

Respecto al impuesto sobre donaciones los donantes hombres representan el 39% y las donantes mujeres el 61%. Si se analizan los índices de concentración, el de hombres alcanza el 3,3% y el de mujeres el 5,5%, por consiguiente la brecha de género es de 2,2 puntos porcentuales de mujeres sobre hombres.

La Agencia ha considerado de interés realizar el análisis de los declarantes en la autoliquidaciones presentadas en 2018 por personas físicas. Durante el ejercicio 2018 se han recibido 980.973 autoliquidaciones presentadas por personas físicas, con información de la variable sexo del declarante.

En el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se observa una distribución de 47% de hombres y 53% de mujeres. En el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados, la distribución de los declarantes es de un 69% de hombres y un 31% de mujeres. En la Tasa fiscal sobre el Juego la distribución es de un 39% de hombres y un 61% de mujeres. Y en Impuestos Ecológicos la distribución es de un 46% de hombres y un 54% de mujeres.

Respecto al índice de concentración de hombres, destacar que es significativo: el 74% en la presentación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y el 25% en el Impuesto de Sucesiones y donaciones. En el índice de mujeres, el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales se alcanza un 53% y en la presentación del Impuesto de Sucesiones y Donaciones un 45%. De ello se deduce una brecha de género del 21 puntos porcentuales a favor de los hombres en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y de 20 puntos porcentuales a favor de las mujeres en el Impuesto de Sucesiones y donaciones.

Por último, se ha establecido el **objetivo** operativo Continuar el análisis de la formación impartida en la Agencia en clave de género. La Agencia se compromete a realizar análisis de la información de recursos humanos relativa a la formación para fomentar la participación igualitaria en el plan de formación. Para lograr este objetivo, se ha marcado como actividad informar anualmente con desagregación por sexo, en el ámbito de la formación, realizando la estadística correspondiente. Durante el pasado ejercicio se han realizado 932 acciones formativas, en las que la participación de mujeres ha sido del 56,3% y la participación de hombres del 43,7%.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El programa presupuestario 12A contempla como **objetivo** estratégico para 2019 Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género. Los objetivos y actuaciones del programa se enfocan a una prestación comprometida con el servicio público conjugando los principios de eficacia, eficiencia, evaluación y flexibilidad en la producción del servicio con la mejora de la calidad, la accesibilidad, la simplificación y organización administrativa.

En concreto para 2019 los **objetivos** operativos del programa son: implantar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos

administrativos; Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía; modificar la normativa propia sobre elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo y de ingreso y provisión; evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; e impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

La Secretaría General para la Administración Pública tiene atribuida 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, de conformidad con lo establecido en el Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Dentro de estas atribuciones se ha impulsado la elaboración del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía.

El Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, tiene como finalidad primordial determinar las medidas necesarias para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública Andaluza, siendo de aplicación general a empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus organismos públicos vinculados o dependientes. El Plan va a canalizar, así, la puesta en marcha de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

La aprobación del Plan de Igualdad contempla necesariamente establecer un proceso de seguimiento y evaluación, con el objetivo de conocer, a partir de su puesta en marcha, el grado de desarrollo del Plan y su efectividad en el logro de los objetivos planteados a través de las medidas puestas en marcha y, en caso necesario, la eficacia en la implementación de las medidas y la repercusión o impacto que la implantación del Plan tiene sobre las empleadas y empleados públicos de la Administración autonómica en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de unas y otros. A tal fin se determinan como actuaciones inherentes las que inciden en el fomento de la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de acceso a la función pública, y en los procesos de promoción y provisión de puestos, así como las medidas necesarias para la promoción de una conciliación personal, familiar y laboral efectiva e igualitaria para ambos sexos.

En este ámbito es necesario destacar el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del Sector Público andaluz, aprobado por *Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno*, que viene a completar el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo suscrito con fecha 9 de marzo de 2018 por el Gobierno central y los sindicatos más representativos. El Acuerdo Marco se adopta desde la perspectiva integradora de la planificación de los recursos humanos por lo que alcanza al conjunto de dicho personal.

