

13.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

I. SITUACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL Y FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Tras los avances normativos y estructurales de los últimos años, la Consejería de Hacienda y Administración Pública, con un marcado carácter transversal, juega un papel fundamental en el desarrollo de la estrategia del ejecutivo andaluz en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y participa de forma activa en las políticas públicas de transversalización de género a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica.

El Decreto 156/2012, de 12 de junio por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, visibiliza la integración de la perspectiva de género al incorporar en su preámbulo el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y asigna en su parte dispositiva a los centros directivos de la Consejería competencias en materia de igualdad, constituyendo un paso importante en el compromiso y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres.

La Comunidad Autónoma de Andalucía inició en 2003 una estrategia para incorporar un enfoque de género al presupuesto que, en 2005, dio como resultado el primer Informe de Evaluación de Impacto de Género del presupuesto andaluz y en 2007 dio lugar a la formulación de una metodología denominada Programa G+ para orientar al conjunto de la Administración andaluza hacia el objetivo de hacer del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía una herramienta eficaz para avanzar en la igualdad de género.

Durante los ejercicios en los que se viene desarrollando esta estrategia se han constatado en la Comunidad Autónoma de Andalucía numerosos avances sociales, económicos y de toda índole por parte de las mujeres y los hombres, si bien todavía existe un importante margen de mejora para lograr una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres.

Las situaciones de desigualdad de género detectadas en los ámbitos de actuación de la Consejería de Hacienda y Administración Pública son:

En materia de Política Digital, se identifica una brecha digital de género, detectada a través de los principales indicadores de uso de TIC y, en particular, en su relación con las Administraciones Públicas. Los datos mostrados por la Encuesta

sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2012 del INE, presentan los siguientes resultados: en el ámbito estatal, en los últimos doce meses el 63% de las usuarias y el 65,5% de los usuarios enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas a través de Internet. No lo hicieron por falta de habilidades informáticas o conocimientos el 22,6% de los hombres y el 20,9% de las mujeres.

Ya en la Comunidad Autónoma de Andalucía y respecto a las personas que realizan consultas a través de la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA) se puede observar que el 63% de las mujeres utilizan el teléfono para realizar las consultas a través de la Plataforma por el 36% de hombres y que, cuando el medio utilizado para realizar las consultas es la web mediante el certificado digital, los porcentajes se invierten con un 40% de mujeres y un 60% de hombres.

También en el ámbito tributario, se documenta la existencia de desigualdades en cuanto a hombres y mujeres en las diferentes figuras tributarias analizadas: IRPF, Sucesiones y Donaciones e ITPyAJD. Respecto al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se analizan el número de autoliquidaciones, las modalidades de liquidación y los beneficios fiscales. En concreto, respecto al número de autoliquidaciones, el mayor número de declaraciones se presentan por sujetos pasivos hombres. En cuanto a la modalidad de presentación, el mayor número es la individual presentada por sujetos pasivos hombres, seguidas por la modalidad conjunta casado. En este mismo impuesto, y atendiendo a los beneficios fiscales, se constata que los declarantes hombres se benefician del 60,3% del importe total de las deducciones fiscales, mientras que las declarantes mujeres lo hacen en un 39,7%.

La Secretaría General Técnica, a través de la Unidad de Igualdad de Género, continúa avanzando en el ejercicio de las funciones necesarias para el cumplimiento de los fines encomendados a la Unidad de Igualdad de Género por el Decreto 275/2010, que regula las Unidades. El análisis de la formación del personal de la Consejería desde la perspectiva de género muestra que el 14% de los cursos realizados tiene contenidos en materia de igualdad de género; y que la participación de mujeres como alumnas es del 60% en 2012. En relación con la docencia, observamos que en 2012 la proporción de hombres y mujeres es paritaria. Respecto al uso del espacio de la Unidad de Igualdad de Género en la Intranet de la Consejería, se han realizado 980 visitas desde julio de 2011 con un tiempo promedio de 2 minutos y 12 segundos. Del número total de visitas realizadas, un 68% corresponde al ejercicio 2012.

Por último, a la composición del personal directivo de las entidades instrumentales del Sector Público en Andalucía en 2012 presenta un Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) de 0,70, que si bien refleja un aumento significativo de la presencia de mujeres respecto a 2011, se encuentra fuera de los márgenes de participación equilibrada.

La detección de las realidades diferenciadas descritas para hombres y mujeres contribuye de manera importante a la planificación y presupuestación de las políticas públicas del gobierno de Andalucía.

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

12A MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración pública, atribuye a la Secretaría General para la Administración Pública la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

Analizando el número de personas que realizan consultas a través de la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA), ya sea por teléfono, correo electrónico o internet, se observa que el 63% de las mujeres utilizan el teléfono para realizar las consultas a través de la Plataforma por el 36% de hombres. Mientras que cuando el medio utilizado para realizar las consultas es la web mediante el certificado digital, los porcentajes se invierten con un 40% de mujeres y un 60% de hombres.

