

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL

Entre las competencias que tiene atribuidas la Consejería de Hacienda y Administración Pública pueden destacarse, por ejemplo, la elaboración, seguimiento y control del Presupuesto; la fijación de la política tributaria; la gestión, administración y representación del Patrimonio y la política de sedes administrativas; la coordinación en materia de contratación pública de la Junta de Andalucía; la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de régimen de personal al servicio; la organización y transformación continua de la Administración; la inspección de servicios, los programas para la evaluación y calidad de los mismos y el servicio de información y atención administrativa a la ciudadanía. Asimismo le compete el desarrollo de la Administración electrónica, en el marco de la coordinación informática de la Junta de Andalucía.

Este amplio abanico de competencias, con un marcado carácter transversal, hacen que la Consejería pueda jugar un papel principal en el impulso de la igualdad de género en Andalucía, y muy especialmente por lo que se refiere a hacer del Presupuesto de la Comunidad Autónoma una herramienta imprescindible para orientar las políticas públicas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con respecto al análisis de las situaciones de desigualdad de género detectadas en los ámbitos de actuación de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, cabe destacar el trabajo que viene desarrollando la Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero. En este sentido, en los últimos años la Intervención General está desarrollando un análisis del impacto de género en las Entidades del Sector Público, mediante la realización de una encuesta a las empresas de la Junta de Andalucía sometidas a control financiero permanente.

Por otra parte, en materia tributaria, la Dirección General de Tributos realiza anualmente un análisis de aquellas figuras tributarias en las que resulta posible determinar el sexo de los contribuyentes, visualizando la evolución de las personas contribuyentes, hombres y mujeres, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

De este análisis se desprende, en el supuesto del Impuesto sobre las Personas Físicas (IRPF), que en los últimos años se ha producido una evolución positiva y

ascendente del número de declaraciones de IRPF presentadas por las mujeres en Andalucía, sin embargo el número de declaraciones presentadas por hombres, en números absolutos, es aún considerablemente superior.

2. RECURSOS-RESULTADOS PARA LOGRAR UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO

12A MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El programa 12A contempla entre sus líneas de actuación la mejora continua de la calidad de los servicios y el impulso del servicio de información administrativa así como la asistencia a la ciudadanía. Durante el período 2008-2012, se han adoptado medidas y actuaciones con el objetivo de conseguir el acceso a los servicios, a los recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones, destacando las siguientes líneas de trabajo:

- Adopción de recomendaciones para que en las propuestas de indicadores para el seguimiento de las Cartas de Servicios, los indicadores aparezcan desagregados por sexo, así como para evitar el uso de lenguaje sexista.
- En los premios a las mejores prácticas de calidad de los servicios públicos de la Junta de Andalucía, se incluye como criterio en la evaluación la “consideración de la igualdad de oportunidades”.
- Se ha incluido de forma expresa el compromiso con la equidad e igualdad de oportunidades en la gestión de las personas, en la actualización del modelo EFQM de calidad, siendo una referencia para conseguir la excelencia en la prestación de los servicios públicos.
- En el barómetro de satisfacción de la ciudadanía andaluza sobre la calidad de los servicios públicos se muestran los resultados del cuestionario desagregados por sexo, que permite profundizar en las posibles diferencias significativas de opinión en función del sexo.

Con el objetivo de incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y de atención a la ciudadanía gestionadas a través de este programa presupuestario, se desarrollan diversas actuaciones. Así, el Observatorio de la Calidad, permite el registro de personas usuarias desagregadas por sexo, y en la aplicación de gestión de proyectos de calidad (Ágora), se pueden obtener indicadores de gestión y de resultados desagregados por sexo.

61A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Secretaría General Técnica es el órgano responsable del programa 61A, que tiene un eminente carácter horizontal y de apoyo técnico al resto de los centros directivos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. La Secretaría General Técnica es el órgano directivo que ha asumido 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 género en Andalucía, debiendo velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, constituida el 20 de enero de 2011, está orientada a consolidar un modelo de trabajo sistematizado y homogéneo entre las distintas Unidades de Igualdad de la Junta de Andalucía. La Unidad está compuesta por cuatro personas de la Secretaría General Técnica y veinte personas colaboradoras, estas últimas designadas por cada centro directivo con dedicación a tiempo parcial. Entre las actuaciones que se han llevado a cabo desde la Unidad destacan:

- Las reuniones de coordinación con los Centros Directivos de la Consejería, a través de las y los colaboradores de la Unidad de Igualdad de Género, para poder desarrollar las funciones atribuidas por el Decreto 275/2010: el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres establecido por el artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sin perjuicio de las funciones que, a tales efectos correspondan a otros órganos; el impulso, la formación y sensibilización del personal de la Consejería y entidades instrumentales en el alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de propuestas de acciones formativas; y la colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer con el fin de garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.
- El avance en el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, aprobado por Acuerdo de 19 de enero de 2010 por el Consejo de Gobierno, con el estudio detallado de las medidas pendientes de desarrollar o implantar. Además se han llevado a cabo nueve reuniones de coordinación, con los Centros Directivos implicados, con el objeto de determinar y debatir las medidas del Plan Estratégico que le corresponden en función a sus competencias.

Durante esta legislatura, con cargo a los créditos del programa 61A, se han ido desarrollando tres grandes líneas de trabajo:

1. La inclusión de la perspectiva de género con carácter transversal.

En la elaboración del Anteproyecto del Presupuesto de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se incluye la perspectiva de género con carácter transversal en sus programas presupuestarios.

