

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO RELATIVO AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL ESTATUTO DEL PERSONAL LABORAL DIRECTIVO PROFESIONAL EN LAS ENTIDADES INSTRUMENTALES DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1. Título de la norma jurídica.

Decreto por el que se aprueba el Estatuto del personal laboral directivo profesional en las entidades instrumentales del sector público andaluz.

2. Fundamentación.

En virtud del artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como por el artículo 6.2. de en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, todos los Centros Directivos de la Junta de Andalucía tienen la obligación de acompañar al procedimiento de elaboración de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes, un Informe en el que se valore el impacto que pueden causar tras su aprobación.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, corresponde al centro directivo competente la emisión de este Informe.

3. Centro directivo emisor, objeto del informe y órgano al que se remite.

En respuesta a estos mandatos, la Secretaría General de Regeneración, Racionalización y Transparencia emite el presente informe con objeto de evaluar el impacto de género que pudiera causar el proyecto de decreto, y lo envía a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local con la finalidad de que realice las observaciones pertinentes y las remita de nuevo al centro directivo que suscribe para la modificación de la norma, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.



FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	10/06/2021 12:38:30	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	KWMFJ7SYWDENSAFQC865DXRW775HFC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	
			



IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

En tanto que la norma evaluada tiene como grupo destinatario final a mujeres y hombres, e influirá en el acceso a puestos de trabajo del sector público, y consecuentemente a retribuciones, cese, evaluación del desempeño, etc..., la misma es PERTINENTE.

MARCO NORMATIVO DE APLICACIÓN

La legislación vigente establece los siguientes mandatos relativos a la incorporación del principio de igualdad de género, y que son de aplicación a este proyecto normativo:

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en las Administraciones de la Junta de Andalucía.

ANÁLISIS DE GÉNERO DEL CONTEXTO DE APLICACIÓN

Datos desagregados por sexo e indicadores de género sobre la situación y posición de mujeres y hombres en el contexto de la intervención:

- Información relevante: en función del grupo destinatario de la norma, el organismo que suscribe aporta los siguientes datos relativos a la situación de mujeres y hombres en el contexto de la intervención.

En el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2021 se recogen los siguientes datos relevantes con respecto al proyecto de decreto que nos ocupa:

- En este Informe se analiza la composición por sexo del personal de las agencias y consorcios de los artículos 54 y 12.3, respectivamente, de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía; de las sociedades mercantiles y fundaciones del sector público andaluz, y de las demás entidades del sector público de Andalucía referidas en el artículo 5.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	10/06/2021 12:38:30	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	KWMFJ7SYWDENSAFQC865DXRW775HFC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- La Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, proporciona información del personal de las entidades citadas en el párrafo anterior, que ascienden a un total de 19.917 personas de las que 10.383 son mujeres (52,1%) y 9.534 son hombres (47,9%) dándose, por tanto, un equilibrio en la representación de mujeres y hombres con una ligera mayoría de mujeres.

- **Análisis general.** En 2020, la representación del conjunto de la plantilla mantiene la tendencia hacia la paridad de los últimos años (IPRHM=1,02), incrementando ligeramente la presencia de mujeres con relación al año anterior (IPRHM=1,01). Este equilibrio no se mantiene, sin embargo, en todas las categorías profesionales, ya que solo los mandos intermedios (IPRHM=0,92) y los puestos básicos (IPRHM=1,04), tienen plantillas equilibradas, especialmente los puestos básicos, que al constituir el 92,6% del personal, condicionan los valores de representación del conjunto de las entidades. Por el contrario, a medida que se asciende en los niveles de responsabilidad, la presencia masculina es más numerosa, incluso en mayor medida que en 2019. Así, por ejemplo, los máximos cargos directivos o personal alto cargo (IPRHM=0,58) presentan una amplia sobrerrepresentación de hombres, seguidos de los equipos directivos (IPRHM=0,68) y finalmente, de los órganos de gobierno (IPRHM=0,71).

- **Personal directivo.**

◦ **Personal Directivo que ostenta la mayor responsabilidad.** En julio de 2020, el personal alto cargo (gerencia, consejero/a delegado/a, dirección ejecutiva, etc.) de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del decreto lo conforma un total de 55 personas, de las que 39 son hombres y 16 mujeres (IPRHM=0,58). Se ha producido, por tanto, una caída en la presencia de mujeres con relación al año anterior (IPRHM=0,75) que afecta especialmente a las APE (que pasan de un IPRHM=0,78 en 2019 a 0,35 en 2020) y a las Sociedades Mercantiles (que descienden de un IPRHM=0,43 en 2019 a 0,29 en 2020). Por el contrario, los Consorcios alcanzan en 2020 valores paritarios (IPRHM=1) a diferencia de la amplia masculinización de 2019 (IPRHM=0,36). Finalmente, las Fundaciones alcanzan valores de representación equilibrada (IPRHM=0,82), revirtiendo la feminización del año anterior (IPRHM=1,22).

