

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. INTRODUCCIÓN

Tras la reestructuración llevada a cabo por el Decreto del Presidente 14/2010, la Consejería de Hacienda y Administración Pública pasa a contar con unas competencias de carácter transversal idóneas para integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

La Orden de 20 de mayo de 2010, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto para el año 2011, establece como actuación prioritaria, entre otras, la promoción de la igualdad de oportunidades, en especial, entre hombres y mujeres en el diseño y aplicación de las diferentes políticas presupuestarias.

Por otra parte, con la publicación del Decreto 133/2010, queda adscrito a la Consejería de Hacienda y Administración Pública el Instituto Andaluz de Administración Pública.

2. RECURSOS

12A INNOVACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Con el objetivo de conseguir el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de oportunidades, se han seguido las siguientes líneas de trabajo:

- Inclusión de factores de igualdad de género como elemento a evaluar en las candidaturas a los Premios en la modalidad de Mejores Prácticas de Administración Electrónica.
- Recomendaciones de desagregación por sexo en todas las propuestas de indicadores para el seguimiento de las Cartas de Servicios.
- Control del lenguaje no-sexista en informes previos de Cartas de Servicios.
- En materia de formación y congresos se han organizado debates y actuaciones formativas sobre la transversalidad de género en la Administración de la Junta de Andalucía.

- Impulso al modelo EFQM como actuación dirigida a prestar servicios públicos de forma igualitaria. El modelo permite la elaboración de diagnósticos de políticas de calidad en materia de género.
- Análisis de la implicación de la Consejería en las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad 2009-2012.
- Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de la desigualdad de género en el ámbito del programa (Barómetro).
- Desarrollar acciones de difusión de la administración electrónica en eventos donde se impulse la igualdad de género.

Con el objetivo de incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y atención a la ciudadanía gestionadas a través de este programa presupuestario, se desarrollan diversas actuaciones, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Se ha adaptado el Observatorio de la Calidad para la captura del registro de usuarios desagregados por sexo.
- En la aplicación Ágora se obtienen indicadores de gestión y de resultados de la gestión por procesos desagregados por la variable sexo.
- En la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA) se obtienen indicadores relativos a las personas que se atienden a través de la misma por los distintos canales (teléfono, correo electrónico y web).

61A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Dentro del marco de competencias conferidas por el Decreto 133/2010, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, la Secretaría General Técnica es el órgano responsable del programa 61A con un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de los centros directivos de esta Consejería. Es el órgano directivo que asumirá las funciones de la Unidad de Igualdad de Género, reguladas en el Decreto 275/2010, con el fin de consolidar el proceso de implantación de la integración de la perspectiva de la igualdad de género en Andalucía, teniendo que velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entre las actuaciones que se llevan a cabo destacan:

1. La planificación y ordenación de los recursos humanos:

Impulso y apoyo al desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres que se adopten, como flexibilidad horaria, vacaciones, reducción de jornada, asuntos particulares y la Escuela Infantil Torretriana. Del análisis de los datos realizado por la Secretaría General Técnica, se observa que durante el año 2010, el 86% de las mujeres son las que optan por asumir el cuidado de la familia frente al 88% de años anteriores.

Impulso a la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales con relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas. Se continúa en la línea de mejorar la preparación del personal en materia de presupuesto y género, y de concienciar las diferencias existentes y las líneas de actuación que se están siguiendo. Para ello se ha incorporado un curso específico de nueva creación “El presupuesto con perspectiva de género en la Junta de Andalucía” para el personal de la Consejería, dentro de la programación de los cursos de teleformación con dos ediciones realizadas durante 2010 (julio/noviembre) que se seguirán impartiendo durante 2011. Los datos revelan que, de los alumnos y alumnas participantes, el 64% han sido mujeres.

A través de la página web, todo el personal tanto hombres como mujeres pueden acceder al módulo formativo “Iniciación al Presupuesto Público con perspectiva de género” de nueva creación en 2010.

En el área de formación se ha analizado la participación por sexo, tanto del personal docente como de los asistentes, en los cursos organizados en la Consejería:

Datos 2009	Hombres	%	Mujeres	%
Tutores Teleformación	35	70	15	30
Alumnos /as	606	40	911	60
Nº EDICIONES: 50				

Datos 2010	Hombres	%	Mujeres	%
Tutores Teleformación	18	50	18	50
Alumnos /as	707	63	416	37
Nº EDICIONES: 36				

Se observa que la proporción de hombres y mujeres como tutores de teleformación es paritaria en 2010 frente al 70% de hombres y 30% de mujeres en 2009. Sin embargo, se ha incrementado de un 40% en 2009 a un 63% el número de alumnos en 2010 y el número de alumnas ha disminuido de un 60% a un 37%. Hay que aclarar aquí que los criterios de selección se ajustan a la orden de llegada de la solicitud y al número de abandonos.

