



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 periodo 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 en el Informe de Impacto de Género al Presupuesto de 2025 se señaló la conveniencia para el siguiente ejercicio (2026) de trabajar 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.

No podemos constatar un avance durante el presente ejercicio, de ahí que se eleva Propuesta en aras a que desde las Direcciones Generales de Hacienda, Presidencia e Igualdad se constituya un Grupo de Trabajo en el que se integren además de los Directivos, el Personal Técnico que pueda responsabilizarse al efecto.

Cómo ya se señaló fue un gran paso aprobar el Plan Transversal de Género; pero entendemos que aún queda mucho por implementar, y todo por evaluar. La Coordinación de quienes se hagan efectivamente responsables es básica si se quiere avanzar mínimamente, contando con la correspondiente ayuda externa.

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. Desde el Órgano de Planificación se considera que, con la remisión de la información Presupuestaria relativa al tercer trimestre del ejercicio debiera remitirse al Área de Hacienda información sobre posibles brechas advertidas en la ejecución de los tres trimestres.

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.

Nuevamente 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, el 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.

Igualmente seguimos apostando porque se aproveche la reformulación de la Ordenanza General de Subvenciones y el Plan Estratégico de Subvenciones en que viene trabajando la Dirección General de Hacienda, máxime cuando la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres señala en su Artículo 35, relativo a las Subvenciones Públicas:

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

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

Nuevamente entendemos que “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 y en este aspecto en 2025 por circunstancias de diversa índole no se ha avanzado.

Señalábamos en 2025 que 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 y seguimos considerando que la económica 480 es un buen inicio para todas las Delegaciones.

IMPACTO DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO DE 2026.-



Área de Economía, Hacienda y Empleo
Órgano de Planificación Económica y Presupuestaria
Capitulares, 1. 14071 – Córdoba
Tfno. 957499900 Ext. 17116 y 17087
Código RAEI JA01140214
planificacion.presupuestaria@ayuncordoba.es

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 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.

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"> - Campañas de comunicación - Acciones formativas, talleres, charlas - Promoción cultural y deportiva: teatro, itinerarios culturales, exposiciones, etc. - Gestión administrativa: inclusión de cláusulas sociales en contratos y subvenciones - Fomento de la participación social
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"> - Capacitación para el empleo y fomento del emprendimiento - Promoción de la salud - Gestión del urbanismo, el transporte, la seguridad en espacios públicos - Prevención de la violencia de género
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"> - Promoción de la participación de las mujeres en los órganos directivos y de representación, en el ámbito público y privado

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 que el impacto de las aplicaciones presupuestarias por Áreas que lo han remitido ha sido:

ÁREAS Y PROGRAMAS	GASTOS INCIDEN CIA DIRECTA	GASTOS INCIDENC IA INDIRECT A	GASTOS SIN INCIDEN CIA
	IMPORT E	IMPORT E	IMPORT E
CONTRATACIÓN: TRANSVERSALIDAD. CLÁUSULAS EN PRO DE IGUALDAD. Buscando Participación equilibrada.		2.240,00	75.660,00
COPERACIÓN; Apoyo y Coordinación Institucional.	43.500,00	68.598,70	60.000,00
COOPERACIÓN: SUBVENCIONES ACCIÓN HUMANITARIA	195.040,00	71334,13	4.727,30
COOPERACIÓN: ACUERDOS SINGULARES Y OTRAS AYUDAS DE ACCIÓN DIRECTA	793.214,75	5.750,00	
COOPERACIÓN: SUBVENCIONES EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO	378.562,50	24.000,00	
EDUCACIÓN: PROGRAMAS DIRIGIDOS BÁSICAMENTE A CENTROS ESCOLARES	116.125	4.889	
INCLUSIÓN: ACTUACIONES DE INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD		1.482.000	
MAYORES: CENTRO DE PARTICIPACIÓN ACTIVA DE MAYORES		487.880	
MEDIO AMBIENTE ZOOLÓGICO	22.100,00	12.000,00	
PARTICIPAC. CIUDADANA JUNTAS DISTRITO	0	0	74.358,00
PARTICIPACIÓN CIUDADANA: PROGRAMAS			2.788.30
PROMOCIÓN DE LA CIUDAD			539.000,54
PROGRAMAS DE SALUD PÚBLICA		48.000,00	
SERVICIOS SOCIALES: CONCESIÓN AYUDAS A LA MATERNIDAD	1.000.000,00		
TURISMO: ACTIVIDADES DEL ÁREA			213.000
PRESIDENCIA	142.058	107.902	6.987.54
POLICÍA LOCAL. ADQUISIC. VEHÍCULOS PARA EQUIPO LIBRA	50.969,32		9
DIRECCIÓN GENERAL HACIENDA			1.969.20
			0,00