Asimismo para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 12/2007, todos los proyectos de ley y disposiciones reglamentarias van acompañados de su informe de impacto de género en los términos establecidos en el Decreto 93/2004, de 9 de marzo. Para apoyar a los centros directivos de la Consejería en esta labor, se ha distribuido entre ellos el Acuerdo de la Comisión General de Viceconsejeros sobre la utilización del lenguaje no sexista y la guía del lenguaje administrativo no sexista.

En las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realizan en la Consejería de Hacienda y Administración Pública se contempla la variable sexo para poder analizar la información desde la perspectiva de género. Así, entre las actuaciones realizadas en 2010 se han desagregado por sexo los 36 informes estadísticos sobre las personas usuarias de canales de información administrativas, adaptándose para ello dos registros.

2. La planificación y ordenación de los recursos humanos.

En los últimos años ha sido una constante el impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería o entidades instrumentales con relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades. Esta labor se ha realizado mediante la formulación de propuestas de acciones formativas. Desde la Unidad de Igualdad de Género se ha difundido la oferta de cursos presenciales y de teleformación para el personal de la Consejería, tanto en Servicios Centrales como en las Delegaciones Provinciales. Asimismo se han realizado acciones formativas para el personal que integra la Unidad de Igualdad de Género y el personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, como elemento fundamental para la integración de la perspectiva de género. De los cursos realizados en el año 2011, un 12% tienen contenidos sobre igualdad de género:

- Curso presencial “La Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres: implicaciones prácticas en la Administración andaluza”, celebrado el 26 y 27 de mayo de 2011.

- Jornada “Presupuesto Público con perspectiva de Género”, en colaboración con la Dirección General de Presupuestos, para el personal colaborador de la Unidad en cada centro directivo de la Consejería, impartida el 15 de junio de 2011.
- Acciones formativas en teleformación “Política de igualdad” y “Presupuestos con Perspectiva de Género”, esta última en colaboración con la Dirección General de Presupuestos.

Desde la Secretaría General Técnica se han propuesto nuevas acciones formativas en materia de género para su inclusión en el Plan de Formación Anual 2012, entre ellas el desarrollo del curso presencial “La Perspectiva de Género en las Políticas Públicas”, dirigido al personal de las Delegaciones Provinciales.

Además, en el área de formación se ha analizado la participación desagregada por sexo en los cursos organizados en la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Destacando el incremento del número de alumnas en el año 2011, pasando de un 37% a un 60%, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Año	ALUMNAS	%	ALUMNOS	%
2009	911	60	606	40
2010	416	37	707	63
2011*	539	60	362	40

*Los datos son de enero a septiembre de 2011 inclusive.

3. Coordinación, distribución y difusión de publicaciones.

Durante el año 2011 se ha mantenido el compromiso de que se incluyesen en gran parte de las ediciones de esta Consejería, directa o indirectamente, elementos en materia de igualdad de género, situándose en torno a un 45% del total de las publicaciones editadas.

Por otra parte, se cuida el contenido y el uso del lenguaje no sexista en los elementos utilizados en las campañas de publicidad así como en la difusión pública de los resultados, folletos publicitarios y anuncios en prensa.

Tras la remodelación en el año 2010 del Boletín de actualidad normativa de Hacienda y Administración Pública (BANHAP), que se publica semanalmente desde 2007, se han incorporado a su repertorio legislativo nuevos campos y áreas de interés general con un apartado en el Sumario dedicado a políticas de género.

En 2011 se ha diseñado un apartado en la intranet para la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, con el objetivo de ofrecer al personal acceso a la normativa, noticias, actualidad y avances en materia de género. Asimismo se está diseñando un espacio en la página web de la Consejería, en coordinación con las distintas Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía, con el fin de establecer un modelo homogéneo que permita asegurar la integración de la igualdad de género en las políticas públicas, así como su difusión.

Por último debe destacarse que con cargo a este programa se apoya la organización de las reuniones de la Comisión de Evaluación de Impacto de Género en las que se establecen las pautas a seguir para la elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

La Dirección General de Presupuestos tiene asignada la competencia específica de incluir la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias.

En esta legislatura, el centro gestor de este programa presupuestario, ha continuado impulsando el papel del Presupuesto de Andalucía como instrumento catalizador del avance en la igualdad de género. En el periodo 2008-2012 se han producido ciertas reformas legislativas vinculadas a la integración del enfoque de género en el presupuesto. Entre otras, la Ley 3/2008; del Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza para el año 2009 que situó al Informe de Evaluación de Impacto de Género como parte de la documentación presupuestaria anexa a la Ley. Otra norma aprobada en este periodo es el Decreto 20/2010 que ha regulado la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que llevaba funcionando de facto desde el año 2003.

Este centro directivo es el principal impulsor del Programa G+, una estrategia a largo plazo cuya metodología tiene como objetivo principal la planificación, gestión y evaluación del presupuesto público, de modo que tenga en cuenta las distintas oportunidades, necesidades e intereses que tienen hombres y mujeres en el contexto andaluz. La implementación de esta estrategia ha contemplado, desde el arranque de la legislatura, el desarrollo de tres etapas; una primera de identificación y clasificación de los programas presupuestarios según la Escala G+; la segunda, de aplicación de los compromisos derivados del proceso de priorización por parte de cada uno de los programas; y por último, el seguimiento y valoración de los resultados.