Los objetivos del programa presupuestario para el año 2013 en este ámbito son:

- Favorecer el acceso a los servicios, recursos y a la información de la Administración Pública por parte de la ciudadanía en igualdad de condiciones
- Incluir la variable sexo en las herramientas de calidad de los servicios públicos y atención a la ciudadanía

Las principales líneas de trabajo, junto a los indicadores de género, son:

- Adopción en las Cartas de Servicios de las recomendaciones de desagregación por sexo en las propuestas de indicadores para su seguimiento; así como

recomendaciones para incluir compromisos de igualdad que eviten situaciones diferenciales y control del uso de lenguaje no sexista en informes previos de Cartas de Servicios

- Impulso del modelo EFQM, a través de los proyectos de autoevaluaciones en la plataforma áGoRa, como referencia para conseguir la excelencia en la prestación de los servicios públicos, incluyendo de forma expresa que se garantice la equidad e igualdad de oportunidades en la gestión de las personas
- Análisis de las desigualdades de género que muestran los resultados desagregados por sexo del barómetro de satisfacción de la ciudadanía andaluza sobre la calidad de los Servicios Públicos. En 2011 se finalizó el informe “Estudio sobre la Percepción de los Servicios Públicos de la Junta de Andalucía” con los datos de 2010 en el que en cada pregunta se desagregaba por sexo
- Registro de personas usuarias del Observatorio de la Calidad, desagregadas por sexo
- Obtención de indicadores de gestión y de resultados de la plataforma áGoRa, dentro del módulo de la Gestión por Procesos, desagregados por sexo
- Desagregación por sexo de los indicadores relativos al número de personas que realizan consultas a través de la Plataforma de Relación con la Ciudadanía Andaluza (CLARA), ya sea por teléfono, correo electrónico o Internet

Los indicadores que se definen para el seguimiento de estas actuaciones incluyen: el número de Cartas de Servicio que incluyen en su seguimiento anual indicadores desagregados por sexo; el número de Cartas de Servicio que incluyen compromisos de igualdad; el número de hombres y mujeres que forman parte del equipo de trabajo en cada proyecto de autoevaluación basado en el Modelo EFQM; el número de Informes de Autoevaluación que incluyen acciones de mejora relacionadas con la igualdad de oportunidades en la gestión de personas; número de preguntas del cuestionario del Barómetro de Satisfacción que incluyen desagregación por sexo en sus resultados; número de hombres y de mujeres que se registran en el Observatorio de Calidad; número de indicadores que se desagregan por sexo definidos dentro de los proyectos de Gestión por Procesos; número de consultas por teléfono, por e-mail, por web con certificado digital y sin certificado digital de hombres y de mujeres.

61A DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Secretaría General Técnica desempeña un papel relevante para favorecer y abrir nuevas vías para la integración efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Junta de Andalucía. En el Decreto 156/2012 de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se le atribuye específicamente la competencia de organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, constituida en el ejercicio 2011 y reguladas en el Decreto 275/2010, de 27 de abril, para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres desde el ámbito competencial de la Consejería.

El análisis de la formación del personal de la Consejería desde la perspectiva de género muestra que el 14% de los cursos realizados tienen contenidos en materia de igualdad de género, y en la participación por sexo se observa el incremento del número de alumnas que pasa de un 37% en 2010 a un 60% en 2011, tendencia que se mantiene durante 2012. En relación con la docencia, observamos que en 2012 la proporción de hombres y mujeres es paritaria al igual que en el ejercicio 2010.

En la Intranet de la Consejería, dentro del apartado Documentación y Comunicación, se creó en 2011 un espacio para la Unidad de Igualdad de Género con el fin de que el personal tenga acceso a la normativa, noticias, actualidad y avances en materia de género, con un enlace a la página de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer así como un apartado de sugerencias. Según la estadística de acceso, proporcionada por la Dirección General de Política Digital, se han realizado 980 visitas al espacio de igualdad desde su creación. Del número total de visitas realizadas un 31% corresponde al ejercicio 2011 y un 68% al 2012.

En el ámbito de este programa se han planteado los siguientes objetivos para 2013:

- Sensibilizar al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en materia de género
- Consolidar la red estructural-organizativa para articular la transversalidad de las políticas de igualdad de género en la Consejería de Hacienda y Administración Pública
- Garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, que ha supuesto un avance normativo para profundizar en la transversalidad y coordinar

las distintas actuaciones entre órganos de la Administración al presentar un procedimiento homogéneo y avalar a las Unidades de Igualdad de Género asignándoles la responsabilidad de asesorar a los órganos competentes en la elaboración de los informes del impacto por razón de género, formulando observaciones a los mismos y valorando su contenido

- Coordinar, distribuir y difundir publicaciones teniendo en cuenta la perspectiva de género
- Analizar el absentismo laboral y bajas por incapacidad temporal de la Consejería desagregado por sexo
- Llevar a cabo el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013 en la Consejería de Hacienda y Administración Pública

