



## IMPACTO DE GÉNERO.

### Marco normativo:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos de carácter internacional sobre derechos humanos. En 1979 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por España en 1983.

En el ámbito europeo, el Tratado de Roma recogía el principio de igualdad de retribución entre todos los trabajadores y trabajadoras, propiciando diversas directivas que culminan con la Modificación del Tratado constitutivo recogiendo como misión de la Unión Europea tanto la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres como la necesidad de promover su igualdad; principio que deberá reflejarse en todas las políticas y todos los programas.

A partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) comenzaron a producirse numerosos e importantes cambios relacionados con los derechos de las mujeres. Se establece la necesidad de introducir la perspectiva de género en la elaboración y en la evaluación de todas las políticas públicas, para analizando sus consecuencias en hombres y mujeres, poder tomar las decisiones procedentes. Se insta, en el marco presupuestario a una “una financiación adecuada de los programas encaminados a lograr la igualdad entre la mujer y el hombre”.

En el año 1998, el Consejo de Europa define el mainstreaming de género como la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de forma que la perspectiva de género sea incorporada a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas determinantes de la formulación de las políticas. Al mismo tiempo, se establecieron las bases del compromiso actual de la Unión Europea con la implementación de la perspectiva de género en todas las políticas europeas.

En el ámbito nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 15: "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

A nivel autonómico, el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía señala : “Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”.

El Ayuntamiento de Córdoba en Sesión de Junta de Gobierno Local celebrada el 12 de febrero de 2024 aprobó su III Plan Transversal de Género, vigente durante el período 2024-2027.

En la presentación de dicho Plan se señala expresamente que “La incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal de forma transversal” es uno de los medios que





contribuyen a mejorar la calidad de vida de todas las personas que habitan nuestra ciudad, transfiriendo a todas las políticas activas del Ayuntamiento las líneas estratégicas de actuación establecidas por la Legislación Europea, Nacional y Autonómica.

Se reconoce que no basta diseñar acciones y medidas que impliquen a toda la estructura municipal, sino que es necesario evaluar resultados, redefinir o incluir nuevas medidas. Atendiendo a ello y de cara al Presupuesto de 2026, debiera trabajarse con todos los Servicios, Organismos y Empresas al objeto de:

1. Identificar las brechas de género: Análisis de las desigualdades detectadas en la asignación de los recursos.
2. Propuestas de mejora: formular recomendaciones para integrar mejor la perspectiva de género en el Presupuesto General del Ayuntamiento.

Se ha dado un gran paso aprobando el Plan Transversal de Género; ahora debe implementarse, para lo que es básico la formación de todo el personal técnico (desarrollando acciones formativas sobre la incorporación de indicadores de género a las actuaciones y programas desarrollados por las áreas, distritos, organismos y sociedades municipales ) y finalmente devendrá esencial la evaluación del impacto de género de las medidas implementadas; evaluación que necesariamente determinará las actuaciones que posteriormente deban seguirse.

El Plan Transversal contiene 4 grandes ejes para la igualdad de género que inspiran los 4 objetivos estratégicos a conseguir mediante 46 Objetivos específicos; cuyo desarrollo se operativiza a través de 52 medidas de actuación.

Establece la realización de planes anuales coincidiendo con anualidad de la aprobación de los presupuestos municipales; momento idóneo para que a partir del próximo ejercicio cada Servicio, Organismo y Sociedad informe pormenorizadamente dentro de su actuaciones qué brechas han advertido sobre posible desigualdad, qué actuaciones consideran debieran emprenderse para que la igualdad de acceso a los programas o actividades sea más real y, en su caso, qué incidencia (directa o indirecta) ha tenido la actuación municipal en pro de esa igualdad de acceso.

Como se ha señalado el Plan se articula en torno a 4 ejes estratégicos:

- CIUDAD LIBRE DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER
- CIUDAD CUIDADORA CORRESPONSABLE
- CIUDAD PARTICIPATIVA EN IGUALDAD
- GOBERNANZA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Cada eje se desarrolla en objetivos específicos, concretado en diversas medidas y señalando quienes son los órganos responsables (Delegaciones, Empresas Municipales, Organismos Autónomos).