2. Coordinación, distribución y difusión de publicaciones.

Durante 2010 se ha seguido avanzando en que gran parte de las ediciones de esta Consejería incluyan, directa o indirectamente, contenidos en materia de igualdad, situándose en torno a un 42% respecto al total de las publicaciones editadas.

Anualmente se edita el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto, dada la importancia y notoriedad alcanzada desde su primera tirada efectuada en el año 2005. Como novedad, se ha realizado una versión en inglés, en junio de 2010, del folleto “Proyecto G+, una guía para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos”.

Hay que destacar también el desarrollo normativo en 2010 que se ha integrado y ha afectado directamente a las actuaciones llevadas a cabo por este programa, como pilares de la organización para poder avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres, entre ellos: el Decreto 20/2010, de 2 de febrero, que regula la Comisión de Impacto de Género y el Decreto 275/2010, de 27 de abril, que regula las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía como herramientas para consolidar el proceso de implantación de la integración de la perspectiva de la igualdad de género en Andalucía.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

En el ejercicio 2011, la Dirección General de Presupuestos en el desarrollo de las competencias en materia de integración del enfoque de género en las políticas presupuestarias, establecidas en el artículo 8 del Decreto 133/2010, de 13 de abril, de Estructura Orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública avanza en la inclusión de la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias.

La Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía, constituyen las normas básicas en relación con esta materia, así como la Estrategia de Igualdad de Género 2010 -2015, recientemente aprobada por la Comisión Europea, que insiste,

en su documento de base, en la importancia de trabajar en la inclusión del enfoque de género en el presupuesto.

Además, la recientemente aprobada regulación de la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, órgano colegiado asesor, cuya Vicepresidencia está ocupada por el Director General de Presupuestos, establece que la Comisión constituye un elemento activo en la consecución efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

Los objetivos para el ejercicio 2011 y las actuaciones para su consecución se expresan a continuación:

- Preparar el Informe de Impacto de Género del Anteproyecto del Presupuesto 2012.

Elaboración de los informes de análisis de la inclusión de la perspectiva de género sobre el borrador del anteproyecto del presupuesto 2012.

Coordinación de la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género 2012, que acompaña al Presupuesto, con todas las consejerías.

- Avanzar en la consolidación de la metodología del Proyecto G+.

La metodología para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos, promovida por la Consejería de Hacienda y Administración Pública e impulsada desde la Dirección General de Presupuestos, el Proyecto G+, entra en su tercera fase, centrada en el análisis de resultados y el seguimiento del trabajo llevado a cabo por los centros directivos. Para desarrollar esta tercera fase, se prevé seguir trabajando en el modelo de auditoría de presupuesto y género, y su aplicación en fase piloto a una o varias Consejerías.

- Sensibilizar y formar al personal implicado en el proceso.

La Dirección General de Presupuestos tiene previsto desarrollar una serie de actuaciones, entre las cuales se encuentra continuar profundizando en el fortalecimiento de capacidades mediante:

- El desarrollo de sesiones de asesoramiento técnico dirigidas a las Consejerías y Agencias Administrativas.
- La impartición de un curso presencial de presupuesto y género (20h.), incluido en el programa del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP).
- La actualización de contenidos del módulo divulgativo on-line de formación sobre la experiencia andaluza de Presupuestos con Perspectiva de Género.

- La actualización del temario y tutoría del curso on–line (40h.) sobre presupuestos y género en la plataforma MINERVA de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- Incentivar las acciones innovadoras de presupuesto y género en las consejerías (Fondo G+).
 - Desarrollo de las actuaciones contenidas en el proyecto financiado por el Fondo G+ que la Dirección General de Presupuestos está llevando a cabo en la actualidad en colaboración con la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, que lleva por título “Metodología para la implementación de un sistema de presupuestos con perspectiva de género en las políticas de impulso a la Sociedad de la Información de la Junta de Andalucía”.
 - Seguimiento de los resultados de los proyectos financiados por el Fondo G+.
 - Creación de una red de intercambio entre los distintos socios de los incentivos a proyectos del Fondo G+.
- Fomentar acciones de difusión e intercambio.