JUVENTUD (Reconoce incidencia indirecta de sus actuaciones sin cuantificar)			
INFRAESTRUCTURAS		42.202.71 3,12	1.438.80 3,31

Es de resaltar que determinados Servicios, como el de Infraestructuras toman conciencia de la importancia del enfoque de género, reconociendo expresamente que la mayoría de sus Intervenciones tienen incidencia, ya directa, ya indirecta o neutra. Para ello, se ha tenido en cuenta el impacto en el ámbito de la contratación administrativa, a través de los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos, (en todas las contrataciones públicas que afectan a la Delegación de Infraestructuras _obras, servicios y suministros_, se incluyen cláusulas relacionadas con la igualdad en la clasificación de las proposiciones y en la documentación previa a la adjudicación.

Reconociendo que, en concordancia con lo establecido en la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía, LISTA, en cuyo artículo 3, se explica que uno de los fines de la ordenación territorial es “favorecer la consolidación de un territorio equilibrado, cohesionado y sostenible, respetando la diversidad interna de la región y contribuyendo a la reducción de las desigualdades entre la población andaluza”, recogiendo entre los fines de la ordenación urbanística “Integrar el principio de igualdad de género, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al acceso y uso de los espacios, infraestructuras y equipamientos urbanos, y garantizando una adecuada gestión para atender a las necesidades de mujeres y hombres en las actuaciones urbanísticas y de transformación urbanística”, sería deseable colaborar con dicha Delegación para una concreción mayor y una evaluación de sus políticas en pro de la igualdad.

Igualmente, la Delegación de Medio Ambiente pone de manifiesto que el Departamento incide en la Promoción de la Igualdad real y a perspectiva de género a través de la Educación ambiental. Recoge expresamente el tipo de incidencia en función del gasto programado por el Departamento (Al efecto señala que dentro del presupuesto, en el apartado de Educación y sensibilización ambiental, los gastos destinados a esta finalidad pueden tener, prácticamente en su totalidad, una incidencia directa en el impacto de género. Esta incidencia podría afectar tanto al **R1. Roles y estereotipos**, como al **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, ...). En este sentido, se están desarrollando acciones que inciden en el impacto de género, como son el proyecto de educación ambiental y las campañas, redes, publicaciones, que inciden en el R1; y el Pacto de Milán en el R2. De otra parte, el Plan Municipal contra el Cambio Climático; Plan de Calidad del Aire; Plan de Acción de Ruidos, se puede afirmar que estos inciden de forma indirecta en el **R2. Recursos** y **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 los espacios de poder y toma de decisiones). Todos estos planes y programas cuentan con órganos de participación como por ejemplo el del Consejo Municipal de Medio Ambiente o la Comisión Técnica Municipal ante el Cambio Climático, la Comisión de seguimiento de Cambio Climático, etc.

Por lo que se refiere al Centro de Conservación Zoo Córdoba, entienden que el Programa de Educación, incide indirectamente en el **R1. Roles y estereotipos**, en tanto que va referido a 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. Si bien, su incidencia es más indirecta.

Nuevamente la Tabla reproducida 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. Algun servicio señala expresamente:



“En relación al informe en el que se solicita la incidencia de las actuaciones de esta Delegación en la políticas de impacto de género, se estima que los gastos proyectados no tienen incidencia directa o indirecta en igualdad, por tanto podrían catalogarse de gastos con incidencia no identificable. No obstante atendiendo a lo que señala el propio informe de Impacto de Género elaborado por el OPEP, que acompaña al Presupuesto General del Ayuntamiento de Córdoba para el ejercicio 2025, esta ausencia de datos o ítem específicos puede revelar la necesidad de formación específica en este Depto que podría ayudar a identificar, en lo concerniente a las tareas de la misma, cuáles son las brechas de género que deben ser corregidas y la repercusión de los programas desarrollados para paliarlas.

Desde este Órgano de Planificación insistimos en que 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. No basta con un informe anual.