En esta tercera etapa se ha realizado la convocatoria del Fondo G+, aprobada mediante la Orden de 27 de enero de 2010, que reguló la concesión de incentivos a proyectos que promovieran la inserción de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, y que estuviesen orientados a reforzar los vínculos de los centros directivos con su compromiso de seguir transitando el camino hacia la igualdad de género en Andalucía. Como resultado de la convocatoria, la Comisión de Impacto de Género aprobó veintidós iniciativas, en áreas de actividad muy diversa y con presencia de la gran mayoría de las políticas presupuestarias de la Junta de Andalucía.

Para la consecución de las competencias que tiene asignadas, ha previsto el desarrollo de los siguientes objetivos y actuaciones para el año 2012:

- Avanzar en la consolidación de la estrategia de presupuesto con enfoque de género en Andalucía.

Este centro directivo mantiene un compromiso, desde hace varios ejercicios, con la integración del enfoque de género en el Presupuesto de Andalucía, centrandó sus esfuerzos actualmente en el seguimiento del trabajo realizado por los centros directivos y en el análisis de los resultados obtenidos. En este sentido, una vez que han sido ejecutados los proyectos financiados por el Fondo G+, se ha previsto diseñar una plataforma para difundir sus resultados y las iniciativas innovadoras puestas en marcha por los centros directivos correspondientes.

Además, durante el año 2011 se ha realizado una encuesta sobre la percepción que las personas que ejercen puestos de libre designación y las personas alto cargo de la Junta de Andalucía tienen sobre la estrategia de presupuesto con enfoque de género. El objetivo de la encuesta ha sido conocer la opinión sobre el proceso que se está llevando a cabo en los últimos años en esta materia. En 2012 se ha previsto realizar la explotación de los resultados de la encuesta y la difusión de los mismos.

- Coordinar la elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma Andaluza 2013.

La Dirección General elabora anualmente los informes de análisis de inclusión de la perspectiva de género en el Borrador de Anteproyecto del Presupuesto de cada Consejería de la Junta de Andalucía. Posteriormente, en la fase de elaboración del Proyecto de Presupuesto, coordina la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto. En 2012 se realizarán las ediciones para 2013 del informe del borrador del anteproyecto y del informe del proyecto.

- Continuar la formación dirigida al personal implicado en el proceso de presupuesto con enfoque de género.

Se seguirá con el desarrollo de las sesiones de trabajo dirigidas al personal competente en materia de presupuestos de las Consejerías de la Junta de Andalucía, para asesorar a los centros gestores en el modo de avanzar de la estrategia de presupuestos con enfoque de género.

Además, dentro de la programación 2012 del Instituto Andaluz de Administraciones Públicas, se incluye un curso presencial “Presupuesto en clave de género”, de 20 horas de duración, dirigido a personal funcionario de los grupos A1 y A2 que participen en la elaboración, ejecución o evaluación del Presupuesto.

Igualmente se ha previsto actualizar el contenido del módulo divulgativo on line de formación sobre la experiencia andaluza de Presupuestos con Perspectiva de Género y del curso on line (40h) sobre presupuestos y género en la plataforma MINERVA que se oferta al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

- Fomentar acciones de difusión e intercambio.

La Dirección General de Presupuestos también potencia el intercambio de conocimiento sobre presupuestos con perspectiva de género y prevé para el año 2012:

- La realización de actuaciones de sensibilización sobre la estrategia andaluza de Presupuesto y Género en el ámbito local, autonómico y nacional.
- La publicación de artículos especializados en revistas y otras publicaciones.
- El desarrollo de actuaciones para la creación de Cátedras de Economía, Hacienda Pública y Género, estableciendo convenios de colaboración entre varias universidades andaluzas.
- La actualización de los contenidos del portal web sobre presupuestos con perspectiva de género y del portal de la extranet de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- Por último, se abrirá una línea de trabajo para impulsar una nueva Red Europea de Presupuesto y Género en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Finalmente, es destacable que la estrategia andaluza de presupuestación con enfoque de género está teniendo una gran repercusión en el ámbito nacional, siendo varias las Comunidades Autónomas que se han interesado por desarrollar actuaciones similares, como La Rioja, Cantabria, Castilla-La Mancha, entre otras y también los gestores de los Presupuestos Generales del Estado. También la Unión Europea ha mostrado interés en los avances logrados por el Programa G+ y se ha interesado por los procesos desarrollados y su repercusión en la sociedad andaluza.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Dentro del ámbito competencial de la Intervención General, que es el centro gestor de este programa, a lo largo del ejercicio 2012 se llevarán a cabo diversas actuaciones dirigidas a detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que sean el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad. Así, por ejemplo:

La Intervención General, a través de las Intervenciones Delegadas de Control Financiero Permanente y de Control Financiero, está llevando a cabo programas de análisis del impacto de género en las Entidades del Sector Público. Para ello, se toma como base la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

De conformidad a lo anteriormente expuesto, el trabajo de campo se ha enfocado con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades y las medidas positivas para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.

A efectos ilustrativos, se detalla a continuación la información requerida a través de los departamentos de recursos humanos de las empresas que permitirá realizar las siguientes comprobaciones:

- Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de los trabajadores.