Otra de las actuaciones que impulsa la Dirección General es potenciar el intercambio de conocimiento sobre los Presupuestos con Perspectiva de Género. Para el ejercicio 2011 se prevén las siguientes actuaciones:

- Organización de la IV Conferencia Economía y Presupuestos en clave de género.
- Desarrollo de actuaciones de sensibilización sobre la experiencia de presupuestos con perspectiva de género en Andalucía.
- Organización de una Jornada de presupuesto y género en el ámbito local.
- Colaboración y asistencia técnica a otras Comunidades Autónomas.
- Elaboración de una publicación sobre presupuestos y género.
- Firma de convenios de colaboración entre varias universidades andaluzas y la Consejería de Hacienda y Administración Pública para la creación de Cátedras de Economía, Hacienda Pública y Género.
- Mantenimiento del portal Web sobre presupuestos con perspectiva de género y del portal de la extranet de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Con el objeto de promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género, se realiza desde la Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero, una encuesta a las empresas de la Junta de Andalucía sometidas a control financiero permanente.

Dentro del marco de las actuaciones de aplicación del control financiero permanente del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de mayo de 2007, se incluye la encuesta y se distribuye al Departamento de Recursos Humanos de estas empresas. El acuerdo determina un conjunto de áreas de actuación y entre las áreas objeto de revisión se encuentran los gastos de personal de las empresas. En concreto, son objeto de examen los incrementos de retribuciones y los procedimientos de selección de personal. En este entorno de control se incluyeron procedimientos y tareas de obtención de información con incidencia desde un enfoque de género.

Mediante la citada encuesta al Departamento de Recursos Humanos de las Empresas se llevan a cabo pruebas y peticiones de información referidas a:

- *Participación de mujeres en los órganos de representación legal de los trabajadores.*
- *Política de igualdad en materia de selección de personal.*
- *Diferencias cuantitativas en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.*
- *Diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre hombres y mujeres.*
- *Estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas y se presenten por género.*
- *Retribuciones por categoría y/o grupo profesional para mujeres y hombres.*
- *Personal directivo diferenciando por sexo.*
- *Representantes en órganos de decisión, diferenciado por sexo.*

Estas pruebas tienen como finalidad la obtención de información sobre la materia que nos permita un análisis más detallado de la realidad en cada una de estas empresas.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

Con objeto de visualizar la evolución de los contribuyentes andaluces por sexo y aportar un mayor conocimiento de la realidad socio-económica de la Comunidad Autónoma andaluza, se ha procedido a realizar el análisis de las figuras tributarias, en las que resulta posible su estudio por género, de acuerdo con los compromisos adquiridos por esta Dirección General de Financiación y Tributos en línea con las estrategias diseñadas para la elaboración del Presupuesto anual de la Junta de Andalucía en clave de género.

En el presente informe se muestran los resultados más significativos del análisis efectuado en los principales tributos que componen el Capítulo I, Impuestos Directos, del Presupuesto de Ingresos, así el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y el Impuesto sobre el Patrimonio, y parte de los que integran el Capítulo II, relativo a los Impuestos Indirectos, como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados.

La información por razón de sexo de los impuestos sobre la Renta y el Patrimonio de las Personas Físicas en Andalucía ha sido facilitada por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, mientras que la información de los tributos de gestión propia, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones e Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, se ha obtenido a través del Sistema Unificado de Recursos (SUR).

En relación con el Impuesto sobre el Patrimonio de las Personas Físicas es importante mencionar que la Ley 4/2008, de 23 de diciembre, estableció una bonificación general de la cuota íntegra del 100% a aplicar por los sujetos pasivos por obligación personal o real de contribuir, así como la supresión de la obligación de presentar declaración por los mismos. Dichas medidas, de acuerdo con la Disposición Final Quinta de la ley anteriormente mencionada, entraron en vigor el día 1 de enero de 2008, por lo que el ejercicio económico de 2007 fue el último del que se pudo obtener información en materia tributaria, motivo por el cual no procede su análisis.

EVOLUCIÓN DE LOS CONTRIBUYENTES ANDALUCES EN LAS PRINCIPALES FIGURAS TRIBUTARIAS

■ IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Número de declaraciones 2005–2008

	Total	Varón	%	Mujer	%
Total declaraciones ejercicio económico					
2005	2.811.278	1.818.464	64'68	992.814	35'32
2006	2.947.780	1.870.022	63'44	1.077.758	36'56
2007	3.096.240	1.930.751	62'36	1.165.489	37'64
2008	3.199.048	1.969.107	61'55	1.229.941	38'45

Fuente: AEAT.