Y volvemos a insistir en la conveniencia de una experiencia piloto capitaneada por las Delegaciones de Igualdad y Hacienda relativa al Capítulo de Subvenciones con un objetivo muy claro: Integrar la igualdad de género, 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.

Por lo que se refiere a los Organismos Autónomos sólo el IMDEEC recoge Informe que anexamos al presente:

“ASUNTO: Repercusión del Presupuesto en clave de género.

En cuanto a la incidencia del Presupuesto que se tramita en clave de género indicar:

1. Convocatorias de incentivos.

El crédito del Capítulo 4, que en el ejercicio 2026 asciende a 3.510.000 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, cuentan 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.

En este sentido, destacar de cada convocatoria los siguientes datos:

- AUTOEMPLEO: Convocatoria de Incentivos al autónomo, emprendimiento y proyectos de autoempleo.



A través de esta convocatoria, se pretende contribuir al desarrollo de proyectos de autoempleo, fundamentalmente promovidos por personas jóvenes (hasta 40 años inclusive), mayores de 56 años (inclusive), mujeres, colectivos con especiales dificultades, así como, entre los residentes de las zonas más desfavorecidas de la ciudad de Córdoba que, a través del emprendimiento y el desarrollo de actividades empresariales encuentran una salida al desempleo. Asimismo, también se pretende contribuir al sostenimiento de empresas que desarrollan proyectos de mantenimiento de empleo.

Entre los criterios de baremación de sus bases reguladoras, en ejercicios anteriores, p por ejemplo:

En el 2024 tanto de la Línea 1 (Empresas de nueva creación, tipología: proyectos de carácter general) como en la Línea 2 (Proyectos de economía social), se han otorgado **15 puntos más si la persona emprendedora es una mujer**, y otros 5 puntos si ésta acredita **especiales dificultades de inserción laboral** (víctima de violencia contra las mujeres o mujer que encabeza familia monomarental).

Asimismo, en la baremación se otorgan 10 punto más la empresa ha adoptado **modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal** y estén recogidos en el Plan de Igualdad de la empresa o haya presentado formulario de candidatura en cualquiera de las ediciones de los premios Concilia Plus/Concilia Córdoba del Ayuntamiento de Córdoba o premios similares.

Del mismo modo, en el **presente ejercicio 2025** en la Línea 1 (Empresas de nueva creación, tipología: proyectos de carácter general y los de economía social) **10 puntos más si la persona emprendedora es una mujer**, y otros 5 puntos si ésta acredita **especiales dificultades de inserción laboral**.

Por lo que respecta a la línea 2 (Mercados), en la baremación se otorgan **10 puntos más la empresa ha adoptado modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal** y estén recogidos en el Plan de Igualdad de la empresa o haya presentado formulario de candidatura en cualquiera de las ediciones de los premios Concilia Plus/Concilia Córdoba del Ayuntamiento de Córdoba o premios similares.

Igualmente la Línea 3 (Proyectos de Biotecnología) igualmente se otorgan **10 puntos más la empresa ha adoptado modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal** y estén recogidos en el Plan de Igualdad de la empresa o haya presentado formulario de candidatura en cualquiera de las ediciones de los premios Concilia Plus/Concilia Córdoba del Ayuntamiento de Córdoba o premios similares.

Finalmente la Línea 4 (Mantenimiento de Empleo), se otorgan **5 puntos a la empresa ha adoptado modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal** y estén recogidos en el Plan de Igualdad.

- FORMA Y CONTRATA: 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.

Con esta Convocatoria se pretende impulsar y apoyar iniciativas cuyo objetivo principal sea la financiación de planes de formación especializada para la mejora de la competitividad, la innovación o la aplicación de las TICs para empresas, personas autónomas, asociaciones empresariales o colegios profesionales o la contratación indefinida de personas en situación de desempleo, al objeto de mejorar la competitividad de las beneficiarias de la Convocatoria. Siendo los colectivos preferentes, principalmente, los jóvenes (hasta 40 años inclusive), los mayores de 56 años y/o mujeres.

Por ejemplo en el 2024, dentro de la Línea 1, se ha tenido en cuenta entre los criterios de baremación el **número de mujeres participantes en las acciones formativas**, dado 20 puntos si más del 50% de las participantes son mujeres, y 10 puntos si son menos del 50%.

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.