Desde el punto de vista de la perspectiva de género debe hacerse mención a que todas las medidas recogidas en el Acuerdo Marco van a tener un impacto en dicho ámbito, y que a la Mesa General le corresponde delimitar el marco de la negociación colectiva para su

posterior concreción en cada ámbito sectorial propio, con el fin de armonizar las condiciones esenciales de trabajo y retributivas, los procesos de estabilización de empleo público temporal, y también las medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así, a raíz del Acuerdo Marco se han adoptado medidas destinadas al desarrollo y mejora de los derechos del personal que presta servicios en el Sector Público andaluz, como son la recuperación progresiva del poder adquisitivo, de derechos económicos, el desarrollo de la carrera profesional, la ampliación de la estabilización en el empleo público y la reducción de la temporalidad, o la universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente para situaciones de incapacidad temporal. En relación con esta última medida el Acuerdo Marco ha recogido el compromiso de elaborar un marco de iniciativas que impulsen y fortalezcan la prevención y reducción del absentismo, así como también ayuden a disminuir su impacto en los servicios públicos, mediante medidas adecuadas a las causas que lo ocasionen, adquiriendo el compromiso de impulso de la Mesa Técnica de Salud Laboral, y dotando a la misma de la información necesaria para el cumplimiento de sus fines.

Con un impacto directo en la perspectiva de género resaltar que el Acuerdo Marco contempla medidas novedosas y favorecedoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que harán posible progresar en la cultura de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la atención a las cargas familiares y en el reparto equilibrado de los permisos y licencias. Entre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y siguiendo los compromisos asumidos por la Mesa General en el Acuerdo Marco de 3 de junio de 2013, y en los Acuerdos de 15 de julio de 2015 y de 2 de junio de 2016, en el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, se plasman las siguientes medidas dirigidas a progresar en el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración Pública andaluza, así como de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Plan de Igualdad

Como ya se ha manifestado anteriormente se adopta el compromiso de llevar a cabo todas las tareas que sean necesarias para la aprobación del Plan marco de Igualdad entre mujeres y hombres, y del correspondiente Plan de Igualdad de cada sector y entidad instrumental de la Junta de Andalucía.

Permiso adicional por paternidad

Con el fin de establecer medidas que, en el marco de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favorezcan un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y personales entre mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad, de cara a la consecución de una igualdad real que permita superar el desempleo femenino y la brecha salarial que afecta negativamente a las mujeres, se crea un permiso adicional al de paternidad regulado en la legislación básica estatal, y que consistirá en que una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal del sector público andaluz dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado

en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento, siendo al mismo tiempo el permiso adicional independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Para adecuar su implantación a la suficiencia financiera necesaria, se llevará a cabo de acuerdo con arreglo a un calendario que prevé para el año 2018, 5 semanas (total 10 semanas), para el año 2019 otras 5 semanas (total 15 semanas), y se completará para el año 2020 con 5 semanas más (total 20 semanas). Esta medida se incorporará a los correspondientes Convenios Colectivos.

Bolsa de horas de libre disposición

El personal del sector público andaluz dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un período máximo de tres meses. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, y se aplicará en cada sector considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público correspondiente, y previa negociación en el ámbito respectivo, debiendo ser, en todo caso, el ejercicio de este derecho compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

Sistema específico de jornada continuada

El personal que deba atender al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas, en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones del modo de cumplir dicha jornada, de acuerdo con lo que se concrete en cada sector, previa negociación en el ámbito respectivo, en atención a las singularidades de los respectivos servicios públicos. Esta medida está sujeta a las necesidades del servicio, se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones, y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo.

Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante

el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma. En cada sector, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se concretarán las condiciones de disfrute de esta reducción de jornada.