- Comprobar si existe una política de igualdad en materia de selección de personal, describiéndola en su caso.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.
- Verificar si existen diferencias significativas en cuanto a las modalidades de contrato de trabajo entre hombres y mujeres, describiendo el entorno.
- Verificar si en las estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas, éstos están desagregados por sexo.
- Seleccionando nóminas de hombres y mujeres, analizar si para cada categoría y/o grupo profesional los conceptos retributivos son los mismos para mujeres y hombres.
- Determinar el número de directivos que perciben retribuciones superiores a 60.000 euros, diferenciando por sexo.
- Determinar el número de representantes en órganos de decisión, diferenciando por sexo.

En el ejercicio 2012, como novedad y además de la referida encuesta, se incluirá un análisis de la evolución de las cuestiones anteriores en los tres últimos ejercicios, a fin de verificar que se toman medidas en las distintas entidades en materia de igualdad de género.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

Con objeto de visualizar la evolución de las personas contribuyentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía por sexo y aportar un mayor conocimiento de la realidad socio económica de nuestra Comunidad, 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, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, y parte de los que integran el Capítulo II, relativo a los Impuestos Indirectos, como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

La información por razón de sexo del impuesto sobre la Renta 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).

EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CONTRIBUYENTES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA, SEGÚN SEXO, EN LAS PRINCIPALES FIGURAS TRIBUTARIAS

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Número de Declaraciones (2006-2009)

Ejercicio	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº declaraciones	%	Nº declaraciones	%
2006	2.947.780	1.870.022	63,4	1.077.758	36,6
2007	3.096.240	1.930.751	62,4	1.165.489	37,6
2008	3.199.048	1.969.107	61,6	1.229.941	38,5
2009	3.177.853	1.928.648	60,7	1.249.205	39,3

Fuente: AEAT

Las declaraciones presentadas por sujetos pasivos hombres han pasado de representar un 63,4% en el año 2006, respecto del total, a un 60,7% en el año 2009, experimentando una disminución de 2,8 puntos porcentuales respecto al total de declaraciones presentadas.

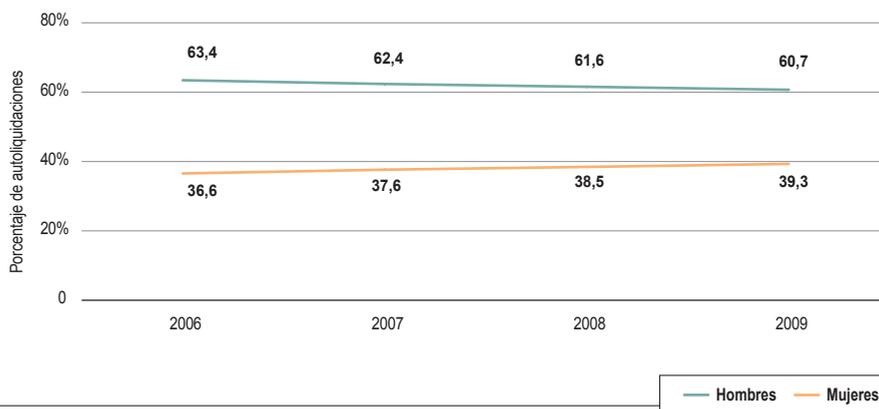
En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por los hombres, ha supuesto un incremento de 58.626 declaraciones, un 3,1% más que las presentadas en el año 2006.

En cuanto al número de declaraciones presentadas por mujeres, éstas se han incrementado respecto a las presentadas por hombres, pasando de un 36,6% en 2006 a un 39,3% en el año 2009, lo que representa un incremento de 2,8 puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio que coincide con las que han dejado de presentar los hombres.

En términos absolutos, el número de declaraciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha pasado de 1.077.758 a 1.249.205, lo que supone un incremento de 171.447 declaraciones, es decir, ha experimentado un aumento de un 15,9% respecto de las presentadas en el año 2006.

Por tanto, podemos observar una evolución positiva y ascendente del número de declaraciones de IRPF presentadas por las mujeres en Andalucía a lo largo de todo el periodo, sin embargo aún no se ha alcanzado los márgenes de equilibrio entre mujeres y hombres (40%-60%).

Gráfico 5.3. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Ejercicios 2006 a 2009



Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Las autoliquidaciones del modelo 650 por transmisiones “mortis causa” de sujetos pasivos hombres, durante el cuatrienio 2007-2010, han pasado de representar en el año 2007 un 44,7%, respecto del total, a un 45,3% en el año 2010 experimentando un leve aumento de 0,6 puntos porcentuales.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos hombres en el ejercicio fiscal 2010 ha supuesto un incremento de 2.616 autoliquidaciones, lo que representa un aumento del 4,2% respecto de las presentadas en 2007. En relación con el número de autoliquidaciones de sujetos pasivos mujeres, éstas tienen una mayor representación en comparación con las de hombres, sin embargo han descendido de un 55,3% en 2007 a un 54,7% en 2010, lo que representa una disminución de 0,6 puntos porcentuales, que se corresponde con el incremento experimentado por las autoliquidaciones de sujetos pasivos hombres.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007-2010

	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Transmisión mortis causa					
Total autoliquidaciones mod.650: herederos legatarios					
2007	140.545	62.831	44,7%	77.714	55,3%
2008	139.205	62.800	45,1%	76.405	54,9%
2009	134.749	61.131	45,4%	73.618	54,6%
2010	144.466	65.447	45,3%	79.019	54,7%
Transmisión inter vivos					
Total autoliquidaciones mod.651: Donatarios					
2007	12.318	6.300	51,1%	6.018	48,9%
2008	10.535	5.288	50,2%	5.247	49,8%
2009	9.736	4.792	49,2%	4.944	50,8%
2010	9.805	4.704	48%	5.101	52%