Para ello desde la Unidad de Igualdad de Género durante el ejercicio 2013 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones e indicadores:

- Impulso de la formación y sensibilización en relación con el alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades mediante la propuesta de las siguientes actividades formativas:
 - Curso “Presupuesto con perspectiva de género”
 - Curso “Integración de la Perspectiva de género en la Gestión Pública” con dos ediciones
- Creación de una sección en el portal de la Consejería por parte de la Unidad de Igualdad de Género, en coordinación con la Dirección General de Política Digital, que constituirá un recurso básico de publicidad y comunicación con la ciudadanía
- Realización de sesiones de trabajo con el personal colaborador de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería con objeto de incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones
- Realización de sesiones de trabajo con el personal responsable de la elaboración de los presupuestos en cada centro directivo con objeto de incorporar la perspectiva de género en sus programas presupuestarios
- Asesoramiento a los centros directivos en la elaboración de los informes de impacto de género en las disposiciones normativas y remisión de documentación y datos estadísticos que faciliten la elaboración de los informes por los centros directivos

- Elaboración de los Informes de observaciones al informe de impacto de género elaborado por cada centro directivo
- Edición del libro “Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2013”
- Difusión semanal del Boletín de Actualidad Normativa de Hacienda y Administración Pública (BANHAP) incorporando a su repertorio legislativo campos y áreas de interés general con un apartado en el Sumario dedicado a Políticas de Género. En su apartado “sitios de interés” se pueden consultar los organismos existentes en políticas de género en otras Comunidades Autónomas, así como el Instituto Europeo de Igualdad de Género y la Organización de las Naciones Unidas entre otros
- Seguimiento de las bajas y ausencias del personal
- Recogida de información de los centros directivos de las medidas propuestas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013
- Estudio de la viabilidad de las medidas pendientes de desarrollar del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013

Los indicadores definidos para estas actuaciones son los siguientes: número de acciones formativas organizadas en las que se incorpora la perspectiva de género; número de alumnas y alumnos de cursos de formación y perfeccionamiento en materia de género; número de personas que acceden al portal; número de reuniones realizadas con el personal colaborador de la UIG, número de reuniones realizadas con el personal responsable de la elaboración de los presupuestos en los programas pertinentes al género (g1, G y G+); número de consultas de asesoramiento realizadas; número de informes de observaciones realizados; número de informes publicados; número de ediciones BANHAP que recogen información en política de género; número de hombres y de mujeres en el control de absentismo e I.T. y porcentaje de implantación de las medidas del Plan Estratégico.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

El Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, atribuye a la Dirección General de Presupuestos la competencia del desarrollo y la implementación de la dimensión de género en la totalidad de las políticas presupuestarias.

Las desigualdades de género, identificadas en el diagnóstico de esta sección presupuestaria, justifican la necesidad de que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres tal y como establece el artículo 8 de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

No obstante, el origen legal del presupuesto con enfoque de género en Andalucía se encuentra en el artículo 139 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban Medidas Fiscales y Administrativas. Esta norma dispone que en la tramitación de las leyes y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género del contenido de las mismas. Concretamente para el Presupuesto dispone, en su segundo apartado que para garantizar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma sea elemento activo en materia de igualdad de género, se constituirá una Comisión dependiente de la Consejería competente en materia de Hacienda que emitirá el informe de evaluación sobre el citado proyecto.

Por su parte, el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía menciona en su artículo 35.5.f) el Informe de impacto de género como parte de la documentación anexa al anteproyecto de Ley del Presupuesto que debe remitirse al Consejo de Gobierno.

A tal fin, la Dirección General de Presupuestos ha previsto el desarrollo del siguiente objetivo y actuaciones para el año 2013:

Objetivo: Incluir la dimensión de género en las políticas presupuestarias

Actuaciones:

- Asistencia técnica en materia de presupuestos y género a las Consejerías

La Dirección General de Presupuestos impulsará la puesta en marcha y funcionamiento de un grupo de trabajo técnico, por cada Consejería y sus agencias para la coordinación e intercambio de la información presupuestaria relativa a los diagnósticos de realidad, recursos e indicadores de género con el objetivo de apoyar a las Consejerías en la integración de la perspectiva de género en la política presupuestaria.

La composición de los grupos de trabajo incluirá a una de las vocalías de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos representante de la Consejería, la persona de coordinación de la Unidad de Igualdad de Género en

la Consejería y la jefatura de Servicio de la Dirección General de Presupuestos con funciones en este ámbito, en calidad de coordinadora del grupo de trabajo. También podrán asistir a estas reuniones una de las vocalías de la Comisión de Impacto de Género representante del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, así como los representantes de los entes públicos adscritos que determine la coordinación del grupo de trabajo.

Así mismo, se continuará con el desarrollo de las sesiones de trabajo de presupuesto y género dirigidas al personal de las Consejerías con funciones en materia presupuestaria.

- Coordinación, estudio, elaboración y edición del Informe de Evaluación del Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía incluye el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto como documentación presupuestaria anexa.

