

dificultades para las mujeres para acceder a la financiación convencional, pudiendo ser esta una de las razones por la cuales las mujeres tienen más dificultades a la hora de crear empresas o para ejercer el autoempleo. Dado que la finalidad última del programa es lograr un sistema financiero solvente, eficiente y estable, que financie el crecimiento económico y esté firmemente comprometido con el desarrollo del tejido productivo, se ha establecido como **objetivo** para el ejercicio 2018 la creación de la nueva Agencia Financiera de la Junta de Andalucía. Esta sociedad tiene por objeto impulsar y favorecer en Andalucía la puesta a disposición de instrumentos financieros eficientes, accesibles y diversificados a las empresas con actividad en la Comunidad Autónoma, de acuerdo con sus necesidades de financiación. E igualmente, posibilitará el análisis y conocimiento de la situación real de la demanda crediticia de las mujeres autónomas y empresarias, que a su vez permita valorar la implementación de fórmulas de respuesta que ayuden a corregir la desigualdades de género en el acceso al crédito.

Para la consecución de este objetivo a través de la Agencia Financiera de la Junta de Andalucía, una vez se produzca su constitución y efectiva puesta en funcionamiento, se ha definido como actividad para el ejercicio 2018 la puesta en servicio de mecanismos de obtención de información sobre demanda crediticia desde la perspectiva de la igualdad de género para su estudio y análisis que permita diagnosticar la situación real en Andalucía.

## PERSONAL

La Escuela Infantil Torretriana continúa prestando servicio al personal del edificio administrativo Torretriana, facilitando con esta actuación la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad en las familias del personal que trabaja en dicho edificio.

Para dar cobertura a las necesidades planteadas por los usuarios y usuarias de la escuela infantil, se ofrece una gama amplia de servicios además del servicio de escuela infantil, como los campamentos durante las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano, o el servicio de ludoteca para niños y niñas hasta los doce años.

La Escuela Infantil Torretriana ha renovado en 2017 su sistema de gestión de la calidad basado en la norma UNE-EN-ISO 9001 de gestión de servicios de educación infantil de primer ciclo, ludoteca, comedor, y actividades extraescolares, con objeto de asegurar y garantizar la calidad de los servicios prestados a todas las familias y la mejora continua dentro del marco del sistema de gestión de calidad.

## 10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### 12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL GENERAL

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), creado por la *Ley 6/1985, de 27 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía*, transformado en Agencia Administrativa en virtud de lo dispuesto en la *Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía*, y cuya organización se define en los Estatutos

aprobados por Decreto 277/2009, de 16 de junio, modificado por Decreto 98/2014, de 10 de junio, tiene atribuidas, en general, las competencias en materia de formación y perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia de Andalucía; el estudio, la investigación teórica y práctica de la Administración Pública y de sus técnicas; la información y la difusión de las materias que afecten a la Administración Pública; y la gestión de las pruebas de selección y los cursos de selección del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía, así como aquellos procesos selectivos que se le encomienden, tal y como establecen el artículo 9 de la citada Ley de creación y el artículo 4 de sus Estatutos.

Actualmente el Instituto se adscribe a la Consejería competente en materia de Hacienda y Administración Pública, según *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración 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*, atribuyó además al Instituto, como nuevas funciones, la formación y perfeccionamiento del personal de alta dirección de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, así como el asesoramiento y colaboración en la selección y formación del personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

El Decreto 206/2015, parte de la necesidad de reforzar la capacidad de evaluación, análisis y reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública para hacerla más eficiente y capaz, y en esa línea atribuye al Instituto Andaluz de Administración Pública nuevas competencias y funciones que tienen que ver con la evaluación de la calidad, eficiencia y desempeño de los Servicios Públicos, configurándolo además como la herramienta que impulsará la evaluación de las políticas públicas. El Instituto constituye uno de los instrumentos esenciales de los que dispone el Gobierno andaluz para incorporar la Innovación en la Administración Pública, garantizando la transparencia, coordinación y eficiencia que requieren los nuevos modelos de gobernanza centrados en la ciudadanía y en un entorno de codiseño de las políticas públicas, en el que es necesario la creación de instrumentos que permitan esa participación en el diseño de lo público.

En la modificación de los Estatutos del IAAP realizada en 2014 ha quedado configurado como un principio básico de actuación del Instituto el principio de igualdad de género, reforzando la importancia de la transversalización de género en la actividad formativa del Instituto, lo que implica la introducción de la perspectiva de género con carácter transversal en las actuaciones y funciones que le son propias en materia de formación, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades. Atendiendo a su relevancia de género, desde el año 2013, el programa 12B se clasifica como G+, porque las competencias del programa son de la máxima relevancia de género, atendiendo a todos los criterios que utiliza el Programa G+ para determinar esta relevancia –poder transformador, capacidad de impacto, relevancia funcional y competencias de gestión de personal– en el conjunto de las políticas de la Junta de Andalucía, reconociéndose el carácter estratégico que la selección y la formación del personal de la Junta de Andalucía revisten, tanto para consolidar el cambio cultural

necesario para institucionalizar e implementar la transversalización de género desde la Administración, como para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la propia Administración.

