con el objetivo de impulsar, coordinar e implementar el enfoque de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas.

De la misma forma, y respetando la autonomía universitaria, exhorta al sistema universitario andaluz a impulsar medidas que garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados de las universidades y en las comisiones de selección y evaluación.

Establece que cada universidad pública de Andalucía debe contar con una unidad de igualdad de género con estructura propia y suficiente, a fin de impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación.

Impulsa el reconocimiento y promoción de los estudios de género y el impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología (art.21).

Contempla la obligación de los Agentes del conocimiento de establecer mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador, así como en los procedimientos de concesión de ayudas públicas en la actividad investigadora (art. 21 bis).



**Decreto
Legislativo 1/2013,
de 8 de enero, por
el que se aprueba
el Texto Refundido
de la Ley Andaluza
de Universidades**

Establece la igualdad como un principio del Sistema Universitario Andaluz (art.3), con especial énfasis en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Las víctimas de violencia de género tendrán especial atención respecto a la exención parcial o total de los precios públicos de prestación de servicios académicos (art.54).

Los programas de financiación universitaria condicionada contemplarán ayudas a programas universitarios que estén orientados a favorecer (entre otros) las políticas y prácticas de igualdad y muy especialmente las de género (art.55 y art.88) .

Los centros docentes de educación superior, respecto a su registro, deben asegurar la disponibilidad de información útil desde la perspectiva de género (disposición adicional quinta).

**Anteproyecto de
Ley de
Universidades
para Andalucía
(LUPA)**

Adopta el enfoque de género y la igualdad como principios de actuación, con especial énfasis en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género (art.3).

Las universidades públicas andaluzas tendrán entre sus fines fomentar la igualdad (art.5), ello abarca la formación docente (art.9) y en el fomento de los valores (art.24).

Los contratos programa del modelo de financiación universitaria establecerán ayudas a programas universitarios que estén orientados a favorecer (entre otros) políticas y prácticas de igualdad y muy especialmente las de género (art.7; art.117).

Respecto a las becas y ayudas al estudio, prestará especial atención a las personas con cargas familiares y a las víctimas de violencia de género (art.33).

Entre otros, las universidades públicas de Andalucía deberán comprobar la posible afectación del impacto de género (art.77) respecto a su normativa.

Los centros docentes de educación superior, respecto a su registro, deberán asegurar la disponibilidad de información útil desde la perspectiva de género (disposición adicional sexta).

**Ley 13/2007, de 26
de noviembre, de
medidas de
prevención y
protección
integral contra la
violencia de**

Los principios rectores que deben guiar a los poderes públicos, en su actuación para erradicar la violencia de género, incluyen “desarrollar y aplicar políticas y acciones con un enfoque multidisciplinar, a través de acciones institucionales coordinadas y transversales, de forma que cada poder público implicado defina acciones específicas desde su ámbito de intervención de acuerdo con modelos de intervención globales”.



género en Andalucía	Además, el primer capítulo del título primero aborda medidas de investigación sobre la violencia de género, como el fomento de estudios e investigaciones, el desarrollo de indicadores específicos para la recogida de los datos estadísticos pertinentemente desagregados y la evaluación del resultado e impacto de las acciones implementadas para garantizar la atención integral a las víctimas. La norma establece también que la Administración de la Junta de Andalucía y las Universidades andaluzas, dentro de sus competencias, deben fomentar los estudios y conocimientos transversales enfocados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.
Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía	Norma clave para la elaboración del presente Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la CUII, de acuerdo con la modificación del artículo 7. Pone en valor a las unidades de género de las universidades andaluzas y destaca la importancia de contribuir a la superación de las barreras aún existentes para las mujeres en la ciencia y en I+D+I, incluyendo aquellos mecanismos que ayuden a evitar los sesgos de género en todas las etapas del proceso de investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
Pacto Andaluz por la Igualdad de Género	La primera línea de trabajo que establece es la transversalidad de género, reconocida de acuerdo con el concepto que expresa la Ley 12/2007. En relación con lo educativo, apuesta por el modelo coeducativo, considerando que es la mejor herramienta contra la discriminación y la violencia de género. Destacan, entre los acuerdos, las siguientes consideraciones: • Promover la formación específica en género dirigida a la formación universitaria. • Incluir la perspectiva de género en el Máster Universitario en Formación del profesorado. • Impulsar medidas que favorezcan una elección académica y profesional no sesgada ni segregadora. • Fomentar la presencia igualitaria de las mujeres en los órganos de gobierno de las universidades. • Impulsar las actuaciones necesarias para aumentar el número de mujeres dedicadas a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+I).
Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por	Pretende garantizar el derecho a la autodeterminación de aquellas personas que manifiestan una identidad de género diferente a la asignada al nacer. Entre las medidas contra la transfobia, insta a la Administración de la Junta de Andalucía a promover que las Universidades de la Comunidad fomenten la



motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía	formación y la investigación en torno a la autodeterminación de género. Para ello, la norma considera el establecimiento de convenios de colaboración -si fuera necesario- para impulsar la investigación y la profundización teórica sobre la identidad de género o realizar estudios sociológicos sobre la realidad social de las personas transexuales.
Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028	Como la propia declaración institucional del PEIMH indica, se trata de un documento brújula para las administraciones públicas, que proporciona un importante punto de apoyo para la elaboración de los planes de igualdad que cada Consejería debe desarrollar. Considera la igualdad y la transversalidad de género como pilar para la intervención y la transformación de las políticas públicas e incorpora un enfoque interseccional de género con otras desigualdades.
I Estrategia de Conciliación en Andalucía 2022-2026	Concibe la conciliación como un derecho de la ciudadanía y como una condición para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, ampliando los recursos para hacer compatible el cuidado familiar con la participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres. Es el marco estratégico de referencia para avanzar hacia la corresponsabilidad y como palanca para el cambio familiar, socioeconómico y laboral. Entre sus ejes de acción destacan: • Transversalización en la actuación de la Junta de Andalucía: como parte de las actuaciones para la sensibilización, se incorporarán cláusulas y elementos que promuevan la conciliación en las convocatorias de ayudas, subvenciones y otros instrumentos de actuación de la Junta de Andalucía. • Coordinación institucional inter e intradministrativa, en especial con el Instituto Andaluz de la Mujer. • Poner en valor el compromiso institucional de agentes públicos y privados. • La investigación en la materia, para proponer soluciones y medidas de conciliación más adecuadas.



III. Diagnóstico

El presente diagnóstico realiza un análisis de la situación de las mujeres y los hombres en **las áreas más relevantes en relación con los ámbitos de actuación** de las políticas en las que tiene alguna competencia la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación (CUII). Para ello se examinan los principales datos disponibles (desagregados por sexo) en dichas áreas, evidenciando las brechas de género existentes, de acuerdo con la información disponible.

1. Contexto social: indicadores clave

Los indicadores hacen referencia a información: sociodemográfica, presencia de alumnado universitario, presencia de personal de universidades, presencia de personal de investigación e innovación, acceso a recursos de investigación, presencia en emprendimiento, representación y participación social de las mujeres en estos ámbitos, y violencias contra las mujeres.

Indicadores	Brechas de género identificadas
Sociodemográficos³	• La población en Andalucía de entre 18 a 65 años (población en edad universitaria y activa) está formada por un 49,9% de mujeres y un 50,1% de hombres. • De acuerdo con el nivel de estudios finalizados, el 20% de las mujeres tienen estudios primarios frente al 16% de los hombres, el 32% y el 38% respectivamente han finalizado la primera etapa de educación secundaria, el 19% de las mujeres y el 21% han terminado los estudios de la segunda etapa de educación secundaria y el 29% de las mujeres y el 25% de los hombres tienen estudios universitarios. • La tasa de personas ocupadas con estudios terciarios -sobre el total de cada sexo- es de 49,3% en mujeres y 35,8% en hombres. • Las mujeres suponen el 65,6% del total de la población sin empleo con educación terciaria.

³ INE. 2024. Estadística Continua de Población. (Según datos provisionales a 1 de julio de 2024); INE. Censo anual de población (Educación y Relación con la actividad) 2021-2022; Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de los Censos de Población y Vivienda del INE (Actualizado: 30 de abril de 2024); INE. 2024b. Encuesta de Población Activa. (II Trimestre). Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (2024) Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento (2022-2023).