Este Informe analizará la información estructurada en diferentes apartados: el contexto de elaboración del Presupuesto, los avances de la estrategia de género y presupuesto público en Andalucía, la evolución de los indicadores de realidad, el estudio del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, del sistema educativo andaluz, del sistema de salud, del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, y del personal directivo del sector instrumental, la exposición de los recursos-resultados de los programas presupuestarios de cada una de las Secciones y el examen de los indicadores presupuestarios en retrospectiva.

Esta información que se elaborará con la participación y aportaciones de todas las secciones presupuestarias, se presentará como propuesta de Informe a los miembros de la Comisión de Impacto de género del Presupuesto para su aprobación.

Previamente a la elaboración de este informe, se analizará la integración de la perspectiva de género en el Borrador de Anteproyecto del Presupuesto de cada Consejería de la Junta de Andalucía.

- Realización de Seminarios y Jornadas formativas de presupuesto y género

Se continúa con la formación dirigida tanto al personal implicado en el proceso de presupuesto con enfoque de género, como al resto de empleados públicos y ciudadanía en general. Así mismo, se actualizan las acciones de difusión e intercambio sobre presupuestos con perspectiva de género.

En 2013 se continuará ofertando el curso on line (de 40 horas) sobre presupuesto y género en la plataforma MINERVA que se destina al personal de las Consejerías de Hacienda y Administración Pública y de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente, así como el módulo divulgativo on line de formación sobre la experiencia andaluza de presupuestos con perspectiva de género. Igualmente se seguirá con la actualización de sus contenidos y adecuación a las cambiantes realidades de género.

Se continuará la realización de actuaciones de sensibilización sobre la estrategia andaluza de presupuesto y género en el ámbito autonómico. En esta línea, se prevé la realización de una reunión de trabajo que genere sinergias y facilite la puesta en común de aprendizajes y avances logrados en el marco del Fondo G+, se contempla la publicación de artículos especializados en revistas y otras publicaciones, 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, y el refuerzo de la presencia en redes sociales bajo el concepto “Presupuestos con Perspectiva de Género en Andalucía” (facebook, twitter).

Respecto a los indicadores se definen los siguientes: número de Informes de análisis de impacto de género en el presupuesto, número de actuaciones de sensibilización, asesoramiento y formación en materia de presupuestos y género, número de alumnos y alumnas beneficiarias de actuaciones de sensibilización y formación en materia de presupuesto y género, número de visitas al módulo divulgativo de iniciación al presupuesto con perspectiva de género, número de visitas en Internet a la sección presupuestos y género y número de alumnos y alumnas en el seminario de herramientas presupuestarias.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

La Intervención General de la Junta de Andalucía es el superior órgano de control interno y de contabilidad pública de la gestión económica de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. Sus funciones, objetivos y organización se regulan en el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía y en el Reglamento de Intervención, fundamentalmente.

En cuanto centro de control interno, la Intervención General ejerce las funciones en que se materializa la función interventora (control previo), así como el control financiero en sus distintas modalidades (control a posteriori). La función de contabilidad pública se instrumenta en la llevanza de la contabilidad de la Administración de

la Comunidad y sus Agencias, en paralelo a la función de control interno, y culmina con la elaboración de la Cuenta General de la Comunidad Autónoma.

Asimismo es la responsable de centralizar la información contable del sector público andaluz, con el fin de realizar su agregación y consolidación, así como su rendición ante los órganos de la Administración del Estado y su publicación para general conocimiento.

El objetivo en materia de género de este programa presupuestario para el ejercicio 2013, es analizar las desigualdades de género detectadas en las empresas sometidas a control financiero, con el fin de contribuir a la igualdad de género en el sector.

Para la consecución de este objetivo, se llevarán a cabo diversas actuaciones encaminadas a recabar información relevante en materia de género sobre determinados aspectos organizativos, laborales, retributivos, etc, dirigidos a promover la igualdad entre hombres y mujeres, mediante un trabajo de campo a desarrollar en el seno de las auditorías.

Para la evaluación de los resultados se medirá el número de empresas y parámetros analizados.

61H FINANCIACIÓN, TRIBUTOS Y JUEGO

En el marco de la política tributaria, dentro de la capacidad normativa atribuida a la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía, y se modifican determinadas normas tributarias, y la Ley 18/2010, de 16 de julio, del régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía y de fijación del alcance y condiciones de dicha cesión, realizado el análisis cuantitativo y cualitativo anual de la ejecución de la información de género fiscal y tributaria, el diagnóstico es el siguiente:

En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas el mayor número de declaraciones son presentadas por sujetos pasivos hombres pese a que la representación de las mujeres sobre el total de declaraciones presentadas en la campaña IRPF 2010 se ha incrementado levemente respecto a la campaña de 2009.