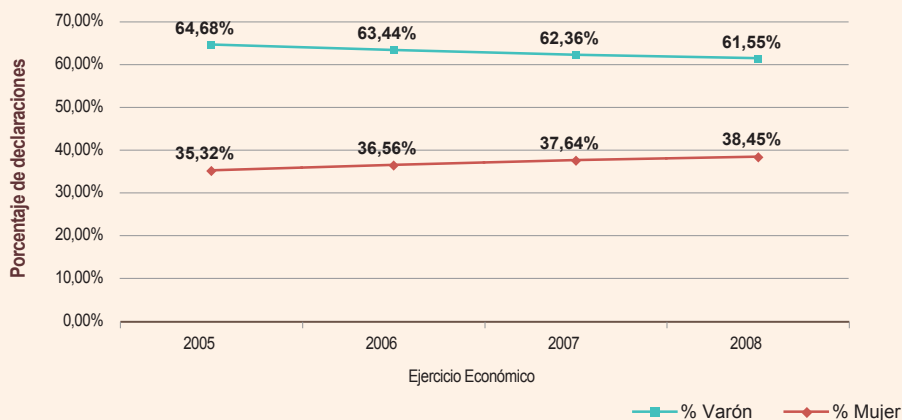
Las declaraciones presentadas por sujetos pasivos varones han pasado de representar un 64,68% en el año 2005, respecto del total, a un 61,55% en el año 2008, experimentando una disminución de 3,13 puntos porcentuales respecto al total de declaraciones presentadas.

En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por los varones, ha supuesto un incremento de 150.643 declaraciones, un 8,28% más que las presentadas en el año 2005.

En cuanto al número de declaraciones presentadas por mujeres, éste ha ganado peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 35,32% en 2005 a un 38,45% en el año 2008, lo que representa un incremento de 3,13 puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio que coincide con las que han dejado de presentar los varones.

En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha pasado de 992.814 a 1.229.941, lo que supone un incremento de 237.127 declaraciones, es decir, que ha sufrido un aumento de un 23,88% respecto de las presentadas en el año 2005.

Por tanto, podemos observar una evolución positiva y ascendente del número de declaraciones de IRPF presentadas por las mujeres andaluzas a lo largo de todo el período.

Gráfico 5.3. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Ejercicios 2005-2008.

■ IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2006-2009

		Total	Varón	%	Mujer	%
Transmisión mortis causa						
Total autoliquidaciones mod.650: herederos legatarios						
	2006	136.917	62.064	45,33%	74.853	54,67%
	2007	140.664	62.820	44,66%	77.844	55,34%
	2008	139.190	62.780	45,10%	76.410	54,90%
	2009	134.828	61.106	45,32%	73.722	54,68%
Transmisión inter vivos						
Total autoliquidaciones mod.651: Donatarios						
	2006	11.308	5.692	50,34%	5.616	49,66%
	2007	12.299	6.467	52,58%	5.832	47,42%
	2008	10.541	5.305	50,33%	5.236	49,67%
	2009	9.780	4.809	49,17%	4.971	50,83%

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Las autoliquidaciones del modelo 650 por transmisiones “mortis causa” de sujetos pasivos varones, durante el cuatrienio 2006-2009, han pasado de representar en el año 2006 un 45,33%, respecto del total, a un 45,32% en el año 2009, por lo que se ha experimentado una leve disminución de 0,01 puntos porcentuales.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones de sujetos pasivos por varones ha supuesto una disminución de 958 autoliquidaciones en la horquilla comprendida entre 2006 y 2009, es decir, una disminución de un 1,54% respecto de las presentadas en 2006.

En relación con el número de autoliquidaciones de sujetos pasivos mujeres, éste ha ganado peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 54,67% en 2006 a un 54,68% en 2009, lo que representa un aumento de 0,01 puntos porcentuales que se corresponde con la disminución sufrida por las autoliquidaciones de sujetos pasivos varones.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto un decremento de 1.131 autoliquidaciones, lo que equivale a una disminución del 1,51%, en el periodo comprendido de 2006 a 2009.

Podemos concluir que el número de mujeres declarantes del Impuesto sobre Sucesiones por transmisiones “mortis causa” es superior en todos los ejercicios al de los hombres, con una media de un 54,90% frente al 45,10% de los declarantes varones a lo largo de estos cuatro ejercicios económicos.

En relación con las autoliquidaciones del modelo 651 por transmisiones “inter vivos” se puede apreciar que las presentadas por sujetos pasivos varones han pasado de representar un 50,34% en 2006 a un 49,17% en el año 2009.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por varones ha disminuido en 883 autoliquidaciones desde el año 2006 a 2009, lo cual ha supuesto un decremento de un 15,52% en dicha franja temporal.

Sin embargo, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha ganado peso, pasando de representar un 49,66% en el año 2006 a un 50,83% en el año 2009.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por contribuyentes mujeres ha disminuido en 645 autoliquidaciones durante el periodo comprendido entre 2006 y 2009, lo que supone un decremento del 11,48% respecto a las presentadas en el año 2006.

Respecto a las transmisiones “inter vivos”, en conclusión, la distribución sigue una trayectoria paritaria entre hombres y mujeres, de forma que, aproximadamente, el mismo número de hombres que mujeres reciben donaciones.

Gráfico 5.4. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2006 a 2009. Transmisión Mortis Causa.