Alumnado universitario⁴	• La distribución por sexo del alumnado matriculado en las distintas ramas de enseñanza es desigual: ○ Las mujeres están infrarrepresentadas en los estudios de grado de ingeniería y arquitectura (26,7% sobre el total del alumnado), al igual que los hombres cuentan con menor presencia en ciencias de la salud (26,6%), artes y humanidades (33,1%) y ciencias sociales y jurídicas (37,7%). ○ Esta distribución desigual se mantiene entre el alumnado matriculado en estudios de máster. ○ La desigual presencia por ramas de enseñanza se reduce en los estudios de Doctorado, con excepción de ingeniería y arquitectura donde las mujeres están infrarrepresentadas (28,7%). • Entre el alumnado egresado de grado y máster se percibe igualmente una distribución desigual. ○ Los hombres tienen menor presencia entre el alumnado egresado de doctorado en ciencias sociales y jurídicas (39,0%). Esta situación se reproduce en todas las ramas de enseñanza (Artes y Humanidades 47,9%, Ciencias de la Salud 42,6% y Ciencias 49,8%) exceptuando la de Ingeniería y Arquitectura (72,0%). • La tasa de abandono del Sistema Universitario Español (SUE) en Andalucía durante el primer año es más elevada en hombres que en mujeres en todos los ámbitos de estudio de Grado y Máster. • Los hombres presentan menor tasa de graduación (en Grados) que las mujeres en todos los ámbitos de estudio, especialmente en ciencias sociales, periodismo y documentación y educación.
Presencia personal de universidades⁵	• Las mujeres suponen el 47,4% del personal total en las universidades de Andalucía. • La mayoría del personal eventual de las universidades son mujeres (60,9%). • Personal Docente e investigador (PDI): ○ Las mujeres tienen menor presencia que los hombres entre el PDI de universidades, sobre el total (41,5%) y sobre el PDI en ETC -equivalente a tiempo completo- (42,3%). Esta brecha es más acusada en las universidades privadas (37,1% mujeres y 62,9% hombres).

⁴ Ministerio de Universidades, 2024. Estadísticas de estudiantes. (datos provisionales 2023-2024) Los datos de matriculaciones sí están referidos al Cursos 2023-2024 y son provisionales, pero los relativos a egresos son del Curso 2022-2023, los de tasa de abandono al Curso 2019-2020 y los de tasa de graduación al Curso 2017-2018 para Grados y Curso 2020-2021 para Máster; Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, 2024.

⁵ Ministerio de Universidades, 2024b. Estadística de personal de las universidades. (últimos datos publicados curso 2022-2023).



- La presencia de mujeres entre el PDI total en los centros propios de las universidades públicas es sensiblemente inferior a la presencia de hombres en **los ámbitos de estudio** de informática (18,2%), servicios (20,5%), ingeniería, industria y construcción (23,6%) y ciencias (36,0%).
- Por **categoría**, entre el funcionariado PDI total de los centros propios de las universidades públicas, las mujeres suponen el 25,8% del personal catedrático de universidad, el 37,0% del personal titular de Escuela Universitaria y el 37,1% del personal catedrático de Escuela universitaria. Entre el personal contratado, la principal brecha se identifica en el profesorado asociado, con un 30,7% de mujeres. Además, las mujeres suponen tan sólo el 13,3% del profesorado emérito.
- Las mujeres PDI de las universidades andaluzas solamente acumulan el 33,8% del total de **sexenios**. El porcentaje de mujeres pertenecientes al Cuerpo Docente Universitario de carrera doctor que ha obtenido todos los sexenios que podía obtener, desde la lectura de tesis, es 7,4 puntos porcentuales inferior al porcentaje de hombres (46,6% mujeres y 54,0% hombres).
- Personal **de investigación** (PI):
 - El 43,6% del PI en las universidades andaluzas son mujeres.
 - Están infrarrepresentadas (37,9%) entre el Personal Docente e Investigador (PDI) funcionario con actividad investigadora.
- Personal **empleado investigador** (PEI):
 - Las mujeres suponen el 48,3% del personal empleado investigador total.
- Personal **Técnico de Apoyo** a la investigación (PTA):
 - Las mujeres suponen el 47,2% del PTA total de las universidades públicas y privadas andaluzas.
- Personal de **administración y servicios** (PAS):
 - Por servicio, en la categoría de Mantenimiento y servicios es donde se encuentra menor porcentaje de mujeres (15%).

Presencia personal investigación e innovación⁶

- En Andalucía las mujeres suponen el 27,97% del **personal investigador** empleado en equivalencia a jornada completa (EJC) en empresas e Instituciones Privadas Sin Fines de Lucro (IPSFL) del ámbito I+D.

⁶ Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, 2024. Anuario estadístico de Andalucía; Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, 2024. Mujeres en el sistema andaluz del conocimiento 2024; INE, 2023. Encuesta sobre innovación en las empresas 2022.



- Las mujeres suponen el 30,19% de las personas investigadoras que **lideran grupos de investigación** (investigadoras principales). Por áreas científico-técnicas, el porcentaje más bajo (15,4%) se registra en TIC y el más alto (39,5%) en humanidades.
- Sólo el 7,1% de las **patentes nacionales** fueron solicitadas por mujeres en el año 2022.
- Tan sólo el 32,9% del **personal interno en innovación** son mujeres (excluida la I+D interna y externa), porcentaje que se reduce al 29,0% entre el personal en EJC.
- Tal y como señala la Estrategia S4Andalucía “Existe una importante brecha de género tanto nacional como regional por la **masculinización de las actividades de I+D interna en las empresas** en todas las categorías, pero que se agrava en las tareas de investigación. Hay un escaso desarrollo de actividades intensivas en conocimiento en Andalucía, ya que ocupan a menos personas que en España. Aunque ha crecido en el caso de los hombres respecto a España y disminuido en el caso de las mujeres, Andalucía se separa aún más de la UE27”. Esta brecha también es visible entre el personal técnico y auxiliar en las empresas.

Acceso a recursos⁷

- Las mujeres perceptoras de incentivos de **Grupos de I+D** en Andalucía para el año 2022 suponen el 30,1% cuando son investigadoras principales.
- Brecha salarial:
 - La **brecha salarial de género** (BSG) es del 12,7% (de media en el salario total para el conjunto de España).
 - Entre las universidades de Andalucía, cuatro **superan la BSG media española**: UHU (21,1%), UJAÉN (18,1%), UAL (16,9%) y UMA (12,8%).
- Existen también brechas de género en la producción y protección del conocimiento (registro de **patentes**).

Presencia emprendimiento⁸

- Las mujeres tienen **peor percepción** sobre el emprendimiento que los hombres, algunas brechas al respecto:
 - La proporción de mujeres que percibe **oportunidades para emprender** (28,3%) es menor que en el caso de los hombres (29,8%).

⁷ Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, 2024. Mujeres en el sistema andaluz del conocimiento 2024; Ministerio de Universidades, 2023. Estudio brecha salarial de género en las universidades públicas españolas; CUII, 2024. Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2024.

⁸ Observatorio del Ecosistema Emprendedor de Andalucía, 2023. Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM Andalucía 2022-2023; Red Gem España, Fundación Fulgencio Meseguer y Observatorio del Ecosistema Emprendedor de Andalucía (2023): Informe GEM Andalucía 2022-2023.



- Existe un porcentaje mayor de hombres (51,8%) que de mujeres (43,9%) que cree tener los **conocimientos y habilidades** necesarios para emprender.
 - El **miedo al fracaso** al emprender afecta a mayor porcentaje de mujeres (63,0%) que de hombres (56,1%).
- **La brecha de género en la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA)**, que seguía una tendencia a la reducción en los últimos años y casi había desaparecido en 2021, volvió a aumentar en 2022 hasta 0,7 puntos porcentuales.
- **Por sector**, en el año 2022, se observa mayor porcentaje de iniciativas emprendedoras de mujeres (55,4%) que de hombres (38,5%) en servicios al consumidor y, por el contrario, menor presencia de emprendimiento femenino en sector transformador (10,7% mujeres y 16,6% hombres) y en servicios a empresas (30,5% y 41,5%).
- **Problemas de financiación:** a pesar de que la tasa de morosidad y de mortalidad de las empresas femeninas es menor, las cuantías a las que acceden para la puesta en marcha de proyectos emprendedores y empresariales es mucho menor que la de los hombres⁹:
 - La financiación proviene en mayor medida de familiares y amistades que de fuentes privadas (bancarias y fondos) y oficiales¹⁰.
 - Las autónomas que solicitan un préstamo para crear una empresa en España tienen entre un 10% y un 20% menos de probabilidades de obtenerlo que un hombre¹¹, algunas fuentes aumentan la brecha hasta el 30%.
 - A nivel mundial, las empresas fundadas exclusivamente por mujeres recibieron solo el 2% de toda la inversión en capital riesgo (en el 2022);

⁹ Pablo de Andrés, P.; Gimeno, R.; Mateos de Cabo, R. (2019b), en *La brecha de género en el acceso a la financiación empresarial bancaria*, señalan que “esto podría deberse a la existencia de estereotipos que causarían que las entidades de crédito estuvieran dispuestas a conceder menos créditos a las emprendedoras (taste-based discrimination, Becker 1952), o a insuficiente información individual en la que fundamentar la concesión crediticia y se recurra al empleo de valores medios (statistical discrimination, Phelps 1972), o incluso a la presencia de sesgos inconscientes (implicit discrimination, Bertrand et al. 2005).

¹⁰ Véase el estudio de la Universidad de Málaga- Women Startup Community (2023). *Observatorio W Startup C del emprendimiento innovador femenino. Startups lideradas por mujeres en España*. En él se señala que -ante las dificultades que supone acceder al crédito a través de una entidad bancaria en un primer momento- las mujeres optan por otras fórmulas de financiación, siendo en un 62,1% la fuente de financiación la familia y amistades. En un 11,2%, interviene un Business Angel (inversores externos), y sólo en un 8% una entidad bancaria, de otras empresas privadas (5%), fondos públicos nacionales (5,6%) europeos (4,3%) y fondos de capital riesgo. Otra de las herramientas más utilizadas en general es la capitalización de la prestación por desempleo.