En el presente ejercicio 2025 en la Línea 1 (Plan de Formación) igualmente se ha tenido en cuenta entre los criterios de baremación el **número de mujeres participantes en las acciones formativas**, dado 20 puntos si más del 50% de las participantes son mujeres, y 10 puntos si son menos del 50%.

Igualmente, en las Líneas 2 y 3 de Forma y Contrata, se sigue 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.

- CRECE E INNOVA: Convocatoria de Incentivos a empresas para el mantenimiento y crecimiento empresarial, la innovación y transformación digital y la expansión de mercados 2024.

Esta convocatoria, dirigida a empresas de nuestro municipio, tiene como objetivo hacer más competitivas a las empresas, mediante la financiación, nuevas vías de negocio que ofrece la contratación pública, así como la incorporación de soluciones tecnológicas y adopción de servicios y aplicaciones TIC, a fin de expandir su actividad comercial hacia el mercado nacional e internacional y permitir el desarrollo de empresas que mantienen y generan empleo, que se encuentran en fase de consolidación.

Tanto en el 2024 como en el presente 2025 se recogen 10 puntos más dentro del baremo a las empresas solicitantes que adopten 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.

- ESAL: Convocatoria de Subvenciones de líneas de actuación desarrolladas por Entidades sin Ánimo de Lucro que favorezcan el desarrollo socioeconómico del municipio.

Con esta convocatoria 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. Por ejemplo en la convocatoria de 2023 se han financiado los proyectos como los descritos a continuación:

- Formación gratuita y certificada en auxiliar de peluquería, a 13 jóvenes de Las Palmeras y otras zonas desfavorecidas, dando prioridad a **mujeres jóvenes, menores tuteladas o extuteladas y/o inmigrantes**. Con la Fundación Adsam.
- **Puesta en valor del empresariado del municipio** con enfoque de género, con la celebración del VII Congreso Andaluz de Empresarias y Profesionales, organizado por el FEPC, que reunió en Córdoba a más de 500 profesionales de todo el país para visibilizar el empresariado femenino, su contribución al empleo y al desarrollo económico, y mostrar modelos referentes a empresarias emergentes.
- **Itinerario formativo para 50 mujeres en el desarrollo de su marca** de empresa, con análisis de la misma, diseño de página web y de una tienda online, impartido por la Fundación Mujeres.

A la hora de analizar resultados, se puede medir, por un lado, la creación de nuevas empresas y, por otro, la generación de empleo. A continuación se recogen datos contrastados de convocatorias anteriores:

Así, las ayudas del IMDEEC de 2023 han servido para **crear 131 nuevas empresas en el municipio de Córdoba promovidas por mujeres** que partían de una situación previa de desempleo. Esto supone el 48% del total de empresas beneficiarias.

Respecto al empleo, en 2023 **se han generado 268 empleos nuevos**, entre el empleo autónomo y las contrataciones realizadas a personas que partían de una situación de desempleo, financiadas con la ayuda del IMDEEC. Esto supone el 52% del total de empleo generado.

Por otra parte, dentro de la convocatoria Autoempleo 2023 existía una **línea de mantenimiento del empleo**, cuyo objetivo era contribuir al mantenimiento del empleo y del autónomo sufragando los gastos corrientes de funcionamiento de las empresas del municipio de Córdoba, con especial atención a las empresas ubicadas en Zonas desfavorecidas del municipio y en las Barriadas Periféricas.

Dentro de la misma, **317 empresas beneficiarias** -un 39% del total de 797- estaban **promovidas por mujeres**.

Por otro lado, a continuación reflejar los datos en clave de género **de las convocatorias 2024 que constan en el Plan Estratégico de subvenciones**, en concreto:

Convocatoria AUTOEMPLEO:

Entre sus tres Líneas:

LÍNEA 1: Empresas de nueva Creación, Proyectos de Carácter General / Proyectos de Economía Social

Nº de empresas beneficiarias	299
Empleos generados por las empresas beneficiarias	299
Importe global de la subvención concedida	529.474,85 €
Incentivo máximo por empresa	4.500,00



	€
Subvención media/empresa	1.770,82
	€

En cuanto al **sexo** de las personas promotoras de las empresas beneficiarias el **45,82%** son hombres y el **54,18%** mujeres.

Empresas beneficiarias, según sexopromotor/a	Nº	%
Hombres	137	45,82
Mujeres	162	54,18
Total	299	100,00

Estos datos reflejan el papel protagonista de la mujer, cada vez más emprendedora.

