

- Por otro lado se considera imprescindible proporcionar formación específica en materia de género tanto al personal propio del IAAP, como sobre todo a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles, para con ello aumentar las personas formadas en materia de género de entre el personal colaborador del IAAP. Y ello desde el entendimiento de que la formación en género del personal colaborador es un mecanismo de garantía de la incorporación de la transversalidad de género en las actividades que realiza el IAAP. Por ello se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género de este colectivo.
- Y en este ejercicio de 2018 se señala de forma específica la necesidad de gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

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

La Agencia Tributaria de Andalucía se crea por Ley 23/2007, de 18 de diciembre, y el Decreto 4/2012, de 17 de enero, que aprueba su Estatuto, como agencia de régimen especial para realizar en régimen de autonomía de gestión las actividades administrativas de aplicación de los tributos, de ejercicio de la potestad sancionadora en materia tributaria y de recaudación ejecutiva de los demás ingresos de derecho público.

La Agencia Tributaria de Andalucía se adscribe a la Consejería de Hacienda y Administración Pública, a la que corresponden el impulso y coordinación de las funciones y competencias que se le atribuyen y las directrices para la planificación de sus actividades, para alcanzar los objetivos, de acuerdo con el contrato plurianual de gestión.

Igualmente son competencias de la Agencia Tributaria la gestión, liquidación, recaudación e inspección de todos los tributos propios; gestión, liquidación, recaudación e inspección, por delegación del Estado, de los tributos estatales totalmente cedidos a la comunidad autónoma; gestión, liquidación, recaudación e inspección de los recargos que puedan establecerse sobre los tributos estatales; ejercicio de la potestad sancionadora en relación con todos los tributos y recargos cuya aplicación corresponda a la agencia y la recaudación en periodo ejecutivo de los ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El programa 61L, gestionado en parte por la Agencia Tributaria de Andalucía, es pertinente desde el punto de vista de género, y cuenta con una capacidad de impacto para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la realidad sobre la que actúa.



La Agencia Tributaria contribuye a la Estrategia de Presupuesto con enfoque de género de Andalucía mediante el estudio y mantenimiento de líneas de mejora en el análisis de datos con perspectiva de género, en el contexto de la programación establecida para la consecución de los dos Objetivos Estratégicos de la Agencia. De este modo sería posible realizar un diagnóstico de situación que nos permita mejorar el conocimiento de la realidad de la fiscalidad en clave de género.

En línea con el objetivo estratégico **“Maximizar la Recaudación”**, durante el ejercicio 2018 dentro de sus líneas de actuación, concretamente, en el programa “Información y asistencia a los contribuyentes” la Agencia Tributaria se propone diagnosticar el porcentaje de participación de hombres y mujeres en los servicios de información y asistencia al contribuyente con el propósito de identificar, en su caso, posibles brechas en la utilización de servicios de información y asistencia tributaria, y de adoptar, en su caso, medidas tendentes a reducirlas.

Particularmente, se va a realizar un Informe de diagnóstico de las herramientas para conocer el grado de utilización de los servicios electrónicos tributarios, con el objetivo de analizar el porcentaje de hombres y mujeres que cumplimentan trámites fiscales a través de medios electrónicos.

Igualmente se va a elaborar un informe sobre el análisis de las fuentes de información disponibles para conocer los contribuyentes que reciben asistencia para la confección de autoliquidaciones tributarias, a fin de determinar el porcentaje de hombres y mujeres que reciben dicha asistencia.

Por otra parte, para alcanzar el objetivo estratégico de **“Avanzar en la consecución de la Eficiencia en la aplicación de los recursos a cargo de la Agencia Tributaria”** se han diseñado en los programas “Impulso a la Calidad” y “Gestión de Recursos Humanos”, indicadores que nos permitan conocer, y en su caso reducir, las diferencias entre mujeres y hombres.

A través del Programa “Impulso a la calidad”, durante el ejercicio 2018 se pretende identificar oportunidades que permitan mejorar los resultados de la Agencia en este ejercicio y sentar las bases para ejercicios futuros. Como en el ejercicio anterior, dentro de este Programa se van a realizar análisis de satisfacción de las personas contribuyentes, desagregando por sexo, de manera que sea posible conocer, en su caso, la existencia de desigualdades en la aplicación de los procedimientos tributarios.

Mediante el programa “Gestión de recursos humanos” se persigue incrementar los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes de las personas que forman parte de la Agencia Tributaria. Durante el próximo ejercicio, se seguirá priorizando como principal línea de actuación el mantenimiento de la oferta formativa en la modalidad de teleformación. En este sentido, en colaboración con la Consejería de Hacienda y Administración Pública y a través de la plataforma de formación en red, la Agencia Tributaria ofrecerá acciones formativas de naturaleza sectorial al personal empleado público que presta servicio en la Agencia Tributaria, permitiendo incrementar el número de personas que acceden a las mismas, a través de esta modalidad de enseñanza, flexible y dinámica, que se adapta a las situaciones personales del alumnado en cuanto a ritmos de aprendizaje, reduciendo además el coste de la formación.

Además, se llevará a cabo el Plan de Formación, orientado a cubrir las necesidades formativas sectoriales para el ejercicio 2018, incluyendo específicamente acciones monográficas presenciales sobre las modificaciones normativas más importantes con relevancia para la aplicación de los tributos. Se contemplará además la realización de análisis de participación del alumnado que participa en la formación, para detectar la existencia de obstáculos que impidan el acceso en igualdad para e mujeres y hombres en relación con la formación en el área tributaria.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

El artículo 1 del Reglamento de Ayudas de Acción Social, aprobado por Orden de 18 de abril de 2001, considera la Acción Social como un conjunto de medidas, actividades o programas destinados a promover el bienestar social del personal empleado público y 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 es conseguir un reparto de las ayudas entre aquellas personas que son empleadas públicas que, reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesiten. Las Ayudas de Acción Social están enfocadas a satisfacer las necesidades personales y familiares de los y las profesionales públicos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo así como para favorecer su formación personal y profesional.

Se advierte que el número de solicitudes presentadas por mujeres es mayor que el de hombres, lo que se traduce en un porcentaje mayor de ayudas concedidas a mujeres que a hombres. Esto puede deberse a dos motivos: el primero, a la propia estructura de la Administración en la que el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres (a enero de 2017, el 66% frente al 34%) y, el segundo, a que en aquellas unidades familiares en las que coinciden dos personas empleadas públicas, sean las mujeres las que se encarguen de presentar las solicitudes de ayudas.

En el caso de las indemnizaciones que se tramitan a cargo del seguro colectivo de accidentes, aunque la tendencia es la misma, es decir, el número de siniestros que se vienen tramitando por mujeres es mayor que el de hombres, la diferencia es menos acusada. Estos datos ponen de manifiesto que la siniestralidad en relación con el sexo está directamente vinculada al porcentaje de hombres y mujeres que integran la Administración y no a un mayor riesgo de siniestralidad.