¹¹ Véase, Pablo de Andrés, P.; Gimeno, R.; Mateos de Cabo, R. (2019). *The gender gap in bank credit access*. Documentos de trabajo - Banco de España N.º 45, págs. 1-34. Y también, Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) (2024). *Informe anual sobre el estado del emprendimiento femenino en España*.



el 70% de los inversores de capital riesgo preferían las propuestas de negocio presentadas por empresarios a las presentadas por empresarias, aunque fueran idénticas¹².

Órganos de representación y participación¹³

- En los **órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas**, las mujeres están infrarrepresentadas entre rectores (11,1% de mujeres) y en la dirección de Institutos universitarios (25,0%).
- Las mujeres suponen el 26,1% en los puestos de **dirección de los equipos directivos de los centros del CSIC** -Consejo Superior de Investigaciones Científicas- en Andalucía.

Violencias contra las mujeres¹⁴

- Acoso sexual en el trabajo (Encuesta Europea de Violencia de Género 2022):
 - La **prevalencia del acoso sexual en el trabajo** en la población de mujeres entre 16 y 74 años que han trabajado alguna vez, se sitúa en el 28,4% en España. Entre los tipos de acoso sexual más frecuentes destacan las miradas lascivas o insistentes (20,6%) y las bromas indecentes o comentarios ofensivos (18,0%).
 - El 58,7% de las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo **ha sufrido esta violencia** más de una vez a lo largo de su vida laboral.
- Violencia de género o violencia en la pareja (Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019):
 - Como consecuencia de la violencia sufrida de pareja o expareja, el 15,6% de las mujeres víctimas ha estado **un tiempo sin poder acudir a su trabajo o lugar de estudio**. Entre las mujeres con discapacidad acreditada/reconocida el porcentaje asciende al 21,4%.
- La tasa de mujeres víctimas de la violencia de género (CGPJ) a nivel nacional fue de 19,2 por cada 10.000 mujeres, en Andalucía esa cifra sube hasta **21,9 por cada 10.000 mujeres** (II Trimestre, 2023).

¹² Véase, World Economic Forum (2024) *Empoderar a las mujeres emprendedoras: Cómo reducir la brecha de género en el capital riesgo*. 54ª Reunión Anual del Foro Económico Mundial.

¹³ Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, 2024b. Sistema de información con perspectiva de género de Andalucía. Equipos directivos de los centros del Consejo Superior de Investigaciones Científicas en Andalucía por provincia y sexo; Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, 2024. Mujeres en el sistema andaluz del conocimiento 2024.

¹⁴ Eurostat, 2022. Encuesta Europea de Violencia de Género 2022; Ministerio de Igualdad, 2020. Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019; Pastor-Moreno, G., Ruiz-Pérez, I., Sordo, L., & Henares-Montiel, J. (2022). Frequency, Types, and Manifestations of Partner Sexual Violence, Non-Partner Sexual Violence and Sexual Harassment: A Population Study in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 8108. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138108>; Consejo General del Poder Judicial (2023). Aumentan las denuncias y las mujeres víctimas de violencia de género en el segundo trimestre del año en Andalucía. Nota de prensa. Estadísticas II Trimestre 2023.



- Violencias machistas fuera de la pareja (Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019):
 - El 44 % de las mujeres ha sufrido **algún tipo de violencia sexual**.
 - Entre las mujeres que han sufrido violencia sexual, un 5,5% fue víctima de **alguien del trabajo**, un 4,8% de un **compañero de clase** y un 1,4% de un **profesor**.
 - El 10,1% de las mujeres que han sufrido violencia sexual fuera de la pareja ha presentado **absentismo laboral o estudiantil** como consecuencia de ésta. El 19,1% en el caso de las mujeres de 16 a 24 años.
 - El 6,6% de las mujeres víctimas de violencia sexual la sufrieron **en el lugar de trabajo**.
 - De las mujeres que han sufrido acoso sexual, el 17,3% informan que lo han sufrido de un **hombre de su entorno laboral**.
 - Un 5,3% de las mujeres víctimas de acoso sexual manifiesta haber recibido **amenazas de consecuencias negativas en el trabajo** si rechazaban las propuestas sexuales.
 - En un 10,4% de los casos de mujeres que han sufrido *stalking* el agresor era un **hombre de su trabajo**.

2. Claves y retos para afrontar

Los datos expuestos dan como resultado un panorama donde las brechas de género existentes entre mujeres y hombres en los ámbitos de las universidades, la ciencia, la investigación, la innovación y el emprendimiento son aún patentes. Por lo tanto, los retos que enfrentamos como sociedad andaluza son diversos y requieren de la toma de conciencia de múltiples agentes.

A continuación, se señalan las principales desigualdades identificadas y los desafíos para eliminarlas:



Ciencia y universidades:

Desigualdades: Las mujeres están subrepresentadas en carreras científicas y en posiciones de liderazgo en proyectos de investigación. También enfrentan barreras en el acceso a financiación y recursos. Las universidades, como centros clave de generación de conocimiento y talento, aún



presentan brechas significativas en cuanto a la representación femenina, tanto en cargos de toma de decisiones (rectorados, decanatos) como en proyectos de investigación e innovación. Las mujeres siguen siendo minoría en las facultades de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), que son áreas fundamentales para la innovación científica.



Retos: Promover políticas de igualdad en la selección y promoción de personal, asegurar mayor representación femenina en altos cargos y comités de investigación, y fomentar vocaciones científicas desde la educación temprana. Es necesario el impulso por parte de las Universidades de programas que aseguren la promoción de mujeres en cargos dentro de las universidades y fomentar la participación equitativa en la investigación aplicada. Esto incluye revisar los procesos de selección y promoción para garantizar que no existan sesgos de género, así como implementar políticas de conciliación que favorezcan a las mujeres en sus carreras académicas y equilibren las responsabilidades de los hombres fomentando la corresponsabilidad en los entornos masculinos.



I+D+I (Investigación, Desarrollo e Innovación):

Desigualdades: Las mujeres son menos visibles en la investigación aplicada y en áreas de tecnología avanzada, enfrentando menor acceso a oportunidades de innovación. Las mujeres suelen estar menos incluidas en los procesos de innovación y toman decisiones en menor medida en comparación con los hombres, tanto en el sector científico como en el empresarial. Aunque existen mujeres innovadoras y emprendedoras, su acceso a redes clave, financiación y mentoría es limitado, lo que restringe su capacidad de lanzar iniciativas innovadoras y sostenibles. Además, las mujeres suelen enfrentar discriminación en sectores emergentes como la tecnología y la inteligencia artificial, que son motores clave de la innovación actual. Desaprovechamiento del talento femenino.



Retos: Incentivar la participación femenina en proyectos de innovación y desarrollo, así como asegurar la paridad en los procesos de evaluación y financiación de proyectos I+D+I. Fomentar mecanismos que aseguren la igualdad de oportunidades en la creación de patentes, liderazgos empresariales innovadores, y participación en redes de innovación.

Es crucial fomentar la participación de las mujeres en las redes de innovación y de capital riesgo, implementando políticas que aseguren acceso igualitario a financiación, y promoviendo programas de mentoría específicos para mujeres emprendedoras e innovadoras. También es necesario asegurar su participación en foros de intercambio de innovación y en la creación de políticas tecnológicas que afecten a la sociedad.



Emprendimiento:



Desigualdades: Las mujeres emprendedoras tienen más dificultades para acceder a financiación y a financiación de mayor cuantía que los hombres. También acceden a menos redes por lo que enfrentan la ausencia de contactos clave. También existen estereotipos que cuestionan su capacidad de liderazgo, afrontar riesgos y aventurarse en sectores transformadores.



Retos: Fomentar un ecosistema emprendedor más inclusivo, facilitar el acceso a financiación específica para mujeres emprendedoras, favorecer y financiar su participación en foros de intercambio y experiencias de mentoría, y derribar barreras culturales en torno al liderazgo femenino.



Representación y Participación Social:

Desigualdades: La escasa presencia femenina influye directamente en la capacidad de las mujeres para acceder a puestos de liderazgo y decisión, pero también determina que sus necesidades y sus experiencias estén excluidas de los procesos de diseño, gestión y evaluación de programas y proyectos. La representación de las mujeres en organismos decisorios y comités científicos sigue siendo limitada, lo que afecta a su visibilidad y capacidad de influir en políticas sectoriales.



Retos: Fomentar las asociaciones de mujeres e incentivar su participación en los ámbitos clave. Incrementar la presencia femenina en órganos de toma de decisiones, con cuotas si es necesario, y promover la igualdad en los foros de debate científico y empresarial.



Violencias contra las Mujeres:

Desigualdades: Las mujeres enfrentan formas de violencia como acoso laboral, discriminación y micromachismos que limitan su desarrollo profesional. Al mismo tiempo, la violencia machista en otros ámbitos fuera del espacio de estudio y laboral (como es la violencia de género en el ámbito de la pareja/expareja o la violencia sexual) afecta a las víctimas en estas áreas, y debe trabajarse por el acceso y la permanencia de las supervivientes a dichos espacios.



Retos: Contar con protocolos específicos contra el acoso sexual y por razón de género en entornos académicos, de investigación y de innovación y emprendimiento; fomentar procedimientos o protocolos para favorecer la inclusión de víctimas de otras violencias en dichos ámbitos; formar a las organizaciones en igualdad de género y fomentar una cultura de respeto e inclusión.