Datos estadísticos de empresas constituidas por mujeres

Empresas constituidas por mujeres, según informajurídica	F.Jurídica	Nº	%
EmpresarioIndividual	EI	152	93,83
Comunidad de Bienes/SociedadCivil	CB/SC	3	1,85
SociedadLimitada	SL	6	3,70
SociedadCoop. Andaluza	SCA	1	0,62
Total		162	100,00

LÍNEA 2: Empresas ubicadas en la zona de intervención y afectadas por la obra de remodelación Carretera de Trassierra.

Nº de empresas beneficiarias	46
Empleos generados por las empresas beneficiarias	46
Importe global de la subvención concedida	153.345,47 €
Incentivo máximo por empresa	4.500,00 €
Subvención media/empresa	3.333,60 €

PERFIL DE LAS EMPRESAS BENEFICIARIAS

En cuanto al **sexo** de las personas promotoras de las empresas beneficiarias el **50,00%** son hombres y el **50,00%** mujeres.

Empresas beneficiarias, según sexopromotor/a	Nº	%
Hombres	23	50,00
Mujeres	23	50,00
Total	46	100,00

De estos datos corresponden a mujeres los siguientes:

Empresas constituidas por mujeres, según informa Iurídicamente	F.Jurídica	Nº	%
Empresario Individual	EI	20	86,96
Comunidad de Bienes/Sociedad Civil	CB/SC	1	4,35
Sociedad Limitada	SL	2	8,70
Sociedad Coop. Andaluza	SCA		
Total		23	100,00

LÍNEA 3: Empresas que desarrollen proyectos o investigaciones biotecnológicas, en los sectores biomédico, agroalimentario y/o medioambiental.

Nº de empresas beneficiarias	15
Empleos generados por las empresas beneficiarias	15
Importe global de la subvención concedida	48.697,96 €
Incentivo máximo por empresa	3.500,00 €
Subvención media/empresa	3.246,53 €

PERFIL DE LAS EMPRESAS BENEFICIARIAS

En cuanto al **sexo** de las personas promotoras de las empresas beneficiarias el **73,33%** son hombres y el **26,67% mujeres**.

Empresas beneficiarias, según sexo promotor/a	Nº	%
Hombres	11	73,33
Mujeres	4	26,67
Total	15	100,00

De estos datos, los correspondientes a mujeres responden a lo siguiente:

Empresas constituidas por mujeres, según informa Iurídicamente	F.Jurídica	Nº	%
Empresario Individual	EI	1	25,00
Comunidad de Bienes/Sociedad Civil	CB/SC		
Sociedad Limitada	SL	3	75,00
Sociedad Coop. Andaluza	SCA		
Total		4	100,00

Convocatoria CRECE E INNOVA:



Línea 1: Empresas con necesidades de apoyo financiero y/o para la mejora de la excelencia empresarial

Nº de empresas beneficiarias	42
Importe global de la subvención concedida	124.728,36 €
Incentivo máximo por empresa	10.000,00 €
Subvención media/empresa	2.969,72 €

PERFIL DE LAS EMPRESAS/ENTIDADES BENEFICIARIAS

Empresas beneficiarias, según sexopromotor/a	Nº	%
Hombres	35	83,33
Mujeres	7	16,67
Total	42	100

Línea 2: Empresas de los ámbitos de la moda, la joyería y el sector primario que desarrollen proyectos de fomento y apoyo al crecimiento, la innovación y la expansión empresarial.

Nº de empresas beneficiarias	88
Importe global de la subvención concedida	661.505,50 €
Incentivo máximo por empresa	25.865,91 €
Subvención media/empresa	7.517,11 €

PERFIL DE LAS EMPRESAS/ENTIDADES BENEFICIARIAS

En cuanto al **sexo** de las personas promotoras de las empresas beneficiarias el **75,00 %** son hombres y el **25,00 %**, mujeres.

Empresas beneficiarias, según sexopromotor/a	Nº	%
Hombres	66	75,00
Mujeres	22	25,00
Total	88	100,00

Convocatoria FORMA Y CONTRATA:



Línea 1: Planes de Formación

Nº de empresas beneficiarias	41
Importe global de la subvención concedida	204.075,00 €
Incentivo máximo por empresa	12.000,00 €
Subvención media/empresa	4.977,44 €

PERFIL DE LAS EMPRESAS/ENTIDADES BENEFICIARIAS

En cuanto al **sexo** de las personas promotoras de las empresas beneficiarias el **68,29 %** son hombres y el **31,71 %**, mujeres.