Si nos ceñimos al 4º Eje Estratégico, Gobernanza con enfoque de Género, el Plan señala que el Ayuntamiento debe promover cualquier actuación enfocada a:

- Incorporar la perspectiva de género a los presupuestos municipales de todas las Delegaciones Organismos Autónomos y Empresas Públicas de la ciudad.
- Desarrollar métodos de análisis para medir el impacto de género en todas las acciones públicas, incluyendo la variable “sexo” en cualquier estadística, encuesta y recogida de datos que se realicen.
- Implementar acciones positivas temporales para corregir cualquier tipo de desigualdad entre mujeres y hombres detectada dentro de las políticas públicas dirigidas a la ciudad.
- Incluir de forma sistemática, una perspectiva de género en toda contratación pública, así como en todas las convocatorias de subvenciones y ayudas públicas.

Llegados aquí, desde este Órgano se considera que para esa primera finalidad de incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales, afectando a todas las Delegaciones, Organismo y Sociedades, un primer paso importante es la formación que permita a cada Servicio Municipal, dentro de los programas que desarrolla para la Ciudad, identificar el sector poblacional a que va primordialmente enfocado y hacerlo por identidad de género, formación y capacidad económica. Un primer análisis permitirá poner de manifiesto las brechas que puedan existir por género (vinculadas a recursos económicos) y analizar si las actuaciones llevadas a cabo pueden haber incidido en esa brecha, mejorándola o incrementándola y reglón seguido diseñar y/o corregir los programas y líneas de actuación.

A semejanza de lo que han hecho otras Administraciones, quizás sería procedente una experiencia piloto de algún o algunos programas con la finalidad de analizar la pertinencia de género en los mismos y que permita avanzar en un Documento Metodológico de Presupuestos con Enfoque de Género, que serviría de base para continuar avanzando en la elaboración del informe sobre impacto de género en el presupuesto municipal.

Toda vez que se está reformulando la Ordenanza General de Subvenciones y es primordial contar con un Plan Estratégico de Subvenciones que, sin perjuicios de las adaptaciones anuales que pueda precisar, enfoque los objetivos y finalidades públicas pretendidas a un plazo más amplio, sería muy deseable que el Presupuesto del ejercicio 2026 pudiera incorporar un análisis del enfoque de género mucho más minucioso en las aplicaciones presupuestarias de la económica 480 de los diversos programas y orgánicas. Ello exige un esfuerzo por parte de los Directivos y Técnicos de cada servicio y una Coordinación desde la Delegación de Igualdad. El traslado de las conclusiones al Plan Estratégico de Subvenciones, corrigiendo, en la medida de lo posible, las brechas detectadas sería el objetivo deseable y permitiría avanzar en otros programas.

Incorporar la perspectiva de género a los presupuestos municipales exige previamente, como reconoce el Plan Transversal de género municipal, medir el impacto de género en todas las acciones Públicas y ello conlleva formación y coordinación que necesariamente tiene que encabezar la Delegación de Igualdad, con la colaboración y cooperación directa de la de Hacienda y la implicación de todas y cada una de las Delegaciones, Organismos y Empresas Municipales. Reconocemos que no es labor fácil, pero sí totalmente necesaria para dar cumplimiento a la normativa estatal, autonómica y local y avanzar socialmente para la concreción práctica de los Principios de Igualdad y Equidad.

No se trata, porque devendría imposible, de abarcar ab initio los Estados de Ingresos y Gastos del Presupuesto Municipal con todas sus aplicaciones. Cada Servicio debe priorizar qué aplicaciones y qué programas recogen actuaciones que pueden tener una mayor incidencia directa o indirecta en la perspectiva de género e ir avanzando diariamente sin pausas en el empeño, guiados por el III Plan





Transversal de Género aprobado. Entendemos que la económica 480 sería un buen inicio para todas las Delegaciones, sin perjuicio de lo que políticamente se decida como más adecuado.