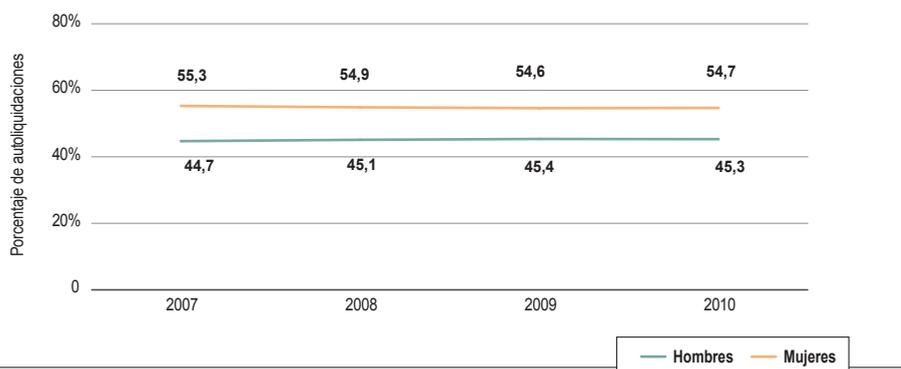
Fuente: SUR (Sistema Unificado de Recursos)

En términos absolutos en el ejercicio fiscal 2010, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto un incremento de 1.305 autoliquidaciones, lo que equivale a un aumento del 1,7%, respecto al ejercicio fiscal 2007.

Podemos concluir que el número de mujeres declarantes en el Impuesto sobre Sucesiones por transmisiones “mortis causa” supera en todos los ejercicios fiscales al de declarantes hombres, con una media de un 54,9% mujeres. Por otro lado, el 45,1% de los declarantes hombres a lo largo de estos cuatro ejercicios económicos se sitúa dentro de los márgenes considerados en equilibrio (40%-60%).

Gráfico 5.4.

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007 a 2010. Transmisión mortis causa

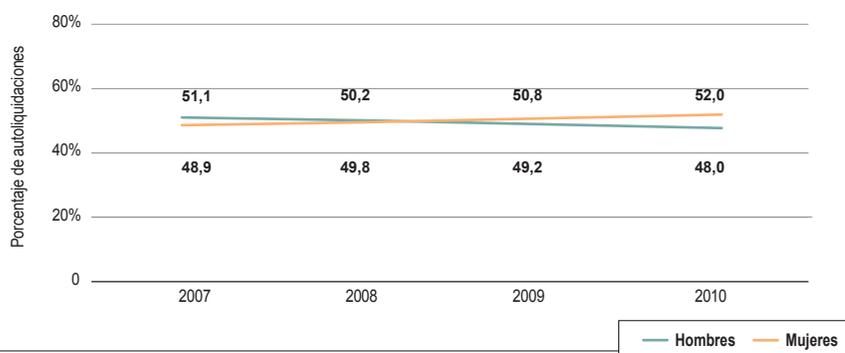


En relación con las autoliquidaciones del modelo 651 por transmisiones “inter vivos” se puede apreciar que las presentadas por sujetos pasivos hombres han pasado de representar un 51,1% en 2007 a un 48% en el año 2010, experimentando una disminución del 3,1%.

En términos absolutos comparando los ejercicios fiscales 2007-2010, el número de autoliquidaciones presentadas por hombres ha disminuido en 1.596 autoliquidaciones, lo que representa un decremento del 25,3% en dicha franja temporal.

Sin embargo, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha ganado peso, pasando de representar un 48,9% en el año 2007 a un 52% en el año 2010, con un incremento del 3,1%.

Gráfico 5.5. Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Ejercicios 2007 a 2010. Transmisión Inter Vivos



En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por contribuyentes mujeres ha disminuido en 917 autoliquidaciones durante el periodo comprendido entre 2007 y 2010, lo que supone un descenso del 15,2% respecto a las presentadas en el año 2007.

No obstante, podemos concluir respecto a las transmisiones “inter vivos” que la distribución sigue una continua trayectoria equilibrada entre hombres y mujeres, de forma que, aproximadamente, el mismo número de hombres que de mujeres reciben donaciones.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

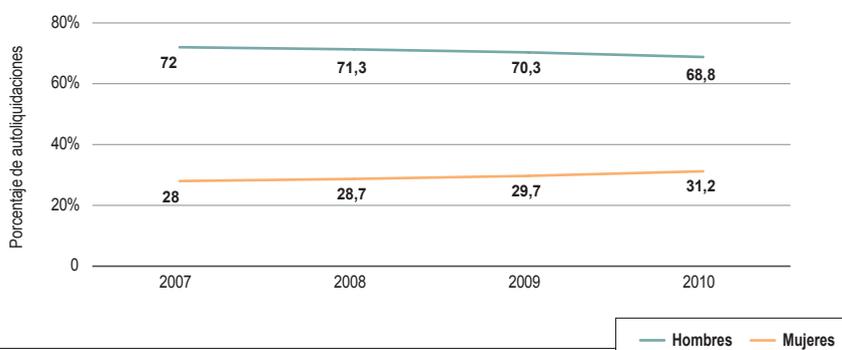
Las autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos hombres, durante este cuatrienio 2007-2010, pasan de representar un 72% en 2007, respecto del total de personas físicas, a un 68,8% en 2010, experimentando una disminución de 3,2 puntos porcentuales.