En cuanto a la forma de presentación del impuesto, el mayor número de declaraciones presentadas son de carácter individual por sujetos pasivos hombres, seguidas

por declaraciones conjuntas casados, en las que la mayor proporción sigue estando representada por perceptores principales de la renta hombres. Finalmente, y con muy poca representación respecto al total de declaraciones figuran las declaraciones en forma conjunta monoparental, en las que la mayor proporción se encuentran representadas por sujetos pasivos mujeres.

Aplicando los datos de ejecución una vez identificado el efecto de la política impositiva en términos cuantitativos desagregados hombre-mujer, se ha determinado quienes se han beneficiado de las deducciones fiscales. En conjunto, se puede afirmar que también existen significativas diferencias de género en la participación de hombres y mujeres en los beneficios fiscales considerados en su totalidad, ya que los declarantes hombres se benefician del 60,3% del importe total de las deducciones fiscales, mientras que las declarantes mujeres lo hacen en un 39,7%.

En el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones analizando el sexo del causante en las transmisiones “mortis causa” se registran más expedientes por fallecimientos de hombres que de mujeres, sin embargo, el mayor número de autoliquidaciones, atendiendo a la institución de herederos y legatarios, es soportada por sujetos pasivos mujeres.

En transmisiones “inter vivos”, ya sea por donaciones o por cualquier negocio jurídico a título gratuito, atendiendo al donatario, el mayor número de autoliquidaciones son presentadas por sujetos pasivos mujeres. Desde el punto de vista del donante, se registra un mayor número de expedientes donantes mujeres que hombres.

En ambos ejercicios, el mayor porcentaje está representado por sujetos pasivos hombres, con un 67,4% en 2011 y 68,8% en 2010, si bien el porcentaje de autoliquidaciones presentadas por sujetos pasivos mujeres ha aumentado en el ejercicio 2011 (32,6%), con respecto al de 2010 (31,2%), aun sigue siendo muy inferior al de sujetos pasivos hombres

A la vista del diagnóstico descrito, este programa presupuestario se plantea, para el ejercicio 2013, el objetivo de analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario español que han sido objeto de cesión, bien respecto a la gestión, recaudación o capacidad normativa, tanto en los impuestos de naturaleza directa de carácter personal y subjetivo como el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, como los de naturaleza indirecta de carácter real y objetivo, en los que los sujetos pasivos sean personas físicas, tal como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados.

Para la consecución de estos objetivos, se describen a continuación las líneas de actuación a desarrollar:

- Mejora de la desagregación por sexo de la información del Sistema de Información SUR sobre las figuras tributarias de gestión propia y aquellas cedidas por el Estado totalmente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en particular, ISD e ITPyAJD, de forma que posibilite la extracción inmediata de datos
- Petición a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de la información desagregada por sexo en el IRPF
- Análisis con perspectiva de género de la información tributaria en los impuestos de carácter personal y naturaleza subjetiva vigentes: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados (salvo en la modalidad Operaciones Societarias) respecto a los declarantes personas físicas

Los indicadores resultantes de la ejecución de las actuaciones previstas son: número de impuestos analizados y número de beneficios fiscales.

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

El Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración pública, atribuye a la Secretaría General de Hacienda, entre otras, la competencia de la definición estratégica de la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma.

El presupuesto se ha revelado como un potente instrumento de transversalización de la perspectiva de género que tiene que ser sensible a las cambiantes necesidades de hombres y mujeres en el actual contexto económico de crisis y ante los retos demográficos, como la preponderancia de mujeres mayores en la sociedad que requieren una mayor atención sanitaria o el acceso a servicios relacionados con la dependencia.

Por todo ello y para seguir sumando a los avances logrados en los últimos años, el programa 61L, en el ejercicio 2013 potenciará el presupuesto público, como instrumento para avanzar en la igualdad de género en Andalucía.

El objetivo del programa presupuestario en este ámbito es avanzar en la definición estratégica de la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Las principales líneas de trabajo son:

- Diseño de la metodología de integración de la perspectiva de género a los ingresos presupuestarios tomando en consideración las diversas figuras tributarias y el impacto de género de los beneficios fiscales
- Evaluación de la estrategia de transversalización del enfoque de género en la política presupuestaria
- Intercambio de conocimientos y buenas prácticas en el ámbito internacional sobre presupuestación con perspectiva de género
- Creación de redes internacionales de administraciones públicas en presupuesto y género
- Definición de un plan de formación en género y presupuesto especializado y ajustado a las políticas presupuestarias

Los indicadores de género del programa son: número de figuras tributarias y beneficios fiscales analizados desde la perspectiva de género; número de informes y actuaciones definidas sobre seguimiento y análisis de los indicadores presupuestarios de género relacionados con las políticas presupuestarias; número de congresos, conferencias o eventos internacionales a los que se asiste para difundir la experiencia andaluza de presupuesto y género; número de artículos y contribuciones escritas sobre la experiencia andaluza de presupuesto y género; número de contactos mantenidos con instituciones internacionales en materia de presupuesto público y género; y número de políticas presupuestarias con diseño de planes de formación en presupuesto y género.