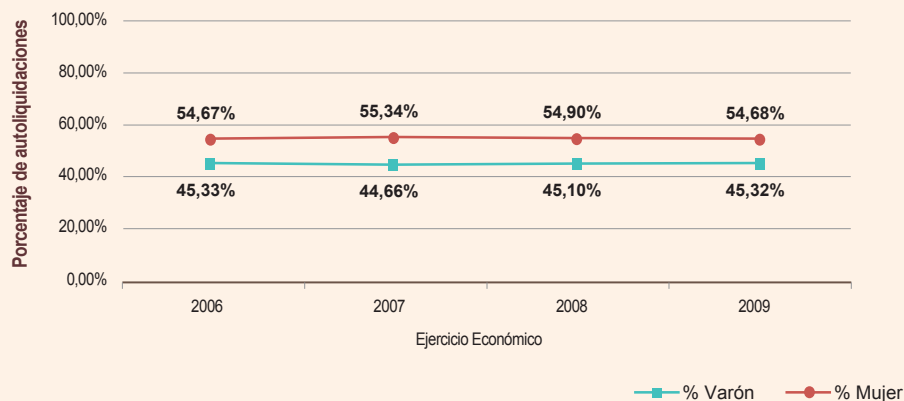
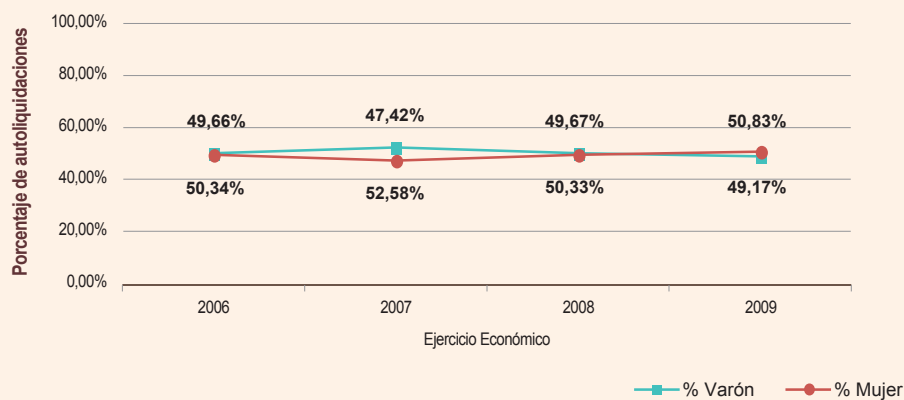


Gráfico 5.5. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2006 a 2009. Transmisión Inter Vivos.



■ IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES ONEROSAS Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Número de autoliquidaciones. Ejercicio 2006–2009.

	Personas Jurídicas			Personas Físicas			
	Total	Jurídica	%	Varón	%	Mujer	%
Total mod. 600							
2006	1.112.433	231.865	20'84%	646.600	58'12%	233.968	21'04%
2007	1.016.150	230.666	22'70%	566.199	55'72%	219.285	21'58%
2008	788.961	208.148	26'38%	414.694	52'56%	166.119	21'06%
2009	690.655	212.735	30'80%	336.615	48'74%	141.305	20'46%

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Personas Físicas. Ejercicio 2006–2009.

	% Varones	% Mujeres
Total mod. 600		
2006	73'43%	26'57%
2007	72'08%	27'92%
2008	71'40%	28'60%
2009	70'43%	29'57%

Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

Las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos varones, durante este cuatrienio 2006-2009, pasan de representar un 73,43% en 2006, respecto del total de personas físicas, a un 70,43% en 2009, experimentando una disminución de tres puntos porcentuales.

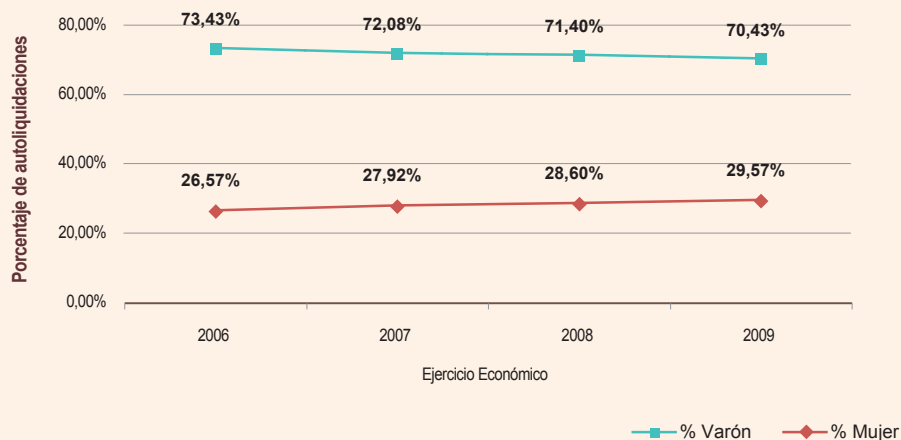
En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por varones ha supuesto una disminución de 309.985 autoliquidaciones, en la horquilla comprendida de 2006 a 2009, lo que supone un decremento de 47,94% de las presentadas en el año 2006.