Empresas beneficiarias,	Nº	%
Hombres	28	68,29
Mujeres	13	31,71
Total	41	100,00

Línea 2: Proyectos de mejora de la competitividad

Nº de empresas beneficiarias	134
Empleos generados por las empresas beneficiarias	134
Importe global de la subvención concedida	924.235,00 €
Incentivo máximo por empresa	10.500,00 €
Subvención media/empresa	6.897,28 €

PERFIL DE LAS EMPRESAS BENEFICIARIAS

En cuanto al **sexo** de las personas promotoras de las empresas beneficiarias el **79,10 %** son hombres y el **20,90 %**, mujeres.

Empresas beneficiarias,	Nº	%
Hombres	106	79,10
Mujeres	28	20,90
Total	134	100,00

El perfil de las empresas promovidas por mujeres es el siguiente:

Empresas constituidas por mujeres, según su forma jurídica	Nº	%
Empresario individual	15	53,57



SociedadAnónima	SA	1	3,57
SociedadCoop. Andaluza	SCA	1	3,57
SociedadLimitada	SL	11	39,29
Total		28	100,00

CARACTERÍSTICAS DE LAS CONTRATACIONES

En cuanto a las personas contratadas, el **54,48%** corresponde a mujeres y el **45,52%** a hombres

Personascontratadas	Nº	%
Hombres	61	45,52
Mujeres	73	54,48
Total	134	100,00

Línea 3: Proyectos de carácter social

Nº de entidades beneficiarias	14
Importe global de la subvención concedida	97.328,00 €
Incentivo máximo por asociación / empresa	10.500,00 €
Subvención media/empresa	6.952,00 €

PERFIL DE LAS EMPRESAS BENEFICIARIAS

En cuanto al **sexo** de las personas promotoras de las entidades/empresas beneficiarias el **57,14 %** son hombres y el **42,86%**, mujeres.

Empresasbeneficiarias,	Nº	%
Hombres	8	57,14
Mujeres	6	42,86
Total	14	100,00

La estadística de mujeres promotoras según la forma jurídica responde a lo siguiente:

Empresasconstituidaspormujeres.segúninformajurí	F.Jurídica	Nº	%
Asociación	A	6	100,00
Fundación	FUND		
SociedadCoop. Andaluza	SCA		
Total		6	100,00

CARACTERÍSTICAS DE LAS CONTRATACIONES

En cuanto a las personas contratadas, el **86%** corresponde a mujeres y el **14%** a hombres.

Personascontratadas	Nº	%
Hombres	2	14
Mujeres	12	86
Total	14	100

2. Formación para el empleo.

En 2024, el IMDEEC recuperó el papel protagonista que tenía dentro de la formación para el empleo. Así, en el ejercicio pasado **45 jóvenes del municipio menores de 30 años mejoraron sus competencias, mientras reciben un año de salario**, dentro de las acciones de Formación y Empleo 'Córdoba Global I' y 'Córdoba Global II', de 'marketing y compraventa internacional' y 'Descubre Córdoba', de productos turísticos, en las que existe una gran demanda de personal. Para llevar a cabo estas iniciativas, el IMDEEC ha contado con una subvención de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía, haciendo frente al pago de los contratos en alternancia del alumnado y a la contratación de docentes.

En estas tres formaciones se ha dado prioridad a la participación de mujeres, y del total de 45 alumnos, 30 son mujeres a las que se ha realizado un contrato en alternancia de un año de duración.

Durante el ejercicio 2025 continuó la ejecución de 'Córdoba Global II', culminando en el alumnado el pasado mes de junio.

3. Red de emprendimiento.

Otro de los ejes de trabajo del IMDEEC es el impulso al emprendimiento y a la creación de nuevas empresas en Córdoba, con especial atención al emprendimiento biotecnológico. Este eje estratégico, que se ha materializado en la puesta en marcha de la **incubadora de alta tecnología Córdoba Biotech**, tiene entre sus objetivos posicionar Córdoba como un referente en la investigación biotecnológica, mediante un proyecto tractor para la economía local, generador de empleo especializado. Por ejemplo, de los salientes 28 proyectos incubados participaron 17 mujeres, 5 están liderados por mujeres y en el resto, formaban parte del equipo o estaban contratadas como investigadoras, al mismo nivel que los hombres.