Avanzar en la conciliación

En el Acuerdo Marco se recoge el compromiso de trabajar en el seno de la Comisión de Seguimiento del mismo en el impulso de la negociación colectiva para la implantación de las siguientes medidas:

- a) El teletrabajo, en aquellos sectores en los que sea compatible la prestación de servicios con una modalidad de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.
- b) La conciliación y racionalización de horarios, a fin de que, siempre que sea adecuado a la naturaleza de los servicios públicos que se presten, la jornada de trabajo finalice a las 18.00 horas.
- c) Medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal.
- d) Asimismo, se atenderá especialmente, en todos los casos de reducción de jornada, a la adaptación de horarios y, especialmente, de los días de asistencia, que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otra de las medidas que se recogen en el Acuerdo Marco que tiene un impacto desde la perspectiva del género es la medida que dispone la creación de un Grupo de Trabajo en relación con el marco de la negociación colectiva en el sector público Instrumental, con el fin de alcanzar una progresiva homologación de las condiciones de trabajo en el conjunto del sector público andaluz, y entre otras materias en lo relativo a retribuciones, estabilización de empleo temporal, jornada laboral y condiciones de trabajo.

En este ámbito, para avanzar en la homologación de las condiciones de trabajo de todo el personal que presta servicios en la Junta de Andalucía, y en la calidad del empleo público en todas las entidades instrumentales del sector público andaluz, el Acuerdo Marco recoge que todo el personal de dichas entidades disfrute de los siguientes derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

1. Los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario, y en sus mismos términos, salvo el permiso por asuntos particulares.
2. El permiso por asuntos particulares en razón de la antigüedad de la disposición adicional decimotercera de dicha ley, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado Primero del Acuerdo de esta Mesa General de 3 de febrero de 2016.

3. Los días adicionales de vacaciones por antigüedad regulados en su disposición adicional decimocuarta, en la correspondencia por años de prestación de servicios prevista en el apartado Tercero del Acuerdo de la Mesa General de 2 de junio de 2016.
4. Y el permiso retribuido a las empleadas públicas en estado de gestación regulado en su disposición adicional decimosexta.

En el marco de la negociación colectiva en el ámbito de cada entidad podrá acordarse la aplicación a su personal del permiso por asuntos particulares regulado en el artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

La acción social es un conjunto de medidas, beneficios o mejoras destinados a promover el bienestar social del personal empleado público y el de sus familiares mediante la concesión de prestaciones económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos. Esta definición da idea de que este programa presupuestario va dirigido en la misma medida y en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.

La finalidad de la Acción Social no es conseguir un reparto equilibrado de las ayudas entre hombres y mujeres sino distribuirlos entre aquellos empleados públicos que, reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesiten. Las Ayudas de Acción Social están enfocadas a satisfacer necesidades personales y familiares de los profesionales públicos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo así como para favorecer su desarrollo personal y profesional independientemente de que éstos sean hombres o mujeres. Por ello, en la adjudicación y reparto de las ayudas no se utiliza ningún criterio que pueda favorecer a uno u otro sexo.

A pesar de ello, se ha venido advirtiendo que el número de solicitudes de ayuda presentadas por mujeres es más alto que el de hombres lo que necesariamente se traduce en un porcentaje mayor de ayudas concedidas a mujeres que a hombres. La experiencia adquirida en todos estos años ha demostrado que esto se debe a la propia estructura de la Administración en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres, y a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden dos empleados públicos, suelen ser las mujeres las que se encargan de presentar las solicitudes de ayudas. Este último dato parece confirmar que determinadas responsabilidades familiares siguen recayendo más en las mujeres.

En el año 2019 se negociará un nuevo Reglamento de ayudas de acción social para actualizarlo, entre otras materias, a las de igualdad y violencia de género. En este sentido, la nueva norma impulsará medidas de corresponsabilidad y conciliación para seguir avanzando, también desde el ámbito de la acción social, en la consecución de una igualdad real entre hombres y mujeres. Además se prestará especial atención a las empleadas públicas víctimas de violencia de género mediante la inclusión de ayudas que favorezcan su protección.