◦ **Personal de los equipos directivos.** El resto de los puestos directivos de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del decreto lo conformaban a fecha 1 de enero de 2020, 97 personas, de las que 33 son mujeres y 64 hombres (IPRHM=0,68). La representación está incluso más masculinizada que en 2019 (IPRHM=0,77), y tanto las APES (IPRHM=0,73) como las Fundaciones (IPRHM=0,75), abandonan en 2020 el equilibrio del año anterior (IPRHM=0,81 y 0,80, respectivamente). Por su parte, los consorcios (IPRHM=0,40) y las sociedades mercantiles (IPRHM=0) mantienen los mismos valores de sobrerrepresentación masculina que en 2019. Cabe destacar, no obstante, que entre las APES -que representan el 79,4% del total de los equipos directivos- existen entidades con sobrerrepresentación femenina. Por el contrario, el resto de consorcios, fundaciones y sociedades presentan valores de amplia masculinización, al contar solo con hombres entre sus equipos directivos.

El decreto afectará a personas, es decir, podría afectar directamente a mujeres y hombres, por lo que resulta pertinente al género, aunque en su formulación no presenta tratamientos diferenciados o especialidades en función del género.

FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	10/06/2021 12:38:30	PÁGINA 3/5
VERIFICACIÓN	KWMFJ7SYWDENSAFQC865DXRW775HFC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	





En base a estos datos, se identifican desigualdades de género en el ámbito de intervención de la norma, que justifican la incorporación de medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA

1. Respuesta del proyecto normativo a los mandatos legislativos de igualdad de género y a las desigualdades entre mujeres y hombres detectadas.

En el proyecto de decreto se recogen las siguientes medidas para fomentar la igualdad de género:

a. Referencias normativas en exposición de motivos o preámbulo. No se han incluido referencias en esta parte.

b. Integración transversal del principio de igualdad en el objeto:

Aun cuando no se haya hecho referencia expresa en la norma a la integración transversal del principio de igualdad, si se han contemplado actuaciones concretas consecuentes a dicho fin, en particular en materia de procesos selectivos y de evaluación del desempeño que se recogen en el siguiente apartado.

Asimismo la norma ha sido redactada siguiendo las pautas de uso no sexista del lenguaje.

c. Referencias al principio de igualdad y medidas incluidas en el articulado y disposiciones adicionales, finales y/o derogatorias:

- Artículo 6. (...) 5. *Las convocatorias de los procesos selectivos podrán establecer que en caso de empate en la fase final del proceso, se establezca como criterio de desempate, la prioridad de las personas del sexo cuya presencia en los puestos directivos del sector público instrumental andaluz sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la publicación de la convocatoria, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativo de Hombres y Mujeres.*

- Artículo 9. (...) 5. *La composición del comité calificador responderá al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 25 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*

- Artículo 29. (...) 1.(...) *La composición del comité evaluador se ajustará a las previsiones del artículo 9 relativas al comité calificador, (...).*

FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	10/06/2021 12:38:30	PÁGINA 4/5
VERIFICACIÓN	KWMFJ7SYWDENSAFQC865DXRW775HFC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



2. Valoración del impacto: En función del grado de respuesta del proyecto normativo a las desigualdades de género existentes y a los mandatos aplicables, el centro directivo emisor concluye que tiene un impacto de género previsiblemente:

- **Positivo:** porque en la norma se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Por tanto, contribuirá a reducir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención, en cumplimiento de los mandatos normativos, aplicables en materia de igualdad entre mujeres y hombres y a la promoción de la igualdad de género en el desarrollo de las distintas cuestiones que aborda el proyecto de decreto que nos ocupa, y el acceso al empleo público en particular.

No obstante, la redacción de la norma queda a disposición de las observaciones y recomendaciones que pueda realizar la Unidad de Igualdad de Género, que serán incorporadas en dicha redacción para garantizar así, un impacto realmente positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

LA SECRETARIA GENERAL DE REGENERACIÓN, RACIONALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA

FIRMADO POR	NURIA AMPARO GOMEZ ALVAREZ	10/06/2021 12:38:30	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	KWMFJ7SYWDENSAFQC865DXRW775HFC	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	
			