(en esa dirección, la Delegación de Igualdad ha dado ya un primer paso organizando una primera acción formativa sobre el Impacto de Género en los Presupuestos Municipales).

#### IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO DE 2025.-

En el Órgano de Planificación Presupuestaria, en coordinación en su momento con la Dirección General de Igualdad, se elaboraron unas fichas que permitieran analizar el Impacto de Género en los diversos programas presupuestarios.

Durante los dos últimos ejercicios se ha pretendido facilitar su comprensión y promover el interés de los Servicios en analizar sus programas desde una perspectiva de género, plasmando en cifras aquellas actuaciones presupuestadas según tuvieran una incidencia directa (actuaciones que contribuyen directamente a promover la igualdad, actuando como palanca de cambio) , indirecta (aquellas que sin tener directamente como objetivo la igualdad, en su implementación se tienen en cuenta sus efectos porque se cuenta con un diagnóstico de la brecha existente, buscan una participación equilibrada, tienen en cuenta las necesidades diferenciadas o incluyen medidas para promover la igualdad de oportunidades) o sin incidencia para luchar contra las desigualdades de género. Se sigue la metodología de las 3 R.



**FIRMANTE**

JUANA DE JESUS ZURITA RAYA (TITULAR DEL ORGANO PLANIFICACION ECONOMICO-PRESUPUESTARIA)

**CÓDIGO CSV**

c9cf8c909a0bf06d22f24d48d1b308ddcbb0273e

**NIF/CIF**

\*\*\*\*581\*\*

**FECHA Y HORA**

27/10/2024 17:36:17 CET

**URL DE VALIDACIÓN**

<https://sede.cordoba.es>



Metodología 3 R	Descripción	Principales tipos de actuaciones
R1. Roles y estereotipos	Programas con Impacto de Género positivo por incidir en la reducción de las desigualdades de género, influyendo en la modificación y eliminación de roles y estereotipos de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas de comunicación</li> <li>- Acciones formativas, talleres, charlas</li> <li>- Promoción cultural y deportiva: teatro, itinerarios culturales, exposiciones, etc.</li> <li>- Gestión administrativa: inclusión de cláusulas sociales en contratos y subvenciones</li> <li>- Fomento de la participación social</li> </ul>
R2. Recursos	Programas con Impacto de Género positivo por incidir en la distribución, acceso y control de recursos materiales e inmateriales que son claves para fomentar la autonomía económica de las mujeres; para garantizar la seguridad e integridad física, la salud y calidad de vida, que reduzcan la brecha digital de género y que promuevan el equilibrio en el reparto de responsabilidades en el cuidado de personas dependientes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación para el empleo y fomento del emprendimiento</li> <li>- Promoción de la salud</li> <li>- Gestión del urbanismo, el transporte, la seguridad en espacios públicos</li> <li>- Prevención de la violencia de género</li> </ul>
R3. Representación	Programas con Impacto de Género positivo por promover de forma directa o indirecta la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en todos aquellos espacios de poder y toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción de la participación de las mujeres en los órganos directivos y de representación, en el ámbito público y privado</li> </ul>

Con las mismas, se pretende identificar los Programas con incidencia de género de aquellos que carecen de la misma. Dentro de los primeros los que tienen incidencia directa e indirecta, indicando expresamente el importe y el objetivo del programa. No todos los Servicios devuelven la información solicitada.

Atendiendo a los datos remitidos por los diversos Servicios (y que figuran en el volumen V del Presupuesto), podemos señalar:





ÁREAS Y PROGRAMAS	GASTOS INCIDENCIA DIRECTA	GASTOS INCIDENCIA INDIRECTA	GASTOS SIN INCIDENCIA
	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE
CONTRATACIÓN: TRANSVERSALIDAD. CLÁUSULAS EN PRO DE IGUALDAD.		46.000,00	
COOPERACIÓN: COMERCIO JUSTO, SENSIBILIZACIÓN	106.429,00	46.145,00	40.700,00
COOPERACIÓN: SUBVENCIONES ACCIÓN HUMANITARIA	312.331,88		
COOPERACIÓN: ACUERDOS SINGULARES Y OTRAS AYUDAS DE ACCIÓN DIRECTA	897.712,50		
COOPERACIÓN: SUBVENCIONES EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO	236.525,00		
CULTURA: ACTIVIDADES CULTURALES. INCIDENCIA MEDIA		1.132.000,00	
CULTURA: TRANSFERENCIAS A EMPRESAS Y AUTÓNOMOS		150.000,00	
CULTURA CONVENIOS CON FUNDACIONES		1.179.000,00	
EDUCACIÓN: PROGRAMAS DIRIGIDOS BÁSICAMENTE A CENTROS ESCOLARES	99.000,00	466.570,00	
IGUALDAD: CONVOCATORIAS Y CONVENIOS	173.000,00		
INCLUSIÓN: ACTUACIONES DE INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD		2.666.850,00	
MAYORES: CENTRO DE PARTICIPACIÓN ACTIVA DE MAYORES		346.100,00	
MEDIO AMBIENTE ZOOLOGICO			PROGRAMAS SIN NINGUNA INCIDENCIA
MOVILIDAD Y TRANSPORTES			PROGRAMAS SIN NINGUNA INCIDENCIA
PARTICIPAC. CIUDADANA JUNTAS DISTRITO			74.358,00
PARTICIPACIÓN CIUDADANA: PROGRAMAS			3.023.643,62
PROMOCIÓN DE LA CIUDAD			539.000,00
PROGRAMAS DE SALUD PÚBLICA		48.000,00	
SERVICIOS SOCIALES: CONCESIÓN AYUDAS A LA MATERNIDAD	1.000.000,00		
SERVICIOS SOCIALES: INTERVENCIÓN EN ZONAS DE TRABAJO SOCIAL			938.897,39
SERVICIOS SOCIALES CASA ACOGIDA Y CENTRO DE EMERGENCIA HABITACIONAL			1.278.253,32
SERVICIOS SOCIALES: COLABORACIÓN CON ENTIDADES Y ASOCIACIONES			1.081.333,68
SERVICIOS SOCIALES: APOYO A INSTTIC. Y FAMILIAS SITUACIÓN DE VULNERAB.			2.201.000,32
SERVICIOS SOCIALES: AYUDA A DOMICILIO			84.671.000,02
TURISMO: ACTIVIDADES DEL ÁREA			2.861.400,00
DIRECCIÓN GENERAL HACIENDA			PROGRAMAS SIN NINGUNA INCIDENCIA
ECONOMÍA Y EMPLEO			PROGRAMAS SIN NINGUNA INCIDENCIA

Algunos Servicios como el relativo a extinción de incendios señala expresamente que sus actuaciones se enfocan en la protección y desarrollo de programas de seguridad contra incendios, salvamento y rescate, accidentes de tráfico, inundaciones, así como otras situaciones de emergencia, por lo que la atención prestada se centra en personas, sin que resulte relevante su incidencia de género.

En esa misma línea la Delegación de Mercados indica que sus actuaciones tienen en cuenta enfoques de igualdad, y no tienen ningún resultado que discrimine a la Mujer. Debido al tipo de proyectos, aunque directamente no tengan acciones de igualdad, están orientados tanto a hombres y mujeres, sin distinción de género





Esta tabla y la ausencia de datos, nos pone de manifiesto la necesidad de formación, al objeto de poder identificar en todos los programas que desarrolla el Ayuntamiento las brechas de género que deben ser corregidas y la propia repercusión de los programas desarrollados para paliarlas.

Debemos tomar conciencia de que son muchas más las actuaciones encaminadas a remover diferencias y favorecer la igualdad, que las que se plasman en las anteriores cifras.

A tales efectos se puede señalar que pese a lo transcrito en las mismas, el Área de Seguridad, ejecuta actuaciones en pro de la igualdad, tanto previniendo la violencia de género (acciones formativas en coordinación con otras áreas en colegios e institutos) como protegiendo a la víctimas.

El acceso de funcionarias a los Cuerpos de Policía Local y Servicio de extinción de incendios, aunque aún sean minoritarias, pone de manifiesto que desde Recursos Humanos igualmente se está actuando, removiendo brechas.