En relación con el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres hay que decir que ganan peso respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 26,57%, respecto del total de autoliquidaciones presentadas por personas físicas, a un 29,57%, lo que representa un incremento de tres puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio, que se corresponde con las que dejan de presentar los varones.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto una disminución de 92.663 autoliquidaciones durante el periodo comprendido de 2006 a 2009, lo que supone un decremento del 39,60% de las presentadas en el ejercicio 2006.

Gráfico 5.6.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Ejercicios 2006 a 2009. Personas Físicas.



10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) es el órgano especializado en la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, al que corresponden, tal como establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía; la investigación, el estudio, la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública, con especial referencia a las Administraciones Públicas andaluzas, la formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección que se le encomienden.

El Instituto debe ofrecer un sistema de formación al personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía que contribuya a poner de relieve la importancia de su actuación, de su preparación para el desempeño de sus funciones, de su desarrollo profesional y de la mejora de sus cualificaciones y competencias, de forma que posibilite la efectiva implantación de las diferentes estrategias y la consecución de los objetivos propuestos al servicio de la política de la Junta de Andalucía, y de forma especial los relativos a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Además, el Instituto es un instrumento para la promoción de un espacio de análisis, reflexión, evaluación, debate y difusión sobre todos los aspectos de las Administraciones y entidades públicas andaluzas, las políticas públicas y sus relaciones con la ciudadanía. Desde esta perspectiva, el Instituto Andaluz de Administración Pública se encuentra en inmejorable posición; además de ser parte esencial para contribuir a la introducción de una nueva cultura administrativa, para participar en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, y en la promoción de la igualdad de oportunidades mediante su introducción en los planes de formación de las distintas categorías de empleados públicos, tanto de forma general introduciendo la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a los mismos, como en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público.

12B SELECCIÓN, FORMACIÓN DEL PERSONAL

Los objetivos generales del Instituto Andaluz de Administración Pública se desarrollan siguiendo las líneas de trabajo, que pretenden corregir las desigualdades entre hombres y mujeres en aras de la aplicación de la normativa vigente, así como la puesta en práctica de los siguientes recursos específicos:

- Formación y actualización permanente del personal al servicio de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía. Esta formación recogerá las líneas marcadas por el Consejo Rector y el Consejo General, así como la Comisión de Formación Continua, donde participan los Agentes Sociales que están constituidos como Órganos paritarios. En todas las líneas del Plan de Formación para 2011, tanto en la formación de acceso como en la de perfeccionamiento, o en las dirigidas al personal laboral o al personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, se introducirá de forma transversal el conocimiento de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

- Selección de personal que accede al servicio de la Junta de Andalucía, así como del personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que se realiza por encomienda de gestión de la Consejería de Gobernación, cuyas Comisiones de Selección o Tribunales están constituidos paritariamente.
- Estudios e investigación en materias que afecten a la Administración Pública, introduciendo siempre, en la medida que cada uno de los estudios lo permita, la desagregación de los datos por sexo que permita el posterior análisis de posibles desigualdades, e introduciendo aspectos relacionados con las políticas de igualdad y con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Cooperación con otras Administraciones, Instituciones y Organizaciones de la Comunidad Autónoma en materia de formación, mediante la homologación de acciones formativas que permiten ampliar las posibilidades del personal al servicio de la Junta de Andalucía para acceder a un abanico más amplio de actividades formativas.
- Programa de desarrollo personalizado de competencias directivas de las personas al servicio de la Junta de Andalucía.
- Publicaciones, con su línea editorial encaminada a potenciar la investigación, el estudio y difusión de temas relacionados con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

SECCION 31.00 GASTOS DIVERSAS CONSEJERÍAS

Con motivo del incremento de competencias, para el ejercicio 2011 se incluye en la Sección 31 el Programa 61I Gestión de Tecnologías corporativas y el programa 12C Acción Social del Personal.

61I GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

De acuerdo con lo establecido en el Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías, a la Consejería de Hacienda y Administración Pública le corresponde, junto a las competencias tradicionalmente asociadas al ámbito de la Hacienda Pública, las relativas a la Administración Pública. Posteriormente, el Decreto 133/2010, de 13 de abril, por el que se regula la estructura

orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en su artículo 2 dispone la organización general de la Consejería, creándose la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica.