Respecto al resto de espacios para el emprendimiento, por en el 'hub' El Patio, que dirige y gestiona el IMDEEC dentro de la iniciativa Andalucía Open Future, según los datos más recientes de las 63 startups tecnológicas que han pasado desde su puesta en marcha en 2018 han estado 16 liderados por mujeres (25%).

En los Viveros de Empresas, donde el IMDEEC ofrece alquiler subvencionado de oficinas y naves a empresas de reciente creación, según datos más recientes 12 de los 34 viveristas son empresas dirigidas por mujeres (35%).

Para mejorar esta situación, el IMDEEC trabaja **en la visibilización de estas empresas**, para que sirvan de referente. Facilitando y financiando su participación en ferias y encuentros de emprendimiento a nivel nacional, mejorando su red de contactos a través del networking, y gestionando su aparición en medios de comunicación.

4. Plantilla.

Por otro lado, destacar que la plantilla del IMDEEC, que se financia con el Capítulo 1, está compuesta en **más del 80% por mujeres**, estando 3 de las 4 Jefaturas ocupadas por mujeres, y estando la Adjuntía de Dirección, la Gerencia y la Presidencia ostentada igualmente por mujeres.

5. Convenios de colaboración.

El IMDEEC lleva a cabo actuaciones que si tienen importante repercusión en clave de género, a modo de ejemplo en el presente ejercicio 2025 el **Convenio para “Impulso del Talento Femenino”** rubricado con CCOO, o el rubricado en el 2024 con la Fundación Santa María la Real **para el desarrollo del Programa Entrena Empleo 2024.**

6. Otros programas.

Igualmente el IMDEEC **ejecuta Programas cuyo colectivo fundamental son mujeres**, tal es el caso del PROFEA. Por indicar datos, en este programa en el ejercicio 2021 el 67% mujeres, en el 2022 el 70%, en el 2023 el 77%, y en 77,15% en el 2024. En Córdoba (fecha y firma electrónica). LA ADJUNTA DE DIRECCIÓN

Por lo que se refiere a las Empresas Municipales, sólo CECOSAM acompaña el Informe de Género, que igualmente anexamos al presente:

1. INTRODUCCIÓN

Los presupuestos con enfoque de género son esenciales para avanzar en la igualdad de género real, en todos los ámbitos. Por ello, los presupuestos son una herramienta fundamental para avanzar en la igualdad de género real en todas las dimensiones de la sociedad y permiten garantizar una distribución equitativa de los recursos y una mayor igualdad de oportunidades para todos.

CECOSAM, siempre ha estado comprometida con la igualdad y la conciliación entre la vida laboral y personal por lo que utiliza los presupuestos para una aplicación efectiva de la misma. Mediante la planificación transversal, asigna recursos con enfoque de género incluidos en las partidas presupuestarias para el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

2. MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos de carácter internacional sobre derechos humanos. En 1979 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.

3. PLANIFICACIÓN TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN CECOSAM

Cecosam aplica la transversalidad de género a las diferentes áreas de la empresa en materia presupuestaria:

3.1. Derechos sociales

El Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) recoge diversos permisos retribuidos, incluyendo el derecho a 5 días por accidente, enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo, así como por el cuidado efectivo de un familiar o persona que conviva en el mismo domicilio. También contempla 15 días por matrimonio o registro de pareja de hecho, y 2 días (ampliables a 4 si hay desplazamiento) por fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos tienen que ser presupuestados económicamente en el área correspondiente de los presupuestos de Cecosam para el año 2026.

3.2. Contratación pública

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, la contratación pública de Cecosam aplica en sus pliegos de cláusulas administrativas particulares una serie de requisitos y obligaciones para la promoción de la igualdad:

a) Cláusula de promoción de la igualdad: La empresa adjudicataria está obligada a implementar medidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos que se establezcan en cada momento por la legislación vigente. En todo caso, estará obligada a presentar en la fase de presentación de ofertas las medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como de conciliación familiar durante la ejecución del contrato.

