

**DENOMINACIÓN:**

Acuerdo de 26 de marzo de 2025 del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge en diferentes artículos la obligación en la actuación en materia de igualdad de género. En el artículo 15 establece que *“Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”*. Avanzando en este marco encontramos que en su artículo 37 se definen los principios rectores de las políticas públicas, destacando que el punto 1.11.º viene a establecer como principio *“La plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y así como la conciliación de la vida laboral y familiar”*. Finalmente el artículo 73, específico dedicado a las políticas de género, establece que la Comunidad Autónoma tendrá la competencia para la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos, al tiempo que para la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.

En la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, podemos encontrar numerosas referencias a la igualdad de género en relación con el empleo. Entre ellas es destacable el artículo 22, Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, que establece que:

*“1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

*2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.”*

También en esta Ley 12/2007, de 26 de noviembre, encontramos que el artículo 23 está dedicado específicamente a las políticas de empleo, destacando que debe desarrollar actuaciones específicas para impulsar la transversalidad de género pero sobre todo que *“La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas activas de empleo y planes de empleo, favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de la violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres al frente de familias monoparentales y mujeres especialmente vulnerables, como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes y racializadas, entre otras. Asimismo, fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables”*, y el artículo 26 que incide en la calidad en el empleo, atribuyéndole a la Administración de la Junta de Andalucía la potestad para garantizar la igualdad de género en el acceso al empleo y la calidad del mismo.

La Ley 9/2018, de 8 de octubre, que modifica a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, aborda la política de igualdad salarial entre mujeres y hombres como una cuestión novedosa, introduciendo el artículo 26 bis de política de igualdad salarial entre mujeres y hombres y estableciendo en su disposición adicional primera, en relación a la igualdad salarial, que la Administración de la Junta de Andalucía elaboraría un plan especial extraordinario para abordar la problemática de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía, lo que llevó a la aprobación del Acuerdo de 9 de octubre de 2018 del Consejo de Gobierno por el

que se aprueba la formulación del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía.

El citado plan tenía un carácter extraordinario en el momento de aprobarse la Ley 9/2018, de 8 de octubre, para abordar la problemática de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía en ese momento. La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo ha estado desarrollando las actuaciones conducentes al cumplimiento de los objetivos incluidos en su formulación en materia de brecha salarial aunque no se hubiera aprobado el mismo.

Por otro lado, también se estableció la obligación en el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de la aprobación por parte de la consejería competente en materia de igualdad, de un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía que sirviera de marco para la elaboración de planes específicos en el ámbito de las competencias de las distintas Consejerías, siendo aprobado el mismo el 8 de marzo de 2022. Una vez aprobado el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía 2022-2028 (en adelante PEIMHA), que incluye como uno de sus retos atacar las causas de la desigualdad salarial y teniendo además en cuenta que las medidas de igualdad en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo han de incluir medidas en materia de brecha de género, se ha entendido respecto a la formulación del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía que es necesario dejarla sin efecto, ya que las actuaciones que se derivan del mismo estarán integradas en el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028.

Respecto el ámbito competencial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, que viene a marcar los límites de las actuaciones a ejecutar a través del plan de igualdad de mujeres y hombres, hemos de tener en consideración por una parte el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 julio, sobre reestructuración de Consejerías, y por otra, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

En virtud de lo anteriormente indicado, de conformidad con lo establecido en el artículo 27.12 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a propuesta de la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 26 de marzo de 2025,

#### ACUERDA

Primero. Formulación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028.

Se aprueba la formulación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028, cuyo contenido, elaboración y aprobación se realizarán conforme a las determinaciones establecidas en el presente acuerdo.

Segundo. Finalidad y principios del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028.

La finalidad del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028 es constituirse en el instrumento básico de planificación, ejecución, desarrollo y evaluación de las políticas públicas que en materia de empleo, dentro del marco competencial establecido en el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, se desarrollen en materia de igualdad de género.

Los principios rectores del plan, además de los siete ya establecidos en el PEIMHA, serán los siguientes:

- Transparencia. Implica la práctica de un modelo de gobierno abierto donde la ciudadanía tendrá conocimiento desde el proceso de elaboración del plan hasta su evaluación, pasando por el seguimiento y las modificaciones que sean necesarias para su implementación.
- Inclusión. Relacionado con el principio de interseccionalidad, se tendrán en consideración en las actuaciones a realizar a las mujeres de colectivos especialmente vulnerables.
- Evaluabilidad. El plan tiene que poder ser evaluable en función, entre otros aspectos, según los criterios de coherencia, eficacia y eficiencia, de tal modo que se pueda realizar una evaluación tanto del diseño como de la implementación del plan.

Tercero. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del Plan será la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la participación tanto de la estructura organizativa central como periférica de la Consejería.

Cuarto. Contenido del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el ámbito sectorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 2025-2028.

En el plan se establecerán los objetivos generales, el plazo, los mecanismos, procedimientos y metodologías de ejecución de sus actuaciones y los instrumentos básicos de evaluación y seguimiento. Su contenido será el siguiente:

- a) Un diagnóstico donde se identifiquen los problemas y necesidades, que esté basado en indicadores contrastables, que tenga en cuenta el enfoque integrado de género y el análisis causal, y que deberá tener su reflejo en una matriz DAFO que permita detectar los retos a los que se debe dar respuesta el plan.
- b) La definición de los objetivos estratégicos y específicos con sus metas asociadas, con indicación de indicadores de impactos y sus metas finales e intermedias.
- c) La definición de líneas estratégicas, programas, medidas e instrumentos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos, asignando competencias y estableciendo indicadores de realización y resultados.
- d) El establecimiento de un Sistema de Evaluación y Seguimiento del plan que deberá contener al menos un panel de indicadores, un cuadro de mando para el seguimiento y un cronograma con la previsión de la actividad a desarrollar y la estimación presupuestaria asociada.

Quinto. Proceso de elaboración y aprobación.

La Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo elaborará una propuesta inicial basada en el diagnóstico previo realizado y alineado con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

Concluida esa propuesta inicial del Plan que someterá a la consideración de las instituciones, organismos y entidades de interés en la materia, a fin de que presenten sus aportaciones.

La propuesta del Plan será sometida a información pública por un periodo no inferior a quince días hábiles, anunciándose en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en el sitio web de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y, asimismo, serán recabados los informes preceptivos exigidos por la normativa de aplicación.

Cumplimentados los anteriores trámites, se dará traslado de la propuesta final del Plan a la persona titular de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, a fin de que lo eleve al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva.

Sexto. Habilitación.

Se faculta a la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este acuerdo.

Séptimo. Eficacia.

1. Dejar sin efecto el Acuerdo de 9 de octubre de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del I Plan de acción contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en Andalucía.
2. El presente acuerdo surtirá efectos el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de marzo de 2025

Juan Manuel Moreno Bonilla  
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Rocío Blanco Eguren  
CONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO  
AUTÓNOMO