3. PERSONAL

A través de la Secretaría General para la Administración Pública se establecen un conjunto de medidas de conciliación de carácter general para todo el personal funcionario o laboral de la Junta de Andalucía.

Deben destacarse las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, que se puso en marcha, desde la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en el Edificio Torretriana, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, por el que la Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo.

Escuela Infantil Torretriana

En el ejercicio 2007 se puso en marcha la Escuela infantil Torretriana, destinada a todo el personal que desempeña su puesto de trabajo en el edificio Torretriana, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, así como a corregir el desigual reparto que existe entre hombres y mujeres con relación a las responsabilidades familiares.

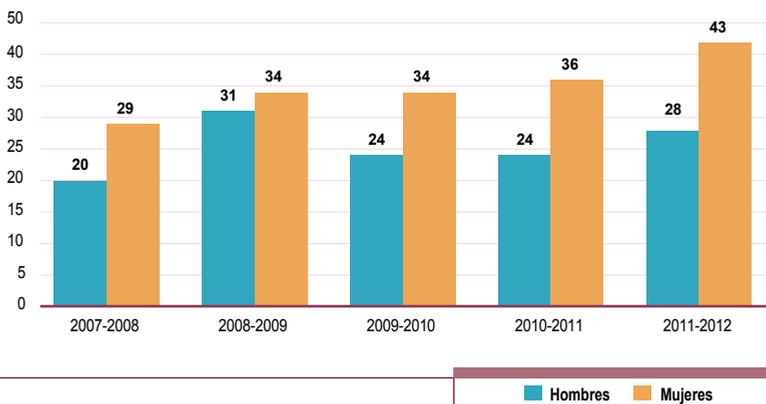
Para dar mayor cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil se ofrece una gama amplia de servicios para facilitar la conciliación laboral y familiar con los campamentos “días sin cole” durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano.

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.

Se lleva a cabo la aplicación del sistema de gestión de calidad en la gestión de servicios de educación Infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor y actividades extraescolares, mejorando año a año el servicio prestado.

Destaca que la ocupación de la Escuela Infantil ha ido aumentando desde 2007 y el porcentaje de padres que asumen la responsabilidad en relación con sus descendientes continua en torno al 40%, logrando un notable compromiso en las obligaciones familiares.

Gráfico 5.3. Usuarios y usuarias de la Escuela Infantil Torretriana. Cursos 2007-2012



En el ejercicio 2012, se ha constituido el Consejo Escolar, regulado en el Decreto 149/2009, de 12 de mayo, como órgano colegiado de participación de la comunidad educativa en el gobierno del centro, con representación de los padres, madres o personas que ejerzan la tutela del alumnado. Este es un cauce importante para incentivar la conciliación de la vida familiar y laboral y garantizar la igualdad de oportunidades.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

En materia de conciliación, observamos que las mujeres son las que se encargan del cuidado de hijos y familiares. En la reducción de jornada por guarda legal, observamos que un 8% son solicitadas por hombres por el 91% solicitadas por mujeres.

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería de Hacienda y Administración Pública en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	4	4
Permiso por paternidad	19	0	19
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	2	38	40
Permiso adicional por parto o adopción	6	29	35
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	1	1
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	503	790	1293
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	30	104	134
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	7	33	40
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	8	8
Reducción de jornada por guarda legal	4	41	45
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
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 1 ^{er} grado por razón de enfermedad muy grave	1	3	4
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN, FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL

El Instituto Andaluz de Administración Pública 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 tiene atribuida la competencia de formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en Andalucía, por lo que es un instrumento estratégico para la introducción de formación de capacidades como elemento fundamental de la transversalización de género en las políticas públicas.

El Instituto Andaluz de Administración Pública, a la vista de las competencias que tiene encomendadas, se encuentra en inmejorable posición para contribuir a la introducción de nuevas culturas administrativas, para participar en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la Administración Pública, y en particular en la 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/as públicos/as, tanto de forma general introduciendo la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a los mismos, y en los estudios e investigaciones que se realicen sobre el sector público; cuanto diseñando una específica línea estratégica en este sentido.

La incidencia del programa presupuestario 12B, Selección y Formación del Personal de la Administración Pública, en cuestiones relativas al género es significativa ya que su ámbito de aplicación abarca a la totalidad del colectivo de empleados/as públicos/as de la Administración Autonómica Andaluza, e indirectamente al conjunto de empleados/as públicos/as de las Administraciones Públicas andaluzas.

Actualmente el IAAP imparte y homologa una serie de actividades formativas que permiten el acceso a los empleados/as públicos/as a formación en materia de políticas de igualdad y enfoque de género. Durante el año 2011 se han realizado un

total de 15 actividades formativas en materia de políticas de igualdad y enfoque de género, en las que han participado 427 personas, de las que el 71,4 % eran mujeres, y se han homologado a promotores externos otras 26 actividades formativas con participación de 836 personas. Por tanto, el total de actividades impartidas y homologadas en esta materia han sido 41, y la participación de 1.263 personas, de las que el 73,6% han sido mujeres.

