

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

Con estas actuaciones, y teniendo en cuenta el poder transformador de los Consorcios de Transportes por su capacidad para coordinar y gestionar las infraestructuras y servicios de transporte público, y dado que atienden a un volumen amplio de población dentro de su marco competencial, se espera equilibrar el número de personas usuarias adecuando las expediciones a las necesidades concretas de mujeres y hombres, conocidas por los estudios realizados a través de las encuestas.

17.51 AGENCIA DE VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE ANDALUCÍA

43A VIVIENDA, REHABILITACIÓN Y SUELO

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

A.1. Adecuación del parque público residencial. Sobre esta actuación recaerá el proyecto específico referido a la mejora de la igualdad de género en la inserción laboral.

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

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dedica el artículo 50 al planeamiento urbanístico, vivienda y transporte, que es de aplicación a AVRA en el desarrollo de sus actuaciones. En concreto, la actuación prevista responde al apartado 2.

Por otra parte, a AVRA, en calidad de entidad pública a la que se atribuye la realización de actividades prestacionales y de gestión de servicios de interés público y que aplica técnicas de gestión empresarial en la ejecución de competencias propias de la Consejería competente en materia de vivienda, en el marco de la planificación y dirección de ésta, también le es de aplicación el artículo 12 sobre contratación pública.

De manera transversal, también le afectan los artículos 9 sobre lenguaje no sexista e imagen pública, el artículo 9 bis sobre capacitación del personal al servicio de la Administraciones públicas y el artículo 11 sobre representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados. En el ámbito del empleo del sector público, se observan los mandatos del artículo 32, relativo a Planes de igualdad en el empleo de la Administración pública, el artículo 33. Protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el artículo 39. Conciliación en el empleo público.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, también cuenta con artículos que afectan a la labor que desarrolla AVRA y en concreto en la actuación señalada. El artículo 48 está dirigido a viviendas protegidas, y el artículo 20 a las formaciones de profesionales y del personal de la Administración de la Junta de Andalucía.

Además de la legislación anterior, el Decreto 141/2016, de 2 de agosto, por el que se regula el Plan de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía 2016-2020, establece la necesidad de integrar el enfoque de género de manera transversal, y lo destaca en determinadas áreas como es el caso

de los grupos de especial protección, desahucios, intervención social, ayudas a personas inquilinas, permutas o el ámbito de la rehabilitación.

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

Uno de los sectores económicos más vinculados con la vivienda, como es el de la construcción, muestra una manifiesta brecha entre hombres y mujeres, caracterizándose por su extremada masculinización, ya que el 95,8% de las personas empleadas son hombres. Por ello, a través de la rehabilitación del parque público residencial, como elemento de recuperación en el sector de la construcción, se pretende la mejora de la igualdad de género en la inserción laboral.

Por tanto, se va a impulsar la puesta a punto del parque público residencial de titularidad y gestión de la Junta de Andalucía mediante obras de rehabilitación, con especial atención a la rehabilitación energética, conservación y mantenimiento y resolución de los problemas de accesibilidad. Y con la pretensión de disminuir la brecha anteriormente señalada, se establecerán criterios de género en las licitaciones dando preferencia en la adjudicación del contrato, en el supuesto de empate, a aquella empresa que:

- Tenga una plantilla con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en su conformación.
- Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
- Tenga una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
- Tenga un Plan de Igualdad.

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

La Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA) ha sido objeto de una auditoría en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG). Esta ha tenido como resultado un Informe de Auditoría de Presupuesto y Género, dirigido a la Agencia y presentado en Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que incluye diversas recomendaciones para que la Agencia avance en la inclusión de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres a través del presupuesto público.

En el área de planificación presupuestaria, la Agencia tiene previsto desagregar por sexo la información relativa a personas de determinadas áreas. Por otra parte, ha diseñado nuevos indicadores de género que se implementarán en 2022. Si bien esto se valora de manera positiva, y responde a alguna de las recomendaciones de la Auditoría, sigue teniendo margen de mejora, ya que quedan áreas en las que aún no se cuenta con información sobre los efectos de sus actuaciones de manera diferenciada para hombres y mujeres, como ocurre en el ámbito del fomento de la igualdad en el empleo. Se debe revisar, por tanto, las definiciones de los nuevos indicadores propuestos con su forma de cálculo.

También relacionada con la planificación presupuestaria, se recomendaba la elaboración de diagnósticos de género en su marco competencial. Esto no queda cubierto con el diagnóstico que se ha previsto realizar para el Plan de Igualdad de la Agencia, ya que este es de carácter

intraorganizacional. Sigue estando vigente la recomendación efectuada al respecto así como la dirigida a ampliar objetivos y actuaciones de igualdad de género al resto de áreas que gestiona la Agencia.

Con respecto a la implementación de la metodología G+, mantiene el compromiso de realizar un plan de formación para 2021, confirmando la apuesta a este respecto de la Agencia y respondiendo, por tanto, a una de las recomendaciones incluidas en el Informe de Auditoría.

Se observa, que la Agencia cumple de manera parcial con las recomendaciones efectuadas en el marco de la Auditoría de presupuesto y género, pero todavía puede seguir avanzando en la definición de una estructura de objetivos y líneas de trabajo que integre la perspectiva de género en todas sus áreas competenciales, basada en un diagnóstico previo y en coherencia con la planificación sectorial.