En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por hombres ha supuesto una disminución de 268.276 autoliquidaciones, en la horquilla comprendida de 2007 a 2010, lo que supone un descenso de un 51,6% respecto a las presentadas en el año fiscal 2007.

En relación con el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres, pasan de un 28% en 2007, respecto del total de autoliquidaciones presentadas por personas físicas, a un 31,2% en el ejercicio fiscal 2010, lo que representa un incremento de 3,2 puntos porcentuales a lo largo del cuatrienio, que se corresponde con las que dejan de presentar los hombres.

Gráfico 5.6.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados. Ejercicios 2007 a 2010



En términos absolutos, el número de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha supuesto una disminución en 85.694 autoliquidaciones durante el periodo comprendido de 2007 a 2010, lo que supone un descenso del 39,8% de las presentadas en el ejercicio 2010.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Número de autoliquidaciones. Ejercicio 2007-2010

	Total	Personas Jurídicas		Personas Físicas			
		Jurídica	%	Hombres	%	Mujeres	%
Total mod. 600							
2007	1.016.741	246.571	24,3%	554.580	54,5%	215.590	21,2%
2008	789.570	219.606	27,8%	406.394	51,5%	163.570	20,7%
2009	690.151	228.777	33,2%	324.374	47%	137.000	19,9%
2010	622.732	206.532	33,2%	286.304	68,8%	129.896	31,2%

Fuente: Sistema Unificado de Recursos (SUR)

En ninguno de los ejercicios fiscales del cuatrienio examinado el número total de declaraciones presentadas por sujetos pasivos mujeres logran alcanzar los márgenes considerados de equilibrio entre hombres y mujeres (40%-60%).

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Personas Físicas. Ejercicio 2007-2010

	Total personas Físicas	Hombres	Mujeres
Total mod. 600			
2007	770.170	72%	28%
2008	569.964	71,3%	28,7%
2009	461.374	70,3%	29,7%
2010	416.200	68,8%	31,2%

Fuente: Sistema Unificado de Recursos (SUR)

61L COORDINACIÓN Y CONTROL DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

La finalidad básica de este programa presupuestario consiste en desarrollar las tareas de la Secretaría General de Hacienda. Estas se pueden resumir en el impulso de las políticas vinculadas a la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la dirección y coordinación de los centros directivos y entidades que las desarrollan. Asimismo dentro de este programa se efectúa la previsión de los ingresos de la Comunidad Autónoma y la autorización de los proyectos de inversión mediante fórmulas de colaboración público-privada.

La Secretaría General de Hacienda tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones:

- El impulso y coordinación de las políticas tributaria, patrimonial y de tesorería de la Junta de Andalucía, así como la coordinación de la Hacienda de la Comunidad con la Hacienda Estatal y las Haciendas Locales de Andalucía.
- Asimismo, le corresponde la dirección y coordinación de la Dirección General de Patrimonio, la Dirección General de Tesorería y Deuda Pública, la Dirección General de Financiación y Tributos, la Dirección General de Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y la Dirección General de Finanzas.

- La elaboración de los escenarios plurianuales de ingresos de la Comunidad Autónoma, así como la previsión, análisis y seguimiento de los ingresos en coordinación con los distintos centros directivos de la Junta de Andalucía con competencias en materia de ingresos.
- La dirección y coordinación de la Agencia Tributaria de Andalucía. Asimismo tiene adscritas, la Sociedad de Gestión, Financiación e Inversión Patrimonial, S.A. y la Empresa Pública de Gestión de Activos, S.A.
- El impulso, establecimiento de directrices y coordinación de los proyectos de colaboración público-privada; así como la autorización de los proyectos de inversión que vayan a ejecutarse a través de fórmulas de colaboración público-privada.

La incidencia de este programa presupuestario sobre la igualdad de género, al corresponder su gestión a un órgano coordinador de los referidos centros directivos y entidades, y de las referidas políticas, se plasmaría en los efectos que sus respectivos programas presupuestarios (y programas de actuaciones en el caso de las empresas) pudieran tener sobre aquel objetivo, canalizándose la actuación de la Secretaría General de Hacienda a través de las diferentes Direcciones Generales y entidades que dependen de ella.

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) es el órgano especializado en la formación y selección del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en 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 ofrece 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 potencia su preparación para el desempeño de las funciones que tienen atribuidas, que procura su desarrollo profesional y la mejora de sus cualificaciones y competencias, de forma que se 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 señalada todos los relativos a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

La incidencia del programa presupuestario 12B en materia de género es significativa, ya que su ámbito de aplicación abarca a la totalidad del personal de la administración autonómica, e indirectamente al conjunto de empleados públicos de las administraciones públicas andaluzas.

El Instituto Andaluz de Administración Pública, merced a las competencias que tiene atribuidas, se encuentra en una inmejorable posición para contribuir a la introducción de una nueva cultura administrativa, participando en la detección de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración Pública, y en particular en el 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 empleadas y empleados públicos, tanto de forma general introduciendo la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas al personal y en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público.

En el ejercicio 2012, el Instituto Andaluz de Administración Pública, llevará a cabo la formación y actualización permanente del personal al servicio de la Junta de Andalucía y de la Administración de Justicia en Andalucía. Las líneas de esta formación están marcadas por diversos órganos que cuentan con una presencia paritaria de mujeres y hombres.

En todas las líneas del Plan de Formación para 2011, tanto en la formación de acceso como en la de perfeccionamiento y 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.