Las Áreas de Accesibilidad e Infraestructuras tampoco son ajenas en las actuaciones hasta ahora desarrolladas y en las plasmadas en el Presupuesto de 2025 al enfoque de género: garantizar la iluminación de parques públicos, la accesibilidad en todos los espacios, no sólo favorece el principio de igualdad y remueve obstáculos a las personas con movilidad reducida, facilita igualmente el tránsito de mujeres (embarazadas, madres con cochecitos), jóvenes y niñas.

Lo mismo podemos señalar de las Delegaciones de Educación y Juventud, con actuaciones encaminadas tanto a prevenir la violencia de género, como el acceso equitativo a sus espacios y actividades.

En Promoción de la Ciudad igualmente se desarrollan actividades y campañas en pro de una igualdad real: basta pensar en la Feria de Nuestra Señora de la Salud y las actuaciones desarrolladas para evitar violencia de cualquier tipo sobre la mujer.

Y así podríamos seguir enumerando una a una todas las Delegaciones. En definitiva, nos falta formación para identificar esa presencia de la perspectiva de Género en el Presupuesto General y a partir de ahí detectar las brechas y promover las actuaciones precisas.

De nuevo insistir en la conveniencia de una experiencia piloto capitaneada por las Delegaciones de Igualdad y Hacienda con un objetivo muy claro: Integrar la igualdad de género en los presupuestos municipales, lo que implica reconocer que hombres y mujeres tienen necesidades diferentes en cuanto a la accesibilidad física a las instalaciones públicas, a los recursos de toda índole (digitales, deportivos, sociales), y que las políticas deben reflejar esa diversidad. Los recursos asignados deben garantizar un acceso igualitario y seguro a los servicios, infraestructura y oportunidades, teniendo en cuenta tanto la accesibilidad universal como las especificidades de género. Esto no solo fomenta la inclusión, sino que también mejora la calidad de vida y la participación plena de toda la ciudadanía. Actuaciones ya implícitas en el Presupuesto deben explicitarse y concretarse en aras a corregir lo corregible y mejorar todo lo que sea susceptible en pro de la igualdad real.

Necesariamente debe analizarse cada actuación desarrollada desde esa perspectiva y para ello es necesaria formación y detenimiento en el análisis de cada programa por parte de los responsables de su ejecución; valoración después de lo ejecutado y sus posibles repercusiones y objetivos a mejorar,





Por lo que se refiere a los Organismos Autónomos sólo el **IMDEEC** anexa Informe de Género en el que pone de manifiesto:

“El crédito del Capítulo 4 se destina a financiar esencialmente (90% aprox.) Convocatorias de Incentivos por concurrencia competitiva, las cuales tienen, entre otros objetivos, contribuir al desarrollo de proyectos promovidos por distintos colectivos entre los que destacan las mujeres.”

En este sentido, resaltar que en ejercicios previos se ha tenido muy presente lo anterior, como queda reflejado en las bases y en el baremo de las distintas convocatorias, que otorgan mayor número de puntos a los proyectos subvencionables que estén promovidos por mujeres o en los que se realicen contrataciones (contrato indefinido o fijo discontinuo) a mujeres o que, en el caso de las Subvenciones para Entidades sin Ánimo de Lucro, cuenten con una línea específica de ayudas para promocionar el tejido empresarial del Municipio de Córdoba con perspectiva de género. También se tienen en cuenta a las mujeres con especiales dificultades de inserción laboral, como se detalla a continuación, y la adopción de modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida profesional, familiar y personal”

Se procede a analizar los resultados de las diversas convocatorias efectuadas en 2024, poniendo de manifiesto en las Ayudas a Auto empleo en 2024, las medidas positivas promovidas en pro de la igualdad, favoreciendo los proyectos a emprender por mujeres trabajadoras e incentivando cuando sus dificultades son superiores por pertenecer a colectivos desfavorecidos y la adopción de modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

En el Programa FORMA Y CONTRATA 2024 (Convocatoria de Incentivos a autónomos, empresas y entidades que realicen planes de formación e inserción laboral que lleven aparejada contratación de personas en situación de desempleo 2024) dentro de la Línea 1, se ha tenido en cuenta entre los criterios de baremación el número de mujeres participantes en las acciones formativa.