A modo de conclusión, sobre los retos que se deben afrontar, merece la pena recordar, una de las ideas clave que se señalan en la Estrategia S4 de Andalucía, que establece que una de las **amenazas a la innovación y el desarrollo** en Andalucía es “la falta de concienciación de los poderes públicos en los efectos de las brechas de género en la ciencia e innovación, que provocan no sólo la pérdida de talento femenino, sino que tiene importantes costes económicos que impactan negativamente en la competitividad empresarial y territorial”.

IV. Periodicidad, principios y objetivos

1. Periodicidad del plan

La periodicidad del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación (CUII) se establece en **cuatro años**: de 2025 a 2028.

2. Principios rectores

Los **principios rectores** del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CUII son los planteados por el PEIMH 2022-2028 de la Junta de Andalucía:



Igualdad y transversalidad de género como pilar de intervención y de transformación de las políticas públicas

La acción pública no es neutra al género; es imprescindible para el ejercicio de las competencias en el diseño, ejecución y seguimiento. Considera sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia, al objeto de eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.



Eliminación de las brechas de género existentes como base de realidad

Se parte de las brechas para, desde un enfoque dual de intervención, se planifique y presupueste acciones positivas específicas sobre las desigualdades detectadas, junto con el enfoque transversal.



Empoderamiento de las mujeres, en particular las del medio rural

Fortalecimiento para contrarrestar la infravaloración de las mujeres de este ámbito debido al androcentrismo, para que



cuenten con las condiciones para ejercer la plena ciudadanía y de sus derechos humanos.



Impulso de la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones

Se aspira a conseguir una verdadera democracia eliminando las barreras que limitan el acceso de las mujeres a los puestos de poder. Para ello se busca un cambio cultural que afecta a procedimientos de trabajo, mecanismos de promoción y liderazgo y apela a la formación en igualdad a las personas en cargos de representación y toma de decisiones.

Así mismo sigue las tres **directrices clave** establecidas en la Estrategia autonómica:



Atención a la interseccionalidad de género con otras desigualdades

Tiene en cuenta la forma de convergencia de otras formas de exclusión y dominación junto con el sexismo. Comprende la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.



Doble transversalidad con la sostenibilidad medioambiental

Perspectiva complementaria a la igualdad de género en un marco de gobernanza responsable que se incardina con la iniciativa de la Junta de Andalucía en materia de “Presupuestos Verdes con perspectiva de género” a partir de la ya consolidada estrategia de presupuestos de género. Se alinea con la Agenda 2030 de ODS.



Enfoque feminista y de Derechos Humanos

La discriminación por razón de sexo vulnera los derechos legales de las mujeres y sus libertades fundamentales. El feminismo, como movimiento que defiende el respeto de la igualdad de derechos para mujeres y hombres, se convierte en el principal aliado para conseguir la igualdad de género con una actitud universalista y transformadora, basada en los Derechos Humanos, para hacer personas iguales y libres.



3. Objetivos del plan

La perspectiva de género está presente en muchos objetivos estratégicos del marco programático de actuación de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, que cuenta en la actualidad con actividades dirigidas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de brechas de género. Bajo la óptica de la mejora continua y la calidad, el diseño de los programas requiere ser fortalecido, así como sus mecanismos de seguimiento y producción de datos desagregados por sexo, con la finalidad de avanzar hacia una lógica más integral y eficaz para erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres que aún persiste.

Objetivo estratégico

El I plan de igualdad entre mujeres y hombres de la CUII (PIOMH) tiene como objetivo estratégico contribuir a los esfuerzos institucionales por lograr una sociedad justa e igualitaria para toda la ciudadanía. En este sentido, el plan comparte con el PEIMH de la Junta de Andalucía su meta central:



Conseguir que la igualdad de género en Andalucía sea una realidad plena y libre de violencias machistas

Objetivo general

El principal objetivo del plan de igualdad -además de dar cumplimiento a lo establecido por el plan de la Junta de Andalucía- se dirige a potenciar y reforzar la transversalidad del enfoque de género en la actuación y procedimientos de la Consejería:



Consolidar y potenciar la perspectiva de género para fortalecer la acción pública en universidad, investigación, innovación y el emprendimiento



V. Estructura del plan

Para dar cumplimiento a los objetivos establecidos, el plan se organiza en cinco ejes de acción (que replican los propuestos por el PEIMH 2022-2028 de la Junta de Andalucía) con sus respectivas líneas de actuación, que suman un total de siete líneas.

Cada línea se dirige a uno o varios objetivos específicos y es desarrollada a través de diferentes medidas, que suman un total de 39 medidas.

Ejes	Líneas de actuación	Medidas
Eje 1 Gobernanza y fortalecimiento institucional	• Línea 1. Compromiso, sensibilización e información	1-6
	• Línea 2. Optimización de procedimientos para eliminar las brechas de género	7-11
Eje 2 Cuidados y sostenibilidad de la vida	• Línea 3. Conciliación y corresponsabilidad	12-17
Eje 3. Representación y poder	• Línea 4. Representación equilibrada de mujeres y hombres	18-21
Eje 4. Espacio productivo igualitario	• Línea 5. Acceso igualitario a recursos y servicios	22-28
	• Línea 6. Acciones positivas hacia las mujeres para su permanencia y desarrollo	29-34
Eje 5. Sociedad libre de violencias sexistas	• Línea 7. Sociedad libre de violencias	35-39
5 Ejes	7 líneas	39 medidas



1. Eje 1. Gobernanza y fortalecimiento institucional

Objetivo específico: Avanzar en la consolidación de la transversalización de la perspectiva de género con enfoque interseccional como herramienta para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Línea 1. Compromiso, sensibilización e información

Objetivo operativo: Sensibilizar, formar e implicar a la comunidad universitaria, investigadora y de innovación en materia de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.

1. Medida. Difundir el compromiso institucional de la Consejería en materia de igualdad en sus mecanismos de comunicación internos y externos.

Responsable: Viceconsejería y Secretaría General Técnica.

Indicadores:

- i. Número de posts en RRSS y notas de prensa emitidas.
- ii. Número de materiales, normativa o guías específicas alojadas y difundidas a través de la web y/o intraweb de la Consejería.
- iii. Creación de espacio o área dentro de la web y/o intraweb sobre igualdad entre mujeres y hombres (sí/no).

2. Medida. Visibilizar los logros obtenidos y potenciar el seguimiento del impacto logrado respecto a la reducción de las brechas de género mediante la elaboración de informes y su difusión.

Responsable: Secretaría General Técnica; D.G. de Fomento del Emprendimiento y la Formación Continua; D.G. de Coordinación Universitaria; D.G. de Planificación de la Investigación; D.G. de Fomento de la Innovación.

Indicadores:

- i. Número de informes realizados y/o difundidos.
- ii. Número de actividades de difusión implementadas.



3. **Medida.** Puesta en marcha de un canal de comunicación que facilite la recepción de propuestas y demandas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito de la investigación, la innovación y el emprendimiento.

Responsable: Secretaría General Técnica (Unidad de Igualdad).

Indicadores:

- i. Creación de un canal (sí/no)(un foro; un correo electrónico; un formulario o similar).

4. **Medida .** Puesta en marcha de acciones de sensibilización en materia de igualdad y prevención de la violencia dirigidas al personal de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación.

Responsable: Secretaría General Técnica y Viceconsejería.

Indicadores:

- i. Número de propuestas recibidas por temática y ámbito de acción.
- ii. Número de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.

5. **Medida .** Puesta en marcha de acciones de sensibilización en materia de igualdad y prevención de la violencia dirigidas a las universidades, actores del ámbito de la investigación y agentes de innovación.

Responsable: Secretaría General Técnica y Viceconsejería.

Indicadores:

- i. Número de actuaciones por ámbito (universidades, investigación, innovación y emprendimiento).

6. **Medida.** Puesta en marcha de acciones de promoción y sensibilización para fomentar la elaboración de Planes de Igualdad en las entidades y organismos dependientes o asociados a la Consejería.

Responsable: Secretaría General Técnica y Viceconsejería.

Indicadores:

- i. Número de entidades u organismos con Planes de igualdad entre mujeres y hombres.



Línea 2. Optimización de procedimientos para eliminar las brechas de género

Objetivo operativo: Actualizar procedimientos, facilitar herramientas y fomentar la capacitación en materia de género.

7. Medida. Fomentar la capacitación en materia de evaluación del impacto de género y enfoque interseccional de género en los procedimientos de diseño, ejecución y evaluación de procesos, proyectos y programas; tanto en la Consejería como respecto a la acción propia de otros agentes claves.

Responsable: Secretaría General Técnica (Unidad de Igualdad).

Indicadores:

- i. Número de acciones de asesoramiento a los centros directivos de la Consejería.
- ii. Número de documentos, manuales o guías [elaborados o difundidos] con orientaciones que faciliten la integración de la perspectiva de género en los ámbitos de la formación universitaria, la investigación, la innovación y el emprendimiento.
- iii. Número de acciones formativas o cursos difundidos del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública, del Instituto Andaluz de la Mujer u otros agentes relevantes.
- iv. Número de informes elaborados sobre las evaluaciones con perspectiva de género realizadas durante la tramitaciones normativas.