El objetivo es configurar un modelo organizativo que conjugue los principios de eficacia, eficiencia, igualdad de trato entre mujeres y hombres y modernización del aparato administrativo, con la mejora continuada de la calidad de los servicios y la adopción de las nuevas tecnologías en orden a simplificar la gestión administrativa. Un proceso de transformación continua de la Administración Pública que se encuentra sustentado en la simplificación administrativa y la utilización intensiva de las nuevas tecnologías.

Según el artículo 9 del Decreto 133/2010, de 13 de abril, corresponde a la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, la política informática de la administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales en el ámbito económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos en el sector público.

A estos objetivos responde directamente el Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación, iniciado en el año 2010 y cuyo desarrollo en 2011 permitirá avanzar en el proceso de consolidación de un modelo organizativo digital que conjugará las líneas de actuación de perspectiva de género y modernización del aparato administrativo de la Consejería con la mejora continua de la calidad de los servicios y la permanente innovación en nuevas tecnologías con el objetivo de simplificar la gestión administrativa interna para acercarla a la realidad humana y social de la ciudadanía, respetando la equidad en la accesibilidad digital desde la perspectiva de género a los procedimientos en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía, mediante medios electrónicos, cumpliendo los resultados previstos y mejorando la forma de llevar a cabo las transacciones necesarias, en clave de alta disponibilidad.

Desde esta perspectiva, se incorporan en el año 2011 una serie de actuaciones para ahondar en la estrategia para la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en Andalucía, pasando a continuación a detallar las más significativas:

- Continuar con el programa de atención expresa a la perspectiva de género en el ámbito digital en la gestión de la propia organización central de la Consejería, consolidando una cultura de análisis de la configuración de los equipos directivos y técnicos que trabajan en la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, utilizando el indicador “Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres” (IRPHM).

- Posibilitar y promover la desagregación de datos por sexo en todos los procesos administrativos en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos a digitalizar, de tal forma que se puedan efectuar los registros oportunos, y a partir de la información disponible obtener un diagnóstico que permita realizar actuaciones pertinentes en materia de igualdad de género. En este sentido, seguirán incorporándose ítems específicos de perspectiva e impacto de género en programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos, modelaje electrónico y sistemas para el tratamiento de la información y de soporte a la decisión, en el marco del Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación de la Consejería.
- Intensificar la formación en materia de género desde el ámbito digital en el Plan de Formación interno y externo de las personas adscritas a la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, así como en la docencia a impartir, con la creación de plataformas de teleformación que permitan incrementar la calidad de los procesos formativos y la accesibilidad a los mismos en términos de equidad, en cuanto que la formación es herramienta de mantenimiento y actualización de la capacidad para participar en la sociedad de la información y superar la brecha de género.
- Potenciar la introducción de la perspectiva de género en la concepción, planificación, implantación y desarrollo de los servicios de gobierno electrónico dirigidos tanto al personal de la Administración de la Junta de Andalucía como a la ciudadanía en general.
- Garantizar un acceso equitativo a las tecnologías y la posibilidad de producir y recibir información de manera autónoma, como condiciones indispensables para la construcción de una sociedad de la información para la ciudadanía. En este sentido, dentro del Plan Estratégico, la Consejería de Hacienda y Administración Pública ha puesto en funcionamiento el nuevo Centro de Información y Servicios (CEIS), en el ámbito económico-financiero, de ingresos, gastos y de contratación pública, concebido como un nuevo modelo organizativo que ha unificado los diferentes Centros de Atención a usuarios internos y externos de la Consejería anteriormente existentes, a la vez que ha integrado la operación del Centro de Información y Atención Tributaria, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con los contribuyentes y con los ciudadanos y ciudadanas en general.

12C ACCIÓN SOCIAL DE PERSONAL

Las líneas de trabajo y actuaciones del programa presupuestario 12C, orientadas a corregir desigualdades entre sexos, correspondiente a la Acción Social del personal, se explican a continuación.

Desde hace unos años, las solicitudes de las ayudas de Acción Social llevan incluido el apartado de hombre/mujer, por lo que se puede conocer el dato del sexo, respecto a la persona solicitante.

Asimismo, el programa informático de gestión de las ayudas, que es el Subsistema de Acción Social de Sirhus, tiene incorporada también la desagregación por sexo, respecto a las ayudas que se gestionan a través de él (estudios, guardería, alquileres, préstamos por la adquisición de primera vivienda y anticipos reintegrables). No se han incorporado al cuadro las ayudas de actividad continuada (ayuda médica, protésica y odontológica, sepelio, defunción, disminuidos, préstamos para necesidades urgentes, excepcionales e indemnización por accidentes), por no poderse gestionar las mismas a través del citado subsistema.

