



PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACION DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBAN LOS ESTATUTOS DE LA AGENCIA DE OBRA PUBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCIA

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

1.- Justificación normativa

- **Ley 18/2003, de 29 de diciembre**, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, artículos 139 y 140.
- **Ley 12/2007, de 25 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- **Ley 13/2007, de 26 de noviembre**, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.
- **Decreto 93/2004, de 9 de marzo**, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de Ley y Reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.
- **Orden de 24 de noviembre de 2002**, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos.
- **Instrucción de 16 de marzo de 2005**, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar el uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

2.- Informe

A) Personal Directivo.

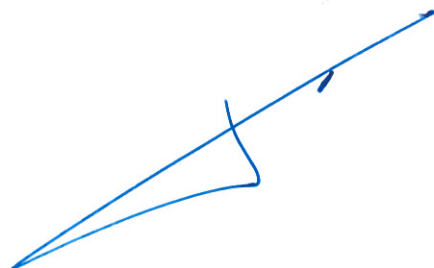
El Equipo Directivo actual está formado por siete puestos, uno de ellos vacante. Los seis puestos ocupados están desempeñados por hombres en el 100% de los casos.

Los puestos que forman parte del Equipo Directivo son los siguientes:

- Director Gerente
- Directores de Departamento

B) Composición de la plantilla.

La plantilla se distribuye de la siguiente manera:



Mujeres	Hombres	Total
58 (51%)	55 (49%)	113

La distribución según categorías profesionales y sexo es la siguiente:

Grupo Profesional	Mujeres		Hombres		Total puestos
	Nº	%	Nº	%	
Auxiliar Ordenanza - Subalterno/a	0	0%	2	2%	2
Auxiliar Conductor	0	0%	1	1%	1
Auxiliar Serv. Administrativos	5	4%	0	0%	5
Administrativo/a	20	18%	2	2%	22
Administrativo/a Responsable Equipo	1	1%	1	1%	2
Administrativo/a Secretaria Direccion/Dpto.	5	4%	0	0%	5
Jefe/a Unidad	8	7%	7	6%	15
Técnico G3 Operaciones	1	1%	4	4%	5
Técnico G3 Servicios	0	0%	3	3%	3
Técnico G4 Coordinador/a	1	1%	2	2%	3
Técnico G4 Operaciones	0	0%	3	3%	3
Técnico G4 Servicios	9	8%	3	3%	12
Técnico G5 Dirección de Obra	1	1%	3	3%	4
Técnico G5 Especialista	2	2%	1	1%	3
Técnico G5 Gerente de Actuaciones	4	4%	12	11%	16
Jefe/a Area	1	1%	5	4%	6
Director/a Departamento	0	0%	5	4%	5
Director/a Gerente	0	0%	1	1%	1

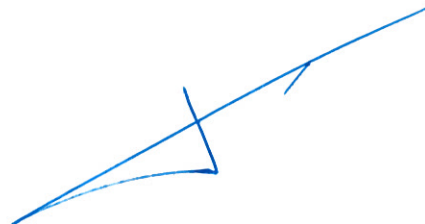
(*) *Datos correspondientes al 30 de noviembre de 2015*

- Técnico G3 – diplomatura o equivalente
- Técnico G4 / G5 – Ingeniería, Licenciatura o equivalente

Como se observa en la tabla anterior, el número de mujeres es prácticamente similar al de hombres, siendo en los grupos administrativo y mandos/directivos donde las diferencias son mayores. La causa mayor de este desequilibrio se encuentra en la actividad propia de la entidad y el estancamiento en la contratación de nuevo personal de acceso.

C) Modalidades de contrato de trabajo entre hombres y mujeres.

Actualmente todos los contratos (113) son de carácter indefinido, 6 de ellos de Alta Dirección correspondientes a la Dirección Gerencia y Dirección de Departamentos. La distribución de contratos por sexo es similar a la distribución de plantilla.



	Mujeres	Hombres	Total
INDEFINIDO	58	55	113
EVENTUAL	0	0	0
	51 %	49 %	

(*) *Datos correspondientes al 30 de noviembre de 2015*

D) Participación de mujeres en los órganos de representación legal de los trabajadores.

Existen dos órganos de representación de los trabajadores: Comité de Empresa de los Servicios Centrales de la Agencia y Delegado de Personal del centro de trabajo de Granada. El Comité de Empresa de los Servicios Centrales está formado por cinco representantes, de los cuales una es mujer (20%) y cuatro son hombres (80%).

El Delegado de Personal de Granada, solo puede ser una persona debido al número de trabajadores total del centro de trabajo (menos de 50 y más de diez trabajadores) y en este caso es hombre.

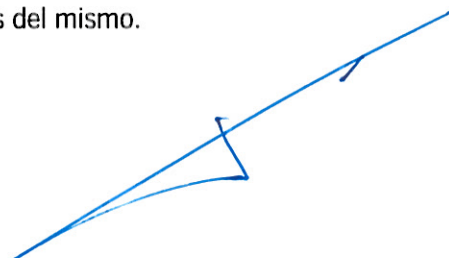
E) Política de igualdad.

En noviembre de 2009 se iniciaron los trabajos encaminados a la implantación de un Plan de Igualdad y otras medidas de promoción de la Igualdad, cuyos resultados alcanzaron la fase de diagnóstico y elaboración de propuestas. Aun cuando no se formalizó el Plan de Igualdad, sus conclusiones fueron incluidas en la elaboración del Protocolo de Acoso de la Agencia, planes de formación y sensibilización, atención al lenguaje no sexista, así como en distintas acciones de comunicación.

En el Protocolo de Actuación en caso de Acoso sexual, por razón de sexo o moral, la Agencia se compromete públicamente a evitar la discriminación y el acoso por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, ideología, color, edad, orientación sexual, etc., según las indicaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En su preámbulo, la Dirección de la Agencia considera fundamental la prevención y eliminación de cualquier tipo de conducta de acoso en cualquiera de sus tres manifestaciones (sexual, moral y/o por razón de sexo).

F) Estructura y política retributiva.

Las retribuciones percibidas por hombres y mujeres adscritos a puestos de trabajo, grupos y niveles profesionales similares, son idénticos, siendo retribuidos según los conceptos establecidos en la tabla salarial de la Agencia del Acuerdo Colectivo de Organización del Trabajo y Sistema Retributivo y procedimientos derivados del mismo.





G) Número de representantes en órganos de decisión, diferenciados por sexo.

Durante el año 2015, los representantes en el Consejo Rector de la Agencia, distribuidos por sexo, son los siguientes:

Año 2015	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Consejo Rector	1	12,5%	7	87,5%	8

Sevilla, 22 de diciembre de 2015


José Francisco Pérez Moreno
Director Gerente