8. Medida. Revisión y actualización de los objetivos de igualdad e indicadores de género de todos los programas y planes promovidos por la Consejería.

Responsable: Secretaría General Técnica; D.G. de Fomento del Emprendimiento y la Formación Continua; D.G. de Coordinación Universitaria; D.G. de Planificación de la Investigación; D.G. de Fomento de la Innovación.

Indicadores:

- i. Número de programas y planes que cuentan con objetivos específicos en materia de igualdad de acuerdo con las brechas detectadas.
- ii. Número de programas y planes que cuentan con indicadores de género.



9. Medida. Fortalecer la capacitación en el diseño y aplicación de cláusulas de igualdad en las convocatorias de ayudas, subvenciones, convenios y contratos promovidos por la CUII.

Responsable: Secretaría General Técnica.

Indicadores:

- i. Número de manuales o guías realizadas o difundidas para su utilización.

10. Medida. Mantener los procesos de análisis y producción de datos que tienen en cuenta la variable sexo y optimizar la transversalización de la perspectiva de género en las actividades estadísticas y cartográficas.

Responsable: Secretaría General Técnica; D.G. de Fomento del Emprendimiento y la Formación Continua; D.G. de Coordinación Universitaria; D.G. de Planificación de la Investigación; D.G. de Fomento de la Innovación.

Indicadores:

- i. Número de actuaciones destinadas a los agentes de la innovación, emprendimiento, investigación y universidades para sensibilizar y promocionar la producción de datos desagregados por sexo.
- ii. % programas y planes de la CUII que registran o producen los datos desagregados por sexo respecto al total.
- iii. Plan u hoja de ruta para la transversalización del enfoque interseccional en las actividades estadísticas y cartográficas de la CUII (sí/no).

11. Medida. Potenciar las sinergias entre agentes, organismos e instituciones para multiplicar logros y transferir resultados en materia de igualdad.

Responsable: Viceconsejería y Secretaría General Técnica.

Indicadores:

- i. Realización de mapa de agentes, organismos e instituciones relevantes en materia de igualdad y de representación de mujeres académicas, investigadoras, tecnólogas y del ámbito de la innovación y el emprendimiento femenino.
- ii. Número de actores identificados por ámbito de actuación (universidades, investigación, innovación y emprendimiento).
- iii. Número de encuentros realizados por ámbito de actuación (universidades, investigación, innovación y emprendimiento).



2. Eje 2. Cuidados y sostenibilidad de la vida

Objetivo específico: Promover una cultura de valores que reconozca la importancia de las tareas de cuidado en la sostenibilidad de la vida, favoreciendo la corresponsabilidad entre géneros y el acceso equitativo a recursos que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Línea 3. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo operativo: Difundir los recursos y estrategias disponibles para la conciliación y la corresponsabilidad entre los diversos agentes públicos y privados relacionados con la Consejería.

12. Medida. Favorecer la adhesión del Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad de la Junta de Andalucía.

Responsable: Viceconsejería; Secretaría General Técnica; Secretaría General de Universidades; Secretaría General de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Número de actividades de difusión en relación con el Pacto Andaluz por la Conciliación o la Estrategia de Conciliación en Andalucía 2022-2026.
- ii. Número de adhesiones firmadas al Pacto Andaluz por la Conciliación en el ámbito de las universidades privadas, los agentes del sistema de conocimiento andaluz, la innovación y el emprendimiento.

13. Medida. Promover la conciliación y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres mediante la difusión de recursos y actividades de sensibilización en las entidades y organismos dependientes o asociados a la Consejería, universidades y agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento).

Responsable: Viceconsejería; Secretaría General Técnica; Secretaría General de Universidades; Secretaría General de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Número de acciones realizadas según ámbito destinatario.
- ii. Número de acciones puestas en marcha para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería.
- iii. Número de recursos, guías o campañas difundidos con relación a los derechos a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



- iv. Número de actuaciones difundidas en relación con la Estrategia de Conciliación en Andalucía 2022-2026.

14. Medida. Incorporación de cláusulas que promuevan la conciliación en las convocatorias de ayudas, subvenciones y otros instrumentos de actuación de la Consejería.

Responsable: S.G. de Universidades; S.G. de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Porcentaje y número de convocatorias con cláusulas sobre conciliación.

15. Medida. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal en las universidades públicas andaluzas.

Responsable: Secretaría General de Universidades (D.G. de Coordinación Universitaria).

Indicadores:

- i. Número de actuaciones llevadas a cabo por las Universidades Públicas para el fomento de la conciliación de la vida laboral y personal de su comunidad universitaria.

16. Medida. Visibilizar la realización de investigaciones en el ámbito de los cuidados y sostenibilidad de la vida.

Responsable: Secretaría General de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Número de proyectos de investigación (identificados y/o financiados) relacionados con los cuidados y la sostenibilidad de la vida.

17. Medida. Visibilizar la realización de proyectos de innovación y emprendimiento en el ámbito de los cuidados y sostenibilidad de la vida.

Responsable: Secretaría General de Investigación e Innovación; D.G. de Fomento del Emprendimiento y la Formación Continua.

Indicadores:

- i. Número de proyectos de investigación (identificados y/o financiados) relacionados con los cuidados y la sostenibilidad de la vida.



3. Eje 3. Representación y poder

Objetivo específico: Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres junto con la participación activa de las mujeres y el liderazgo femenino en el ámbito universitario, la investigación, la innovación y el emprendimiento.

Línea 4: Representación equilibrada de mujeres y hombres

Objetivo operativo: Impulsar la visibilidad y participación femenina en los espacios de toma de decisiones para avanzar hacia espacios de poder igualitarios.

18. Medida. Fomentar el uso no sexista e inclusivo del lenguaje.

Responsable: Secretaría General Técnica (Unidad de Igualdad).

Indicadores:

- i. % de disposiciones normativas, cláusulas de subvenciones y convenios que incluyen el uso no sexista del lenguaje.
- ii. Número de materiales de uso no sexista del lenguaje difundidos a través de la intraweb de la CUII.

19. Medida. Fomentar la capacitación en materia del uso no sexista del lenguaje.

Responsable: Secretaría General Técnica (Unidad de Igualdad).

Indicadores:

- i. Número de cursos difundidos del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública o del Instituto Andaluz de la Mujer relacionados con uso no sexista del lenguaje.
- ii. Personal de la CUII participante en cursos de capacitación desglosado por sexo y Dirección General a la que pertenece (número y porcentaje).
- iii. Número de cursos o acciones formativas promovidas por otros agentes difundidas.



20. Medida. Favorecer la participación de asociaciones y organismos de mujeres (académicas, investigadoras, tecnólogas, emprendedoras, etc.) en espacios de representación y toma de decisiones mediante la realización de los trámites de audiencia pública en los proyectos normativos de la CUII.

Responsable: Viceconsejería; Secretaría General de Universidades; Secretaría General de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Número de jornadas o encuentros realizados con asociaciones u organismos de representación de mujeres académicas, investigadoras, tecnólogas, emprendedoras, etc.
- ii. Número de asociaciones y entidades de mujeres que han participado en los trámites de audiencia en la elaboración de disposiciones normativas y planes en el ámbito de competencias de la CUII.

21. Medida. Fomentar la representación femenina mediante la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las entidades que promuevan proyectos en las convocatorias de las subvenciones y ayudas existentes.

Responsable: Secretaría General de Investigación e Innovación; Secretaría General de Universidades.

Indicadores:

- i. Número de acciones realizadas para sensibilizar al respecto.
- ii. Porcentaje de las entidades con órganos de toma de decisiones paritarios que se presentan en las convocatorias de subvenciones para la captación, incorporación, contratación y movilidad de recursos humanos en el ámbito de la I+D+I.



4. Eje 4. Espacio productivo igualitario

Objetivo específico: Impulsar la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres en el entorno universitario y científico mediante acciones positivas que promuevan la retención y promoción del talento y contribuyan a eliminar las barreras estructurales sexistas.

Línea 5. Acceso igualitario a recursos y servicios

Objetivo operativo: Erradicar los estereotipos de género que suponen barreras en el acceso a recursos y servicios, así como fomentar la paridad entre las personas beneficiarias o destinatarias de los mismos.

22. Medida. Mejorar el conocimiento y sensibilizar sobre las barreras, estereotipos de género y los sesgos existentes en el acceso a recursos, a financiación y a redes de intercambio y conocimiento para potenciar la igualdad en su acceso.

Responsable: S.G. de Investigación e Innovación; Secretaría General de Universidades.

Indicadores:

- i. Número de informes, estudios, investigaciones realizadas o difundidas en el ámbito de las universidades (estudiantes, profesorado, personal investigador), la investigación, la innovación y el emprendimiento.
- ii. Jornadas o encuentros temáticos realizados, financiados o difundidos.

23. Medida. Diseño de una compilación, catálogo (o guía) de cláusulas de igualdad para su inclusión en las bases reguladoras y convocatorias de subvenciones y ayudas promovidas por la Consejería.

Responsable: Secretaría General Técnica (Unidad de Igualdad); Secretaría General de Investigación e Innovación; Secretaría General de Universidades.

Indicadores:

- i. Número de compilaciones, catálogos (o guías) elaborados.
- ii. Porcentaje de convocatorias de subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad de género.