Hasta tanto, se seguirán atendiendo con cargo a los créditos de acción social las ayudas por cambio de domicilio presentadas por las empleadas públicas víctimas de violencia de

género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se hayan visto obligadas a cambiar de domicilio o residencia habitual. Esta ayuda se incluyó en el Acuerdo de 6 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 12 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el Protocolo de la Administración de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

El Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, establece, en su artículo 8, que a la Dirección General de Transformación Digital le corresponden todas las funciones relacionadas con la estrategia y aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las Administraciones Públicas de Andalucía, así como las atribuciones previstas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía. Asimismo, entre las competencias concretas que se señalan en el apartado 1 del mencionado artículo 8 está la coordinación e impulso de la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las diferentes administraciones públicas de Andalucía, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

En este sentido, uno de los grandes **objetivos** operativos a conseguir a través de la gestión del programa presupuestario 611 Gestión de tecnologías corporativas, en el ejercicio 2019, es impulsar una Administración Digital que facilite la apertura a la ciudadanía en términos de igualdad de género. La Administración Electrónica permite mejorar la comunicación con la ciudadanía, facilitando que se realice sin necesidad de desplazamiento físico, con inmediatez y a la vez con plenas garantías, mejorando la seguridad jurídica y trazabilidad de la documentación tramitada, y, en ocasiones, mejorando los servicios que pueden ser ofrecidos en las oficinas de la Administración. Además, permite mejorar la gestión interna de la Administración pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos, ya sea simplemente sustituyendo el papel por el expediente digital y facilitando la trazabilidad de los mismos, o bien incorporando adicionalmente herramientas de ayuda a la tramitación de cada procedimiento concreto, evolucionando hacia el papel cero. Por tanto, es un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en la medida en que a través de las tecnologías de la información y comunicación se favorece la plena incorporación de las ciudadanas y ciudadanos a la actividad económica y social, en igualdad de condiciones.

Con ello, se contribuye a reducir la brecha digital de género, entendida como la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC, medida a través de los indicadores que muestran su utilización por la ciudadanía para relacionarse con las administraciones públicas. A este respecto, cabe señalar los datos que proporciona la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía, correspondiente al año 2018, proporcionada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Así, atendiendo a las personas de 16 a 74 años que se han relacionado con la Administración y servicios públicos a través de la red en Andalucía, se observa que de las

personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 53,9% fueron hombres y el 46,1% mujeres. Por su parte, de las personas que descargaron formularios oficiales a través de Internet, el 56% fueron hombres y el 44% mujeres, y finalmente, entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, el 51,6% fueron hombres y el 48,4% mujeres.

Durante el año 2019, se continuará facilitando el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos, avanzando en la identificación del sexo de las personas que presentan telemáticamente liquidaciones correspondientes a recaudación tributaria gestionada en el ámbito competencial de la Junta de Andalucía, y de las personas que realizan presentaciones electrónicas generales, así como identificando por razón de sexo las personas para las cuales se consultan datos de identidad en la plataforma de supresión de certificados de soporte papel. Todo ello en un contexto de continuo avance en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste. De este modo, se mantiene el desarrollo de ítems específicos de perspectiva e impacto de género en los distintos programas, sistemas, subsistemas, módulos específicos, bases de datos y modelaje electrónico.

Asimismo, en un proceso de mejora continua de los métodos y sistemas de comunicación y relación con las personas contribuyentes y con la ciudadanía en general, en el ejercicio 2019, se mantendrá el proceso de desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, basado en plataformas electrónicas de gestión de relación con la ciudadanía, en alta disponibilidad, para facilitar el acceso equitativo a los servicios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales. En consecuencia, se analizarán las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el centro de información y atención tributaria (CIYAT) en función del sexo de las personas usuarias.