La tipología de ayudas actual está enfocada a la persona como empleada pública, valorando su necesidad, sea hombre o mujer. Sin embargo, existe una tendencia a recibir un mayor número de solicitudes de ayudas de Acción Social de mujeres que de hombres. En general, las empleadas solicitan, respecto del total de las ayudas, en torno al 50% y el 60% y también es mayor el número de solicitudes en las que resultan ser beneficiarias. Los porcentajes de solicitudes son:

	% Mujeres	% Hombres
Ayuda de Alquileres	50,53	49,47
Ayuda de Estudios	58,40	41,60
Ayuda de Guarderías	62,50	37,50
Ayuda de Anticipos	60,10	39,90
Ayuda de Préstamos vivienda	61,33	38,67
Total de las ayudas	58,47	41,53

Por último, está prevista una medida aún no en vigor, de reconocer al personal en situación de excedencia por cuidado de familiares y excedencia por ser víctima de violencia de género el derecho a ser beneficiario de las ayudas de acción social, aún no estando en activo laboralmente. Esta medida sólo podrá ponerse en práctica si se aprueba el proyecto de un nuevo Reglamento de ayudas de Acción Social que se encuentra actualmente en tramitación.

3. PERSONAL

Las medidas de conciliación para el personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública son las establecidas con carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía. Destaca la medida de conciliación que se ha puesto en marcha desde esta Consejería en el Edificio Torretriana:

Escuela Infantil Torretriana

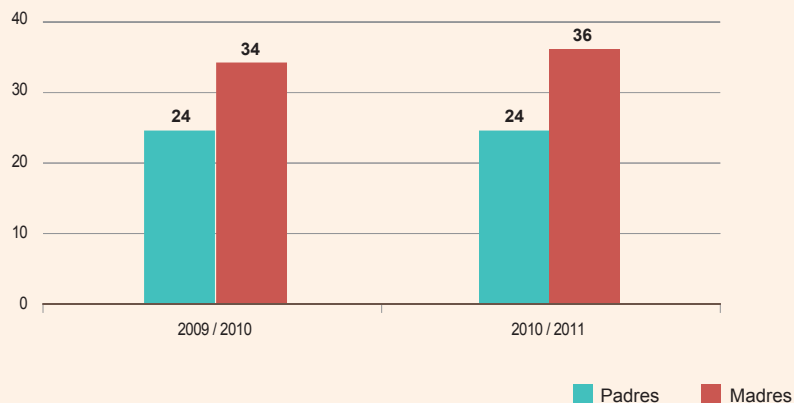
Uno de los pilares básicos para la igualdad entre hombres y mujeres es la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En julio de 2007 comienza a funcionar la Escuela Infantil Torretriana que además presta servicios de Ludoteca y SOS papás, al que pueden acceder los hijos y las hijas de todo el personal que trabaja en el edificio, con la finalidad de conseguir la real equiparación entre hombres y mujeres y modificar los roles tradicionales, fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como promover un justo reparto de las responsabilidades familiares.

En 2008 se implanta un Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2008 y certificado por AENOR cuyo alcance es la gestión de los servicios de educación infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor y actividades extraescolares.

En el año 2009, como un incentivo más para conciliar la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores y así conseguir la real equiparación entre hombres y mujeres, se amplió el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los 12 años.

Hay que destacar que en el año 2010, se produce un aumento del uso del servicio de ludoteca pasando de un 20% a un 37% de niñas y niños matriculados con respecto a 2009. Asimismo, como se observa en la siguiente gráfica, el 41% en 2009 y 40% en 2010 de los padres son los que asumen el llevar a sus hijos o hijas a la Escuela Infantil Torretriana, incrementándose la participación de los hombres en el cuidado de la familia, consiguiendo así, ir modificando los roles tradicionales y promoviendo un reparto más justo y coherente entre hombres y mujeres.

Gráfico 5.7. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torre Triana

Durante 2010 se dio una mayor cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil ofreciendo una gama más amplia de servicios que les facilite la conciliación laboral y familiar. De este modo, se seguirán organizando los campamentos “días sin cole” durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano que se seguirán llevando a cabo durante el año 2011.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y el IAAP en el año 2009

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo (tiempo indispensable)	0	8	8
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas	0	42	42
Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas	5	25	30
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	1	1	2
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	9	28	37
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	20	0	20
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	265	443	708
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	77	119	196
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años: 3 días	23	75	98
Reducción de jornada por: Guarda legal; nacimiento prematuro; hospitalización del recién nacido; lactancia o cuidado de hijo/a menor de 16 meses; cuidado de cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado; cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave	7	42	49
Permiso por razón de violencia de género de la mujer (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud)	0	0	0
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	1	0	1

EXCEDENCIAS	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
Excedencia por cuidado de hijos	1	5	6
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	0	0	0
Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria	0	0	0