24. Medida. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres mediante la valoración de la paridad en los recursos humanos o equipos que concurran a los contratos, subvenciones o ayudas promovidas por la CUII.



Responsable: Viceconsejería; Secretaría General Técnica; Secretaría General de Universidades; Secretaría General de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Número de convocatorias que contemplan esta cláusula específica.

25. Medida. Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior y la carrera docente e investigadora a través de la difusión y seguimiento de las brechas existentes en las Universidades Públicas.

Responsable: Secretaría General de Universidades (D.G. de Coordinación Universitaria).

Indicadores:

- i. Número de convocatorias de subvenciones y ayudas que cuentan con cláusulas de igualdad.
- ii. Número de publicaciones en la web de la CUII de los datos suministrados por las Universidades Públicas:
 - Evolución del Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS).
 - Evolución del alumnado matriculado y egresado según género por rama de enseñanza.
 - Evolución del alumnado del Programa Erasmus, prácticas en empresas, apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula.

26. Medida. Impulso continuado a las unidades de género de las universidades públicas andaluzas.

Responsable: Secretaría General de Universidades (D.G. de Coordinación Universitaria).

Indicadores:

- i. Número de publicaciones en la Web de la CUII de las actuaciones desarrolladas por las Universidades Públicas a través de sus unidades de género.

27. Medida. Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a la contratación, promoción y financiación de los agentes del Sistema Andaluz de conocimiento.

Responsable: Secretaría General de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Número de convocatorias de subvenciones y ayudas que cuentan con cláusulas de igualdad.



- ii. Evolución del número de proyectos de investigación liderados por una mujer.
- iii. Evolución del número de proyectos de investigación con equipos de investigación que cumplen con el principio de composición equilibrada.
- iv. Número de informes sobre la participación femenina en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

28. Medida. Fomentar la igualdad de oportunidades en el emprendimiento mediante cláusulas de igualdad en las acciones de apoyo de iniciativas empresariales de nueva creación, para la formación, capacitación y recapitación de segunda oportunidad de las personas emprendedoras

Responsable: D.G. de Fomento del Emprendimiento y la Formación Continua.

Indicadores:

- i. Número programas/actuaciones con cláusulas de igualdad.
- ii. % de mujeres beneficiarias o destinatarias por sexo.

Línea 6: Acciones positivas hacia las mujeres para su permanencia y desarrollo

Objetivo operativo: Establecer medidas que contribuyan a paliar y remover los obstáculos directos e indirectos que dificultan a las mujeres el pleno aprovechamiento de las oportunidades.

29. Medida. Favorecer la participación de asociaciones y organismos de mujeres (académicas, investigadoras, tecnólogas, emprendedoras, etc.) en el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

Responsable: Viceconsejería; S.G. de Universidades; S.G. de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Número de jornadas o encuentros realizados con asociaciones u organismos de representación de mujeres académicas, investigadoras, tecnólogas, emprendedoras, etc.

30. Medida. Fomentar acciones para el aumento de las vocaciones científicas y tecnológicas entre las mujeres jóvenes, especialmente en las etapas educativas preuniversitarias.

Responsable: Secretaría General de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Número de acciones implementadas.



31. Medida. Fomentar la presencia equilibrada en la internacionalización del alumnado universitario.

Responsable: Secretaría General de Universidades (D.G. de Coordinación Universitaria).

Indicadores:

- i. Publicación en la web de la CUII de los datos de beneficiarios de subvenciones y ayudas del programa Erasmus+ y de capacitación para la adquisición de competencias lingüísticas concedidas por las Universidades Públicas, segregados por sexo.

32. Medida. Fomentar las candidaturas femeninas en el acceso al mercado laboral de las mujeres egresadas.

Responsable: Secretaría General de Universidades (D.G. de Coordinación Universitaria).

Indicadores:

- i. Número de encuentros celebrados entre las Universidades Públicas y Empresas para fomentar el acceso al mercado laboral de las mujeres egresadas.

33. Medida. Favorecer en las cláusulas de igualdad la valoración de los proyectos de investigación con investigadora principal mujer.

Responsable: Secretaría General de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Número de subvenciones, ayudas o líneas de financiación que cuentan con dicha cláusula.

34. Medida. Visibilizar a mujeres destacadas o líderes en el ámbito universitario, la investigación, la innovación y el emprendimiento para fomentar los referentes femeninos entre las mujeres y los hombres.

Responsable: Secretaría General Técnica; Secretaria General de las Universidades; Secretaría General de Investigación e Innovación.

Indicadores:

- i. Número de acciones realizadas por ámbito de actuación



5. Eje 5. Sociedad libre de violencias sexistas

Objetivo específico: Promover entornos seguros mediante la prevención e implementación de mecanismos de protección, apoyo y denuncia, que garanticen espacios libres de violencia contra las mujeres.

Línea 7: Sociedad libre de violencias

Objetivo operativo: Sensibilizar e informar sobre las herramientas que contribuyen a la denuncia y erradicación de las violencias machistas.

35. Medida. Difusión de los protocolos de actuación existentes en materia de violencia contra las mujeres de la Junta de Andalucía a todo el personal de la Consejería, entidades y organismos relacionados (*Protocolo de protección a las Empleadas Públicas de la Junta de Andalucía víctimas de Violencia de Género; Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación*).

Responsable: Viceconsejería y Secretaría General Técnica (Unidad de Igualdad).

Indicadores:

- i. Número de acciones de difusión realizadas.

36. Medida. Difusión de los protocolos de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación de las Universidades públicas de Andalucía.

Responsable: Viceconsejería; Secretaría General de Universidades.

Indicadores:

- i. Número de acciones de difusión realizadas.

37. Medida. Puesta en marcha de acciones de promoción y sensibilización para fomentar la elaboración de protocolos de actuación ante las violencias machistas en las entidades y organismos dependientes o asociados a la Consejería, universidades y agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento).

Responsable: Secretaría General Técnica; Secretaria General de las Universidades; Secretaría General de Investigación e Innovación.



Indicadores:

- i. Número de acciones de sensibilización realizadas.
- ii. Número de entidades u organismos con protocolos de actuación.

38. Medida. Puesta en marcha de una campaña de información y sensibilización sobre las violencias machistas en los ámbitos de actuación de la Consejería (universidades, investigación, innovación y emprendimiento).

Responsable: Viceconsejería y Secretaría General Técnica.

Indicadores:

- i. Número de campañas de información y sensibilización (N.º esperado: 1).

39. Medida. Exención del pago de precios públicos para la realización de estudios dentro de las Universidades Públicas de Andalucía a las víctimas de violencia de género.

Responsable: Secretaría General de Universidades.

Indicadores:

- i. Evolución anual del número de víctimas de violencia de género que acceden a la exención de tasas cada año académico, segmentado por nivel de estudios (grado, posgrado, doctorado) y universidad.

VI. Gobernanza y evaluación del Plan

1. Estructura de gobernanza y seguimiento del PIOMH

Para garantizar la gobernanza y estructura del Plan, la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación (CUII) se dota de una estructura interna participada que permita el impulso de las actuaciones y su seguimiento. De esta manera, tal y como establece el PEIMH 2022-2028 de la Junta de Andalucía, la Consejería se dotará de una **Comisión Interdepartamental de Igualdad** compuesta por las personas designadas en representación de los siguientes centros directivos y con el apoyo de la Unidad de Igualdad de la CUII:

- Viceconsejería
- S.G. de Universidades



- D.G. de Fomento del Emprendimiento y la Formación Continua
- D.G. de Coordinación Universitaria
- S.G. de Investigación e Innovación
- D.G. de Planificación de la Investigación
- D.G. de Fomento de la Innovación
- Secretaría General Técnica

La Comisión Interdepartamental de Igualdad se dotará de un reglamento interno de funcionamiento y se reunirá con una periodicidad semestral de forma ordinaria.

2. Sistema de seguimiento y evaluación

El desarrollo del PIOMH 2025-2028 se concretará en un **plan operativo anual** (POA) que establecerá las actuaciones a desarrollar. El proceso de seguimiento del POA dará lugar a una memoria o informe que contribuirá a la evaluación sistemática del Plan.

Así mismo, el PIOMH 2025-2028 prevé un informe de **evaluación intermedio**, planificado a medio término de la ejecución (año 2026) y un informe de **evaluación final** (año 2028) que establecerá recomendaciones y propuestas para los siguientes periodos de planificación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto a **los indicadores de evaluación**, el Plan cuenta con un sistema de indicadores de tres tipos: indicadores de impacto (asociados a los objetivos principales), indicadores de resultado (relativos a los objetivos específicos) e indicadores de ejecución (asociados a cada medida implementada y su objetivo operativo).

2.1. Indicadores de impacto

Objetivo General: Consolidar y potenciar la perspectiva de género para fortalecer la acción pública en universidad, investigación, innovación y el emprendimiento.

- Estos indicadores permiten comparar los cambios esperados y deseados en las desigualdades o brechas previamente señalados en el diagnóstico e identificar los logros alcanzados. No obstante, es importante tener en cuenta que la disminución de las brechas de género en el sector de la innovación, universitario, emprendimiento y científico en la sociedad, es una meta a largo plazo.