A estos efectos se deberá aportar junto con la documentación administrativa que se requiera a la empresa cuya oferta se considera más ventajosa, declaración sobre el número de trabajadores/as y justificación de disponer, en caso de superar los 250 trabajadores y por lo tanto ser preceptivo, del correspondiente plan de igualdad, en los términos de la Ley Orgánica 3/2007, de veintidós de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normativa de aplicación. A su vez, la empresa adjudicataria deberá cuidar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en todas las actuaciones y documentos producidos en la ejecución del contrato.

b) Cláusula de cumplimiento de contratación mínima de personas con discapacidad: La empresa a la que se requiera la documentación exigida en la normativa de contratación por tratarse de la oferta más ventajosa



deberá presentar certificado donde indique el número de trabajadores en plantilla, y en caso de ser su número igual o superior a 50, acreditación del cumplimiento de reserva mínima del 2% de justificación de la adopción de las medidas sustitutorias previstas legalmente.

c) Cumplimiento de la normativa laboral La empresa adjudicataria está obligada al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo, comprendiendo el respeto a la normativa social y laboral vigente. Cuando las prestaciones a desarrollar estén sujetas a ordenanza laboral o convenio colectivo vendrá obligada a cumplir con las disposiciones de la ordenanza laboral y convenio colectivo correspondiente.

3.3. Formación

El plan formativo de Cecosam con enfoque de género para el año 2026 busca integrar la perspectiva de género en la planificación, diseño, impartición y evaluación de cursos, programas o acciones formativas, con el fin de promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres al cuestionar estereotipos, identificar desigualdades y fomentar la inclusión en todos los ámbitos de la organización o institución. Por ello, Cecosam busca desarrollar planes formativos que actualicen y potencien la igualdad entre hombres y mujeres, así como que el personal trabaje de manera transversal la perspectiva de género, siendo primordial para contribuir al avance en materia de igualdad. Los cursos impartidos por Cecosam en el año 2025 para todo el personal han tenido un impacto en la manera de entender las relaciones laborales entre personas, siendo:

- PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL POR RAZONES DE SEXO
- ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

3.4. Herramientas de desarrollo con enfoque de género

3.4.1 II Plan de Igualdad de Cecosam:

Cecosam tiene contemplado para el año 2026, la actualización del I Plan de Igualdad vigente en la empresa.

- Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
- Fase 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y los hombres en la empresa.
- Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
- Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.
- Fase 5. Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa. Para realizar esta actualización, Cecosam debe presupuestar en el área correspondiente la realización del mismo.

3.4.2 Página WEB

Promoción del uso del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas en toda la documentación que se genere desde las distintas áreas, incluyendo los textos y formularios publicados en la intranet y la página web de Cecosam.

3.4.3 Actualización sistema informático (software)

Ánalisis y adaptación de los programas informáticos de las distintas áreas para incorporar la variable sexo en sus formularios y registros, de manera que se pueda conocer la utilización desagregada por sexo de los servicios de Cecosam.

Finalmente, señalar que EMACSA en los gastos del Presupuesto 2026, dentro del capítulo Servicios Profesionales (375.599 €), recoge una partida denominada “Actuaciones en igualdad y diversidad”, por importe



Área de Economía, Hacienda y Empleo
Órgano de Planificación Económica y Presupuestaria
Capitulares, 1. 14071 – Córdoba
Tfno. 957499900 Ext. 17116 y 17087
Código RAEI JA01140214
planificacion.presupuestaria@ayuncordoba.es

de 15.000 €, destinada al asesoramiento en el seguimiento del plan de igualdad, y a la consultoría para el reconocimiento de EMACSA como "Espacio Libre de LGTBIfobia.

LA TITULAR DEL ÓRGANO DE PLANIFICACIÓN ECONÓMICO-PRESUPUESTARIA.



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

DOCUMENTO ELECTRÓNICO

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

uVOFmHpvRFD7n8fVszSYZKBttQQnwh

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

Hash del documento: f277fe56374145c902ffa9e64c2cfbd928eb3374

METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Versión NTI:	http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e
Identificador:	ES_LA0016541_2025_uVOFm8444591737477844250026507
Órgano:	LA0016541 - Planificación Económico-Presupuestaria
Fecha de captura:	14/10/2025 13:38:56
Origen:	Administracion
Estado elaboración:	EE01 - Original
Formato:	PDF
Tipo Documental:	TD_99 - otros
Tipo Firma:	PAdES internally attached signature
Valor CSV:	uVOFmHpvRFD7n8fVszSYZKBttQQnwh



Código QR para validación en sede