De otra parte, señalan en su Informe: “Respecto a las Líneas 2 y 3 de Forma y Contrata, que promueven la generación de empleo de carácter indefinido entre las personas en situación de desempleo de nuestra ciudad, favoreciendo su desarrollo socioeconómico, se tienen en cuenta criterios como las características de las personas a contratar, otorgando 15 puntos si la nueva contratación se hace a una mujer, y 10 puntos más si se contrata a una mujer con especiales dificultades de inserción laboral (víctima de violencia contra la mujer y/o que encabeza familia monoparental). Además, se vuelven a tener en cuenta criterios de conciliación, al puntuar con 5 puntos más a las empresas contratantes que hayan adoptado modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida laboral personal y familiar y las tengan recogidas en el Plan de Igualdad o haya presentado formulario a la candidatura en cualquiera de las ediciones de los premios concilia plus/concilia Córdoba del Ayuntamiento de Córdoba o premios similares con anterioridad al 1 de enero de 2024”.

Igualmente, en el Programa CRECE E INNOVA 2024 (Incentivos a empresas para el mantenimiento y crecimiento empresarial, la innovación y transformación digital y la expansión de mercados) en 2024 se ha incentivado a las empresas solicitantes que adoptan modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y que estén recogidos en el Plan de Igualdad de la empresa o haya presentado formulario de candidatura en las ediciones de los premios Concilia Plus/Concilia Córdoba del Ayuntamiento de Córdoba o premios similares.





En las Convocatorias de Subvenciones de líneas de actuación desarrolladas por Entidades sin Ánimo de Lucro que favorezcan el desarrollo socioeconómico del municipio, en años anteriores se ha trabajado en el impulso y promoción del tejido empresarial del municipio de Córdoba con perspectiva de género, y en el fomento de la empleabilidad de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.

En el Programa de Formación para el Empleo (financiado por la Junta de Andalucía) se ha priorizado la presencia de mujeres (30 frente a 15), atendiendo a la percepción de salario anual, el programa tiene una incidencia directa para romper la separación y desigualdad en la contratación de hombres y mujeres.

En la Red de emprendimiento cuyo eje estratégico es la incubadora de alta tecnología Córdoba Biotech, el IMDEEC trata de revertir la presencia más minoritaria de mujeres mediante la visibilización de las empresarias que están.

Por cuantos datos pone de manifiesto el Organismo, podemos concluir que sus Presupuestos se han ejecutado con medidas positivas en pro de romper la desigualdad en el empleo y el emprendimiento. Obviamente han hecho las labores previas de identificar a la población y sus necesidades. No se establecen porcentajes concretos que, atendiendo a lo avanzado de sus actuaciones, entendemos podrán volcarse en nuevos Presupuestos. Sí que sería provechoso, en línea con el propósito marcado para el Concepto económico 480, que se pudiera aprovechar la experiencia de este Organismo Autónomo.

Por lo que se refiere a las Empresas Municipales, sólo AUCORSA acompaña el Informe de Género, reconociendo que son conscientes de la importancia de su Presupuesto en pro de la igualdad y en aras a provocar efectos transformadores, y sin dejar de serlo, de lo mucho que queda por recorrer.

Sus actuaciones en 2025 tienden a:

- Mayores dotaciones para la ampliación de permisos por infortunios personales o familiares.
- Adaptación de jornada para conciliar la vida familiar de mujeres y hombres.
- En todas sus contrataciones exigen el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Igualmente exigen el cumplimiento de los parámetros legales en lo relativo a personas con discapacidad.

La empresa muestra su voluntad de avanzar a través del Presupuesto y en colaboración con el Ayuntamiento.

Si bien el Informe sobre el Impacto de Género no ha sido incluido en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, ni en el Real Decreto 500/1.990, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local sí recoge expresamente como competencia propia de los Municipios las Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.