En el programa formativo de desarrollo de competencias de las personas que desempeñan puestos de trabajo de atención a la ciudadanía en la Administración de la Junta de Andalucía, durante el año 2011 han participado 135 personas, de las que 99 (73,3%) eran mujeres y 36 (26,7%) hombres.

El actual repertorio de títulos que compone el Catálogo editorial del IAAP está compuesto por 287 títulos, de los cuales dos de ellos se pueden encuadrar en la temática de la Igualdad de género, lo cual supone un porcentaje inferior al 1% de los títulos.

De esta situación se detecta, por un lado, una desigualdad de participación en esas actividades, con una escasa participación de hombres en la misma. Por otro lado, se estima que es necesario incidir en la transversalidad de la formación en materia de políticas de igualdad y enfoque de género respecto a la actividad general de formación que realiza el IAAP.

Objetivos:

- Potenciar la participación de hombres en las acciones formativas, incidiendo tanto entre los responsables de los centros directivos la necesidad de equilibrar los participantes, como mejorando la difusión de este tipo de acciones formativas entre los hombres
- Incluir acciones formativas relacionadas con las políticas de igualdad y el enfoque de género en todos los itinerarios formativos que se implanten o diseñen, en concreto, en el itinerario formativo básico que se va a poner en marcha y en el diseño de 3 nuevos itinerarios formativos de perfeccionamiento, como son los del área económica, área de personal y área informática
- Mantener la paridad en la composición y la presidencia de las comisiones de selección que se puedan convocar durante el año 2013
- Introducir la perspectiva de género de forma transversal en la formación para el personal directivo y el personal que tiene como función principal la atención directa a la ciudadanía

- Aumentar el número de títulos publicados relativos a la materia de políticas de igualdad de oportunidades y enfoque de género en su relación con la gestión pública en general

Actuaciones que se realizarán e indicadores planteados:

- Traslado a todos los centros directivos de los que depende la selección de participantes en las actividades de formación, de la necesidad de potenciar la participación equilibrada en las mismas, para intentar mejorar la participación de hombres en las acciones formativas en materia de políticas de igualdad y enfoque de género
- Inclusión de al menos una actividad formativa que introduzca específicamente el enfoque de género en cada uno de los itinerarios formativos que se implanten o diseñen en el marco del Plan de Formación de 2013
- Mantenimiento de la paridad entre los miembros y la presidencia de las comisiones que se convoquen
- Introducción de la perspectiva de género en todos los talleres que formen parte de los programas de desarrollo personalizado de competencias directivas y de desarrollo de competencias de atención a la ciudadanía, y será incorporada en la evaluación que se realice de la misma para comprobar si ha sido percibido así por los participantes
- Publicación de al menos un título relacionado con las políticas de igualdad y el enfoque de género

Los indicadores formulados para estas actuaciones son: número de participantes mujeres y hombres en las acciones formativas relacionadas con las políticas de igualdad y enfoque de género; número de itinerarios formativos implantados o diseñados; número de actividades formativas relacionadas con políticas de igualdad y enfoque de género; número de personas mujeres y hombres que presiden comisiones de selección; número de participantes en talleres de los programas de desarrollo personalizado de competencias; número de valoraciones con percepción de la perspectiva de género en los talleres; y número de publicaciones relacionadas con las políticas de igualdad y el enfoque de género.

ANEXO I SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

No se aprecian diferencias relevantes ni en la composición de la plantilla (60,9% mujeres, 39,1% hombres) ni en el desarrollo de la carrera profesional de hombres y mujeres en el Instituto. En general los cuadros directivos (los puestos de libre designación están ocupados en un 53,3% por mujeres y 46,7% por hombres) son sensibles al género.

En cuanto a la formación adaptada a las necesidades del personal, se procura la participación del personal propio del Instituto en todas cuantas actividades formativas se organizan por el mismo, siempre en la medida de las posibilidades de capacidad de las mismas y procurando en todo caso atender tanto las necesidades formativas como las preferencias personales de dicho personal.

Permisos y licencias concedidos al personal del Instituto Andaluz de Administración Pública en el año 2011

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADAS	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0	2	2
Permiso por paternidad	2	0	2
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	0	0
Permiso adicional por parto o adopción	0	0	0
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	14	42	56
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años	1	5	6
Permiso por lactancia (reducción de jornada o acumulación de horas)	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	0	0	0
Reducción de jornada por guarda legal	0	3	3
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1 ^{er} grado por razón de enfermedad muy grave	0	1	1
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12C ACCION SOCIAL DEL PERSONAL

El Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, atribuye a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública la propuesta de reglamentación y la gestión en materia de ayudas de acción social.

El Plan de Acción Social contempla un conjunto de medidas destinadas a promover el bienestar social del personal empleado público de esta Administración así como de sus familiares. Como norma general, estas medidas tienen carácter compensatorio y tienden a beneficiar al mayor número de trabajadores por lo que por su propia naturaleza van dirigidas en igual medida y condiciones tanto a hombres como a mujeres.