Durante 2010, el Instituto Andaluz de Administración Pública ha realizado en el área de formación 25 actividades formativas en materia de políticas de igualdad y enfoque de género, en las que han participado 519 personas, y se han homologado

a promotores externos otras 29 actividades formativas con participación de 935 personas. Por tanto el total de actividades impartidas y homologadas en esta materia ha sido de 54, y la participación de 1.454 personas, de las que el 66,1% han sido mujeres.

El Instituto también lleva a cabo la selección de personal que accede al servicio de la Junta de Andalucía, así como de los funcionarios y las funcionarias 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.

Durante 2010, en el área de selección se han desarrollado los procesos selectivos correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2009, en los cuales han desarrollado sus funciones un total de 43 comisiones de selección correspondientes tanto al turno libre como a la promoción interna. Estas comisiones han estado compuestas por un total de 214 personas de las cuales 98 (45,8 %) eran hombres y 116 (54,2%) eran mujeres, alcanzándose con ello el objetivo de representación equilibrada en la composición de estos órganos selectivos. Como objetivos para las sucesivas Ofertas de Empleo Público se plantean: alcanzar la representación equilibrada en el número de personas que ocupen la presidencia de las Comisiones de Selección, y revisar los textos de las disposiciones que se publiquen en el desarrollo de las Ofertas para incorporar las directrices sobre lenguaje no sexista.

El Instituto elabora estudios e investigación en materias que afectan a la Administración Pública, introduciendo, según cada caso, 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.

Por otra parte, en 2010 se ha continuado con el programa de desarrollo personalizado de competencias directivas en el que han participado 342 personas empleadas públicas de las que 151 (44,2%) eran mujeres y 191 (55,8 %) hombres. Además se ha iniciado un nuevo programa para el desarrollo de competencias de las personas que desempeñan puestos de trabajo de atención a la ciudadanía en la administración de la Junta de Andalucía, en el que han participado 183 personas, de las que 142 (77,6 %) eran mujeres y 41 (22,4 %) hombres.

En materia de publicaciones el IAAP cuenta con una línea editorial encaminada a potenciar la investigación, el estudio y difusión de temas relacionados con las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Durante el año 2010 se ha publicado

la obra de Djamil Tony Kahale Carrillo *“El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública”*, que resultó ganadora del Premio Blas Infante en su modalidad B.

Por otro lado y también durante 2010 se ha elaborado por Manuel José García Rodríguez el material para el curso de Teleformación *“Protección Integral contra la Violencia de Género: aspectos penales y procesales”*, que ha permitido la impartición de este curso en todas las provincias andaluzas.

SECCIÓN 31.00 GASTOS DIVERSAS CONSEJERIAS

611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS Y OTROS SERVICIOS

La Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica desarrolla la política informática de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales en los ámbitos económico, financiero, de ingresos y gastos públicos, de contratación y de recursos humanos en el sector público.

A estos objetivos, cuya financiación presupuestaria viene consignada a través del crédito previsto en el programa de gastos 611 Gestión de tecnologías corporativas y otros servicios, responde directamente el Plan Estratégico de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicación. El Plan se inició en el año 2010 y su desarrollo ha permitido avanzar en el proceso de consolidación de un modelo organizativo digital que conjuga las líneas de actuación con perspectiva de género y la modernización del aparato administrativo de la Consejería con la mejora continua de la calidad de los servicios y la permanente innovación en nuevas tecnologías. El objetivo de todo ello es 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 (24x7x365).

En este sentido, cabe destacar el importante avance que el Centro de Información y Servicios (CEIS) ha tenido en el año 2011 y que se prevé aumente en el año 2012. El éxito obtenido con la primera fase de implantación del CEIS, posibilitando directamente la equidad en la accesibilidad digital desde la perspectiva de género, y

su contribución a la mejora de la eficacia del gasto público y a la consecución del equilibrio presupuestario, respalda la necesidad y conveniencia de continuar avanzando en la implantación del Centro, mediante la integración de nuevos servicios de información y atención de la Consejería.

El centro gestor es responsable también del servicio de información administrativa general de la Junta de Andalucía, a través del teléfono 902505505, el correo electrónico información@juntadeandalucia.es e Internet, por medio de la Central de Atención y Relaciones con la Administración de la Junta de Andalucía (CLARA).

Igualmente desarrolla el servicio de soporte a la administración electrónica, en la línea de atención a la ciudadanía en el uso de la Presentación Electrónica General y en el uso del sistema de Notificaciones Telemáticas de la Junta de Andalucía. También se ocupa del soporte al uso de la Plataforma de Supresión de Certificados en Soporte Papel (SCSP). Respecto a la realización de consultas telemáticas de datos en la Plataforma de Supresión de Certificados en Soporte Papel, el 48,7% de las mismas corresponden a datos de hombres y el 51,3% a datos de mujeres, previéndose que, en el año 2012, los certificados electrónicos de supresión de certificados en soporte papel sean 1.071.400 de hombres y 1.128.600 de mujeres.

Con respecto al sistema SIRhUS de la Junta de Andalucía, que recae también bajo su responsabilidad, los datos muestran que los usuarios del sistema SIRhUS activos y concurrentes son 1.781 y 486, mientras las usuarias son 1.287 y 384, respectivamente.

Por otra parte, la Dirección General de Tecnologías para Hacienda y la Administración Electrónica, con el fin de posibilitar la adopción de decisiones y actuaciones en materia de igualdad de género, continuará intensificando 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.