Hoy contamos además con el III Plan Transversal de Género que establece 52 medidas de actuación para conseguir los 46 objetivos específicos que se fija en aras a conseguir la igualdad real de hombres y mujeres; plan que debe servir de guía y propiciar que los datos hoy reflejados por el IMDEEC puedan ampliarse, dentro del ámbito de cada Área Municipal, a las actuaciones concretas desarrolladas por la misma, incentivando cuantas otras se consideren necesarias.



**FIRMANTE**

JUANA DE JESUS ZURITA RAYA (TITULAR DEL ORGANO PLANIFICACION ECONOMICO-PRESUPUESTARIA)

**CÓDIGO CSV**

c9cf8c909a0bf06d22f24d48d1b308ddcbb0273e

**NIF/CIF**

\*\*\*\*581\*\*

**FECHA Y HORA**

27/10/2024 17:36:17 CET

**URL DE VALIDACIÓN**

<https://sede.cordoba.es>

# DOCUMENTO ELECTRÓNICO

## CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

c9cf8c909a0bf06d22f24d48d1b308ddcbb0273e

Dirección de verificación del documento: <https://sede.cordoba.es>

Hash del documento: 3d2156dac45fda669768b86bb44e83b3f64d630836b0d5489106ee0f7db5ef3fb488a0c463a46e16ac9ea3523ce89a492a342dd190507d5632f6de8cf0cf3feb

## METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Version NTI: <http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e>

Identificador: ES\_LA0016541\_2024\_00000000000000000000022468852

Órgano: L01140214

Fecha de captura: 27/10/2024 17:35:55

Origen: Administración

Estado elaboración: Original

Formato: PDF

Tipo Documental: Informe

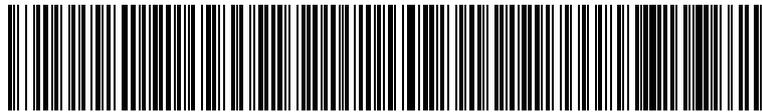
Tipo Firma: XAdES internally detached signature

Valor CSV: c9cf8c909a0bf06d22f24d48d1b308ddcbb0273e

Regulación CSV: Decreto 3628/2017 de 20-12-2017



Código QR para validación en sede



Código EAN-128 para validación en sede

Ordenanza reguladora del uso de medios electrónicos en el ámbito de la Diputación Provincial de Málaga:  
[https://sede.malaga.es/normativa/ordenanza\\_reguladora\\_uso\\_medios\\_electronicos.pdf](https://sede.malaga.es/normativa/ordenanza_reguladora_uso_medios_electronicos.pdf)

Política de firma electrónica y de certificados de la Diputación Provincial de Málaga y del marco preferencial para el sector público provincial (texto consolidado):  
[https://sede.malaga.es/normativa/politica\\_de\\_firma\\_1.0.pdf](https://sede.malaga.es/normativa/politica_de_firma_1.0.pdf)

Procedimiento de creación y utilización del sello electrónico de órgano de la Hacienda Electrónica Provincial:  
[https://sede.malaga.es/normativa/procedimiento\\_creacion\\_utilizacion\\_sello\\_electronico.pdf](https://sede.malaga.es/normativa/procedimiento_creacion_utilizacion_sello_electronico.pdf)

Acuerdo de adhesión de la Excm. Diputación Provincial de Málaga al convenio de colaboración entre la Administración General del Estado (MINHAP) y la Comunidad Autónoma de Andalucía para la prestación mutua de soluciones básicas de Administración Electrónica de fecha 11 de mayo de 2016:  
[https://sede.malaga.es/normativa/ae\\_convenio\\_j\\_andalucia\\_MINHAP\\_soluciones\\_basicas.pdf](https://sede.malaga.es/normativa/ae_convenio_j_andalucia_MINHAP_soluciones_basicas.pdf)

Aplicación del sistema de Código Seguro de Verificación (CSV) en el ámbito de la Diputación Provincial de Málaga:  
[https://sede.malaga.es/normativa/decreto\\_CSV.pdf](https://sede.malaga.es/normativa/decreto_CSV.pdf)