Ámbitos	Brechas de género identificadas (mejoras esperadas)
Sociodemográficos	- No disminución de la población femenina con estudios universitarios (29%). - Incremento (o no disminución) de la tasa de mujeres ocupadas con estudios terciarios -sobre el total de mujeres- (49,3%). - Disminución del desempleo de las mujeres con educación terciaria.
Alumnado universitario	- Disminución de la brecha de matriculación por sexo en los estudios de grado, Máster y doctorado. - Disminución de la tasa masculina de abandono del Sistema Universitario Español (SUE) = incremento de la tasa de graduación masculina.
Presencia personal de universidades	Disminución de la brecha de género entre el personal de las universidades.
Presencia personal investigación e innovación	- Disminución de la brecha de género entre el personal investigador del ámbito I+D (público y privado). - Incremento en el % de mujeres del personal interno en innovación. - Incremento en el % de mujeres que lideran grupos de investigación. - Incremento en el % de mujeres andaluzas que solicitan patentes .
Acceso a recursos	- Incremento en el % de mujeres perceptoras de incentivos de Grupos de I+D cuando son investigadoras principales. - Reducción de la brecha salarial de género en las universidades.
Presencia emprendimiento	- No disminución de la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) entre las mujeres. - Incremento de la TEA de mujeres en sectores masculinizados.
Órganos de representación y participación	- Incremento en la representación femenina en los órganos de gobierno del SAC, las universidades públicas y otros organismos relevantes del ámbito de la CUII. - Incremento en la representación femenina en los puestos de dirección de los equipos directivos de los centros del CSIC -Consejo Superior de Investigaciones Científicas- en Andalucía.
Violencias contra las mujeres	No hay indicadores específicos del ámbito de la CUII que puedan tomarse como punto de partida para los sectores donde interviene la Consejería. Se trata de una contribución sumativa del conjunto de políticas públicas que se produzcan en la Comunidad Autónoma. Se tomarán de referencia los señalados por el PEIMH de la Junta de Andalucía.



2.2. Indicadores de resultado por Eje

Eje 1: Gobernanza y fortalecimiento institucional

Objetivo específico: Avanzar en la consolidación de la transversalización de la perspectiva de género con enfoque interseccional como herramienta para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Indicadores:**
1. Porcentaje de estrategias o normativas de la CUll que integran la perspectiva de género.
 2. Porcentaje de organismos y entidades relacionadas con la CUll que han iniciado -o cuentan- con planes de igualdad (posteriores al año 2024).

Eje 2: Cuidados y sostenibilidad de la vida

Objetivo específico: Promover una cultura de valores que reconozca la importancia de las tareas de cuidado en la sostenibilidad de la vida, favoreciendo la corresponsabilidad entre géneros y el acceso equitativo a recursos que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- Indicadores:**
1. Porcentaje de organismos y entidades relacionadas con la CUll que han iniciado -o cuentan- con planes o iniciativas de conciliación (posteriores al año 2024).
 2. Número total de actuaciones en materia de conciliación impulsadas por la CUll.

Eje 3: Representación y poder

Objetivo específico: Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres junto con la participación activa de las mujeres y el liderazgo femenino en el ámbito universitario, la investigación, la innovación y el emprendimiento.

- Indicadores:**
1. N.º total de actuaciones para fomentar el liderazgo femenino.
 2. Incremento en la candidaturas femeninas para la elección o designación a cargos de decisión en centros de referencia clave en investigación, innovación y en las universidades.
 3. Incremento en el porcentaje de mujeres en cargos de decisión (en los centros de referencia clave en dichos ámbitos).



Eje 4: Espacio productivo igualitario

Objetivo específico: Impulsar la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres en el entorno universitario y científico mediante acciones positivas que promuevan la retención y promoción del talento y contribuyan a eliminar las barreras estructurales sexistas.

- Indicadores:**
1. Número de acciones para favorecer o sensibilizar sobre la permanencia y promoción profesional de mujeres.
 2. Número de mujeres beneficiarias de las acciones de la CUII.

Eje 5: Sociedad libre de violencias sexistas

Objetivo específico: Promover entornos seguros mediante la prevención e implementación de mecanismos de protección, apoyo y denuncia, que garanticen espacios libres de violencia contra las mujeres.

- Indicadores:**
1. N.º. de actuaciones de sensibilización sobre la violencia machista.
 2. N.º de protocolos contra la violencia machista implementados en el ámbito de la CUII.
 3. N.º. de incidentes de violencia machista abordados en el/los protocolos establecidos.

2.3. Objetivos operativos: indicadores de ejecución por Eje y Línea

Eje 1: Gobernanza y fortalecimiento institucional

Línea 1: Compromiso, sensibilización e información

Objetivo operativo: Sensibilizar, formar e implicar a la comunidad universitaria, investigadora y de innovación en materia de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.

Indicadores:

Línea	Medida	Indicador
L1	1	1. Número de posts en RRSS y notas de prensa emitidas. 2. Número de materiales, normativa o guías específicas alojadas y difundidas a través de la web y/o intraweb de la Consejería. 3. Creación de espacio o área dentro de la web y/o intraweb sobre igualdad entre mujeres y hombres (sí/no).



Línea	Medida	Indicador
L1	2	4. Número de informes realizados y/o difundidos. 5. Número de actividades de difusión implementadas.
L1	3	6. Creación de un canal (sí/no)(un foro; un correo electrónico; un formulario o similar). 7. Número de propuestas recibidas por temática y ámbito de acción.
L1	4	8. Número de acciones de divulgación y sensibilización para promover la igualdad de género entre el personal de la Consejería.
L1	5	9. Número de actuaciones por ámbito (universidades, investigación, innovación y emprendimiento).
L1	6	10. Número de entidades u organismos con Planes de igualdad entre mujeres y hombres.

Línea 2: Optimización de procedimientos para eliminar brechas de género

Objetivo operativo: Actualizar procedimientos, facilitar herramientas y fomentar la capacitación en materia de género.

Indicadores:

Línea	Medida	Indicador
L2	7	11. Número de acciones de asesoramiento a los centros directivos de la Consejería. 12. Número de documentos, manuales o guías [elaborados o difundidos] con orientaciones que faciliten la integración de la perspectiva de género en los ámbitos de la formación universitaria, la investigación, la innovación y el emprendimiento. 13. Número de acciones formativas o cursos difundidos del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública, del Instituto Andaluz de la Mujer u otros agentes relevantes. 14. Número de informes elaborados sobre las evaluaciones con perspectiva de género realizadas durante la tramitaciones normativas.
L2	8	15. Número de programas y planes que cuentan con objetivos específicos en materia de igualdad de acuerdo con las brechas detectadas. 16. Número de programas y planes que cuentan con indicadores de género.
L2	9	17. Número de manuales o guías realizadas o difundidas para su utilización.



Línea	Medida	Indicador
L2	10	18. Número de actuaciones destinadas a los agentes de la innovación, emprendimiento, investigación y universidades para sensibilizar y promocionar la producción de datos desagregados por sexo. 19. % programas y planes de la CUII que registran o producen los datos desagregados por sexo respecto al total. 20. Plan u hoja de ruta para la transversalización del enfoque interseccional en las actividades estadísticas y cartográficas de la CUII (sí/no).
L2	11	21. Realización de mapa de agentes, organismos e instituciones relevantes en materia de igualdad y de representación de mujeres académicas, investigadoras, tecnólogas y del ámbito de la innovación y el emprendimiento femenino. 22. Número de actores identificados por ámbito de actuación (universidades, investigación, innovación y emprendimiento). 23. Número de encuentros realizados por ámbito de actuación (universidades, investigación, innovación y emprendimiento).

Eje 2: Cuidados y sostenibilidad de la vida

Línea 3: Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo operativo: Difundir los recursos y estrategias disponibles para la conciliación y la corresponsabilidad entre los diversos agentes públicos y privados relacionados con la Consejería.

Indicadores:

Línea	Medida	
L3	12	24. Número de actividades de difusión en relación con el Pacto Andaluz por la Conciliación o la Estrategia de Conciliación en Andalucía 2022-2026. 25. Número de adhesiones firmadas al Pacto Andaluz por la Conciliación en el ámbito de las universidades privadas, los agentes del sistema de conocimiento andaluz, la innovación y el emprendimiento.
L3	13	26. Número de acciones realizadas según ámbito destinatario. 27. Número de acciones puestas en marcha para la conciliación de la vida personal y laboral entre el personal de la Consejería. 28. Número de recursos, guías o campañas difundidos con relación a los derechos a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



Línea	Medida	
		29. Número de actuaciones difundidas en relación con la Estrategia de Conciliación en Andalucía 2022-2026.
L3	14	30. % y Número de convocatorias con cláusulas sobre conciliación.
L3	15	31. Número de actuaciones llevadas a cabo por las Universidades Públicas para el fomento de la conciliación de la vida laboral y personal de su comunidad universitaria.
L3	16	32. Número de proyectos de investigación (identificados y/o financiados) relacionados con los cuidados y la sostenibilidad de la vida.
L3	17	33. Número de proyectos de investigación (identificados y/o financiados) relacionados con los cuidados y la sostenibilidad de la vida.

Eje 3: Representación y poder

Línea 4: Representación equilibrada de mujeres y hombres

Objetivo operativo: Impulsar la visibilidad y participación femenina en los espacios de toma de decisiones para avanzar hacia espacios de poder igualitarios.