12C ACCION SOCIAL DE PERSONAL

Desde el año 2005 las solicitudes para acceder a las ayudas de Acción Social incluyen un apartado relativo al sexo de la persona solicitante. Asimismo, el Subsistema de Acción Social de SIRhUS, mediante el que se gestionan las ayudas sometidas a convocatoria (estudios, guarderías, alquileres y préstamos por adquisición de primera vivienda) y los anticipos reintegrables, tiene incorporada dicha variable, por lo que se pueden conocer los datos desagregados por sexo.

Las ayudas de Acción Social, por su propia naturaleza, están enfocadas a todas las personas empleadas públicas, hombres y mujeres, valorándose por su objeto las distintas necesidades que se pretenden cubrir. No obstante, se detecta una mayor tendencia a solicitar ayudas de Acción Social por parte de las mujeres que de los hombres, y ello puede deberse, no sólo a la consecuencia lógica de la conformación de la estructura del personal empleado en esta Administración, en donde el número de mujeres es mayor que el de hombres, sino también a que, en los supuestos de unidades familiares con más de un empleado público, sean las mujeres las que tramiten las solicitudes.

La tendencia antes mencionada de un mayor número de solicitudes presentadas por mujeres que por hombres, supone también que sea mayor el número de solicitudes de mujeres que resultan beneficiarias. No obstante, debe ponerse de manifiesto que la mayoría de las ayudas se conceden mediante el criterio de la renta de la unidad familiar, por lo que, más allá del elemento puramente cuantitativo, el sesgo por sexo queda condicionado por el elemento de capacidad económica de las personas solicitantes.

Para 2012 se prevé que del total de las ayudas de actividad continuada, las solicitadas por empleadas supongan el 58,2% del total (57.784 solicitudes) y las solicitadas por empleados el 41,8% (41.524 solicitudes). Por lo que respecta exclusivamente a las ayudas sometidas a convocatoria, la distribución, por tipo y porcentajes, sería la siguiente:

Tipo de ayuda	Mujeres	Hombres
Alquileres	50,5%	49,5%
Estudios	58,6%	41,4%
Guarderías	62,5%	37,5%
Anticipos	60,4%	39,6%
Préstamos Vivienda	60,1%	39,9%
Total	58,6%	41,4%

3. PERSONAL

Las medidas de conciliación para el personal de la Consejería son las establecidas con carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía.

No obstante, debe destacarse la medida de conciliación que la Consejería puso en marcha en la sede administrativa del Edificio Torretriana.

Escuela Infantil Torretrejana

La Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía recoge en su artículo 39 que la Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, al ser uno de los pilares básicos para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

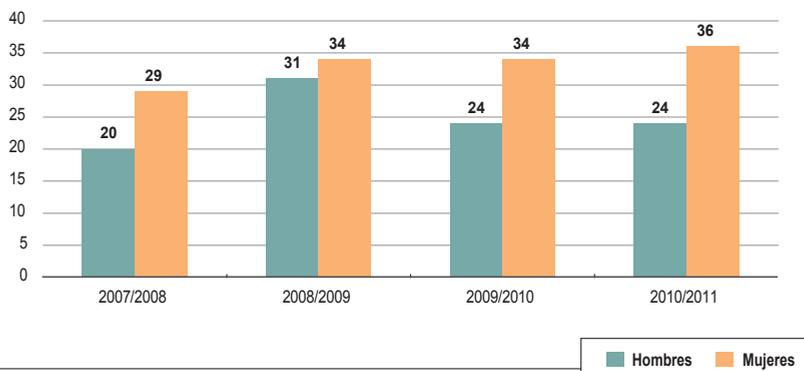
En este contexto, la Consejería ha estado muy implicada desde 2007 cuando se puso en marcha en 2007 la Escuela Infantil Torretrejana, destinada a todo el personal que desempeña su puesto de trabajo en el edificio Torretrejana.

Esta iniciativa, a la vez que facilita la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, persigue corregir el desigual reparto que existe entre hombres y mujeres con relación a las responsabilidades familiares. Destaca en este proyecto la flexibilidad y la gran capacidad de adaptación a las necesidades de los padres y las madres con la que el servicio se ha puesto en marcha, siendo un servicio accesible que ofrece diferentes posibilidades a los usuarios.

Para dar mayor cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil, se organizan, como en años anteriores, los campamentos "días sin cole" durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano, ofreciendo una gama más amplia de servicios para facilitar la conciliación laboral y familiar.

Desde el año 2009, como un incentivo más para conciliar la vida familiar y laboral, se amplió el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los doce años.

Debe destacarse el esfuerzo realizado para aumentar la satisfacción de los usuarios y usuarias de la escuela infantil (alumnas y alumnos, madres y padres) mediante la aplicación de un Sistema de Gestión de Calidad en la gestión de servicios de educación infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor y actividades extraescolares. Como dato ilustrativo cabe destacar que en el 40% de los casos son los padres los que asumen la responsabilidad en relación con sus descendientes, logrando un notable compromiso en las obligaciones familiares, llegando a alcanzar en el curso 2008-2009 el 48%, como muestra el gráfico.

Gráfico 5.7. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Cursos 2007-2011

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en el año 2010

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	0	0
Permiso por paternidad	16	0	16
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	20	22
Permiso adicional por parto o adopción	9	16	25
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del primer grado y del segundo grado	338	523	861
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años	11	51	62
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	10	26	36
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	3	42	45
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	1	0	1
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	1	2	3
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1º grado por razón de enfermedad muy grave	3	1	4
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0