A pesar de ello, se detecta una mayor tendencia a solicitar ayudas por parte de mujeres que de hombres y ello puede deberse no sólo a la propia estructura del personal que integra esta Administración, en la que el número de mujeres es bastante mayor que el de hombres (el 64,4% frente al 35,6%) sino también a que en aquellos supuestos en los que en una misma unidad familiar coinciden dos empleados públicos, sean las mujeres las que se ocupen de cumplimentar y presentar las solicitudes. Esta tendencia supone que sea también mayor el número de mujeres que resultan beneficiarias de las ayudas.

Ocurre lo mismo con la tramitación de las indemnizaciones a cargo del seguro colectivo de accidentes. Es mayor el número de siniestros tramitados por mujeres que por hombres del total del colectivo asegurado, aproximadamente unos 250.000 empleados y empleadas públicos, el porcentaje de mujeres es mucho más elevado que el de hombres.

El objetivo del programa en materia de género es analizar las ayudas de acción social desagregadas por sexo.

Actuaciones:

- Análisis de las ayudas solicitadas desagregado por sexo
- Análisis de la tramitación de las indemnizaciones desagregado por sexo

Los indicadores empleados son: ayudas de acción social para mujeres y para hombres; tramitación de demandas de indemnización de seguro de accidentes de mujeres y de hombres.

611 GESTION DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS Y OTROS SERVICIOS

El Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública establece, en su artículo 9, que corresponde a la Dirección General de Política Digital las funciones relacionadas con las políticas estratégicas de aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la Administración Pública de la Junta de Andalucía y, en particular, señala expresamente la función de velar e impulsar la aplicación práctica de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación de las actividades que sean de su competencia.

Estas funciones, cuya financiación presupuestaria viene consignada a través del crédito previsto en el programa de gastos 611 Gestión de tecnologías corporativas y otros servicios, se llevarán a cabo mediante un nuevo modelo de gestión por procesos y de prestación de servicios informáticos interno, centralizado, eficiente y sustentado en Acuerdos de Nivel de Servicio, con objetivos y compromisos claros y un riguroso sistema de monitorización y evaluación de resultados.

Las tecnologías de la información y de las comunicaciones constituyen una herramienta que contribuye a mayores posibilidades de desarrollo en la medida en que se produzca su acceso y uso en igualdad de condiciones para toda la población, posibilitando la plena incorporación de los ciudadanos y ciudadanas a la actividad económica y social. Así, abordar la perspectiva de género en las políticas públicas de desarrollo de la sociedad digital, significa incorporar en las mismas el análisis de la situación de hombres y mujeres, sus necesidades, su evolución, sus prioridades y sus intereses, así como reducir al máximo la brecha digital de género, es decir, la diferencia de puntos entre sexos respecto a los principales indicadores de uso de TIC, y, en particular, en su relación con las Administraciones Públicas.

Actualmente, en el ámbito estatal y según la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2012 del INE, atendiendo a los usuarios y usuarias de Internet que en los últimos doce meses enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, un 63% son usuarias y un 65,5% usuarios. En el resto de la población, los motivos declarados más frecuentes por los que no se utilizó Internet para la realización de trámites, fueron: otra persona los tramitó en su nombre (el 25,4% de los hombres y el 23,1% de las mujeres), no tener certificado y firma electrónicos (el 25,1% tanto en el caso de hombres como en el de las mujeres), y falta de habilidades y conocimientos (22,6% de los hombres y 20,9% de las mujeres).

En este contexto, dentro de este programa presupuestario, se plantean los siguientes objetivos para 2013:

- Incrementar el número de personas que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación, reduciendo la brecha digital de género en el uso de las mismas, a través de un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con los y las contribuyentes y con los ciudadanos y las ciudadanas en general
- Facilitar la toma de decisiones y las actuaciones equitativas en materia de igualdad de género

Para alcanzar estos objetivos, se prevé en 2013 llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Consolidar e incrementar las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, que permite el acceso equitativo de la ciudadanía a las tecnologías de la información y comunicación, mejorando la eficiencia en la gestión del gasto público al integrar los servicios de información y atención
- Continuar avanzando en la desagregación de datos por sexo en todos los procesos administrativos que se digitalizan. En consecuencia, prosigue el mantenimiento y desarrollo de ítems específicos de perspectiva e impacto de género en programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico, incidiendo, como novedad, en todos los vinculados a las competencias transferidas de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo a la Consejería de Hacienda y Administración Pública en materia de política digital

Para la realización de estas actuaciones, la Dirección General de Política Digital desarrolla una estructura organizativa que tiene consolidada una cultura de análisis de la configuración de sus equipos directivos y técnicos, utilizando el indicador “Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres” (IPRHM), en aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

En cuanto a los indicadores, dentro de este programa se realiza la medición del número de personas usuarias (hombres y mujeres) activos y concurrentes en el sistema SIRhUS.