Indicadores:

Línea	Medida	Indicador
L4	18	34. % de disposiciones normativas, cláusulas de subvenciones y convenios que incluyen el uso no sexista del lenguaje. 35. Número de materiales de uso no sexista del lenguaje difundidos a través de la intraweb de la CUII.
L4	19	36. Número de cursos difundidos del Plan de Formación del Instituto Andaluz de Administración Pública o del Instituto Andaluz de la Mujer relacionados con uso no sexista del lenguaje. 37. Personal de la CUII participante en cursos de capacitación desglosado por sexo y Dirección General a la que pertenece (número y porcentaje). 38. Número de cursos o acciones formativas promovidas por otros agentes difundidas.



Línea	Medida	Indicador
L4	20	39. Número de jornadas o encuentros realizados con asociaciones u organismos de representación de mujeres académicas, investigadoras, tecnólogas, emprendedoras, etc. 40. Número de asociaciones y entidades de mujeres que han participado en los trámites de audiencia en la elaboración de disposiciones normativas y planes en el ámbito de competencias de la CUII.
L4	21	41. Número de acciones realizadas para sensibilizar al respecto. 42. Porcentaje de las entidades con órganos de toma de decisiones paritarios que se presentan en las convocatorias de subvenciones para la captación, incorporación, contratación y movilidad de recursos humanos en el ámbito de la I+D+I.

Eje 4: Espacio productivo igualitario

Línea 5: Acceso igualitario a recursos y servicios

Objetivo operativo: Erradicar los estereotipos de género que suponen barreras en el acceso a recursos y servicios así como fomentar la paridad entre las personas beneficiarias o destinatarias de los mismos.

Indicadores:

Línea	Medida	Indicador
L5	22	43. Número de informes, estudios, investigaciones realizadas o difundidas en el ámbito de las universidades (estudiantes, profesorado, personal investigador), la investigación, la innovación y el emprendimiento. 44. Jornadas o encuentros temáticos realizados, financiados o difundidos.
L5	23	45. Número de compilaciones, catálogos (o guías) elaborados. 46. Porcentaje de convocatorias de subvenciones y ayudas con cláusulas de igualdad de género.
L5	24	47. Número de convocatorias que contemplan esta cláusula específica.



Línea	Medida	Indicador
L5	25	48. Número de convocatorias de subvenciones y ayudas que cuentan con cláusulas de igualdad. 49. Número de publicaciones en la web de la CUII de los datos suministrados por las Universidades Públicas: – Evolución del Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS). – Evolución del alumnado matriculado y egresado según género por rama de enseñanza. – Evolución del alumnado del Programa Erasmus, prácticas en empresas, apoyo a competencias lingüísticas B1, bonificaciones de matrícula.
L5	26	50. Número de publicaciones en la Web de la CUII de las actuaciones desarrolladas por las Universidades Públicas a través de sus unidades de género.
L5	27	51. Número de convocatorias de subvenciones y ayudas que cuentan con cláusulas de igualdad. 52. Evolución del número de proyectos de investigación liderados por una mujer. 53. Evolución del número de proyectos de investigación con equipos de investigación que cumplen con el principio de composición equilibrada. 54. Número de informes sobre la participación femenina en el Sistema Andaluz del Conocimiento.
L5	28	55. Número programas/actuaciones con cláusulas de igualdad. 56. % de mujeres beneficiarias o destinatarias por sexo.

Línea 6: Acciones positivas hacia las mujeres

Objetivo operativo: Establecer medidas que contribuyan a paliar y remover los obstáculos directos e indirectos que dificultan a las mujeres el pleno aprovechamiento de las oportunidades.

Indicadores:

Línea	Medida	Indicador
L6	29	57. Número de jornadas o encuentros realizados con asociaciones u organismos de representación de mujeres académicas, investigadoras, tecnólogas, emprendedoras, etc.
L6	30	58. Número de acciones implementadas.



Línea	Medida	Indicador
L6	31	59. Publicación en la web de la CUII de los datos de beneficiarios de subvenciones y ayudas del programa Erasmus+ y de capacitación para la adquisición de competencias lingüísticas concedidas por las Universidades Públicas, segregados por sexo.
L6	32	60. Número de encuentros celebrados entre las Universidades Públicas y Empresas para fomentar el acceso al mercado laboral de las mujeres egresadas.
L6	33	61. Número de subvenciones, ayudas o líneas de financiación que cuentan con dicha cláusula.
L6	34	62. Número de acciones realizadas por ámbito de actuación

Eje 5: Sociedad libre de violencias sexistas

Línea 7: Sociedad libre de violencias

Objetivo operativo: sensibilizar e informar sobre las herramientas que contribuyen a la denuncia y erradicación de las violencias machistas.

Indicadores

Línea	Medida	Indicador
L7	35	63. Número de acciones de difusión realizadas.
L7	36	64. Número de acciones de difusión realizadas.
L7	37	65. Número de acciones de sensibilización realizadas. 66. Número de entidades u organismos con protocolos de actuación.
L7	38	67. Número de campañas de información y sensibilización (N.º esperado: 1).
L7	39	68. Evolución anual del número de víctimas de violencia de género que acceden a la exención de tasas cada año académico, segmentado por nivel de estudios (grado, posgrado, doctorado) y universidad.



VII. Presupuesto

El desarrollo y puesta en ejecución de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, se contempla, por líneas estratégicas y con cargo a recursos autofinanciados de la misma, el escenario económico-financiero que se detalla a continuación:

LÍNEA	ANUALIDAD 2025	ANUALIDAD 2026	ANUALIDAD 2027	ANUALIDAD 2028	TOTALES
Línea 1: Compromiso, sensibilización e información: Sensibilizar, formar e implicar a la comunidad universitaria, investigadora y de innovación en materia de igualdad y prevención de la violencia contra las mujeres.	13.818,00 €	20.526,96 €	21.000,00 €	21.000,00 €	76.344,96 €
	Recursos propios				
Línea 2: Optimización de procedimientos para eliminar brechas de género: Actualizar procedimientos, facilitar herramientas y fomentar la capacitación en materia de género.	Recursos propios				
	0,00 €	13.500,00 €	13.500,00 €	13.500,00 €	40.500,00 €
Línea 3: Conciliación y corresponsabilidad: Difundir los recursos y estrategias disponibles para la conciliación y la corresponsabilidad entre los diversos agentes públicos y privados relacionados con la Consejería.	Recursos propios				
	Integrada Modelo Financiación UPA				
	Integrada convocatorias subvenciones				
Línea 4: Representación equilibrada de mujeres y hombres: Impulsar la visibilidad y participación femenina en los espacios de toma de decisiones para avanzar hacia espacios de poder igualitarios.	Recursos propios				
	Integrada convocatorias subvenciones				
Línea 5: Acceso igualitario a recursos y servicios: Erradicar los estereotipos de género que suponen barreras en el acceso a recursos y servicios así como fomentar la paridad entre las personas beneficiarias o destinatarias de los mismos.	31.970,00 €	35.000,00 €	16.500,00 €	16.500,00 €	99.970,00 €
	Recursos propios				
Línea 6: Acciones positivas hacia las mujeres: Establecer medidas que contribuyan a paliar y remover los obstáculos directos e indirectos que dificultan a las mujeres el pleno aprovechamiento de las oportunidades.	Integrada convocatorias subvenciones				
	282.132,60 €	361.500,00 €	37.500,00 €	37.500,00 €	718.632,60 €
	Integrada Modelo Financiación UPA				
Línea 7: Sociedad libre de violencias: Sensibilizar e informar sobre las herramientas que contribuyen a la denuncia y erradicación de las violencias machistas.	Recursos propios				
	408.375,00 €	414.375,00 €	414.375,00 €	414.375,00 €	1.651.500,00 €
TOTALES	736.295,60 €	844.901,96 €	502.875,00 €	502.875,00 €	2.586.947,56 €

La tabla refleja la valoración económica de la respectiva línea de actuación o, en su caso, cuando la actuación no pueda diferenciarse de la actividad ordinaria de los distintos centros directivos, se informa de la actividad a la que está vinculada, especialmente en los casos que su desarrollo recae sobre los recursos humanos del respectivo centro directo. Dicha valoración económica se ha ajustado en las anualidades 2027 y 2028, al no incluir el importe correspondientes a subvenciones nominativas vinculadas al desarrollo de las medidas 22, 30 y 34 del Plan, ya que las mismas han sido aprobadas en la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, exclusivamente para el ejercicio 2026 y, por tanto, no pueden incorporarse al escenario económico de las anualidades futuras, al quedar condicionadas a su eventual aprobación en las sucesivas leyes de presupuestos durante el periodo de vigencia del Plan.



Por último, es importante destacar que el contenido económico-financiero de este plan, debido a su carácter eminentemente estratégico, constituye una mera estimación. En cualquier caso, serán las sucesivas leyes de presupuestos las que determinarán los recursos efectivamente disponibles en cada momento durante la vigencia del plan. Del mismo modo, el plan no supondrá la creación o modificación de estructuras orgánicas, o de la relación de puestos de trabajo. Tampoco conlleva procedimientos de movilidad administrativa, procesos de provisión de puestos de trabajo ni contratación de personal laboral.