El artículo 31 de la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía*, dedicado al empleo en el Sector Público andaluz marca la pauta a seguir en la selección y formación del personal determinando que los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género; que para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal en esta materia; y que las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

También hay que valorar la importancia de la formación como palanca de transformación. Uno de los factores de éxito más frecuentes para la implementación de la transversalidad de género según la experiencia acumulada por el Programa G+ es la existencia de un equipo humano con conocimientos en género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental. Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género. Igualmente en el marco del proceso de reformulación de las estrategias de mejora y modernización de la Administración Pública en el que el Instituto está participando activamente, las dedicadas a la gestión y compartición del conocimiento, pueden contribuir de forma importante a este objetivo.

Hay que valorar, además, que el IAAP tiene entre sus funciones, según sus estatutos, asesorar y colaborar con las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación del personal de las mismas, por lo que la repercusión de esta actuación llega a ese sector, donde persiste la masculinización en los niveles directivos.

Por lo tanto, el IAAP es un organismo estratégico para el avance de la institucionalización de género en la Administración de la Junta de Andalucía, porque sus competencias son fundamentales para favorecer un cambio organizacional orientado a aplicar políticas responsables con la igualdad de género.

Existe la conciencia de la necesidad de que la planificación esté más respaldada por diagnósticos propios del IAAP sobre la realidad del personal al que se dirigen las actuaciones del Instituto, ya que la información existente consiste fundamentalmente en análisis estadísticos, que no profundizan en el origen de las brechas, ni en las medidas para su corrección.

La actividad desarrollada por el Instituto Andaluz de Administración Pública afecta a un colectivo de casi 240.000 personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía en 2015, tanto de la Administración General, como del personal no judicial de la Administración de Justicia en Andalucía, el núcleo básico sobre los que se desarrolla la actividad del Instituto Andaluz de Administración Pública.

Los datos de género del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía reflejan claros desequilibrios de género relativos a la segregación vertical entre el personal funcionario y menor en el caso del personal laboral. Así entre el primer grupo las mujeres representan un 54,9% y en el caso del personal laboral estas representan un 67%. Los puestos de niveles 26 a 28, en el caso del personal funcionario, están ocupados en un 41% de mujeres y en un 59% de hombres. En el caso del personal laboral existe un mayor equilibrio ya que un 68% de las plazas de los grupos I y II son ocupados por mujeres.

Cuando analizamos el porcentaje de mujeres que ocupan plazas de niveles 26 a 28 tan sólo representan al 9,1% del total de mujeres, mientras que en el caso de los hombres representan el 15,9% lo que supone un gran desequilibrio si tenemos en cuenta la mayor representación global de las mujeres en la Administración.

En relación a este programa los grandes desequilibrios de género se dan entre el personal formador del IAAP donde las mujeres representan un 39,4% del personal formador; teniendo en cuenta que las mujeres suponen un 54% del total del personal es un dato relevante.

En cuanto a los objetivos de igualdad de género del programa, un **objetivo general** que debe estar presente en cualquier actividad desarrollada por el IAAP es la incorporación de una estrategia transversal de género en todas sus actuaciones, que favorezca la reflexión interna en torno a políticas de igualdad de género y que utilice la potencialidad de las competencias del mismo para convertirlo en un foco irradiador de esta idea con la posibilidad de acceder a prácticamente toda la población que compone el elemento humano de la Administración Pública andaluza. En definitiva, la perspectiva de género debe incluirse de manera transversal en todas las actuaciones del IAAP, favoreciendo la reflexión interna sobre las políticas de igualdad de género.

Para la implantación de esta estrategia transversal se considera que se debe actuar en varios sentidos:

- En primer lugar asegurando la igualdad en el acceso al empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía evitando situaciones de discriminación por sexo. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser integrada en el desarrollo de la actividad pública de la Administración Pública andaluza desde su origen, es decir, desde el mismo proceso por el que se selecciona a su personal.
- En segundo lugar proporcionando formación específica en materia de género al personal propio del IAAP, pero también a aquellas personas que colaboran con el IAAP desde diferentes roles: docentes en acciones formativas, personas miembros de comisiones de selección o que colaboran de cualquier otra forma en las actividades de los procesos selectivos, personas colaboradoras en la evaluación de políticas y servicios públicos, en la estrategia de introducción de la innovación en la administración, o en las actuaciones para la gestión del conocimiento, etc., siendo imprescindible que este personal cuente también con la formación necesaria en esta materia que permita que en su actuación diaria se incorpore siempre la perspectiva de género.

- En tercer lugar proporcionando información y formación en materia de igualdad al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, es decir, introduciendo de forma transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones formativas dirigidas a las distintas categorías del personal empleado público, además de diseñar una línea estratégica específica en materia de igualdad de género.
- Y en cuarto lugar introduciendo el enfoque de género en cualquier otra actividad que realice el IAAP, como las referidas a la evaluación de políticas públicas, innovación en la gestión en las administraciones públicas y gestión del conocimiento, coordinación y colaboración con otras organizaciones y entidades públicas o la actividad editorial del Instituto.

Para el año 2018 uno de los **objetivos estratégicos** del IAAP se centra en la Incorporación de manera transversal del enfoque de género en el conjunto de sus actuaciones. La actividad de formación dirigida a las personas empleadas públicas permite simultáneamente trabajar en la formación de las personas en contenidos de género y a la vez en el ámbito de la representación de las mujeres, promoviendo actuaciones para evitar la segregación horizontal en relación a determinadas materias, y al tiempo para combatir la segregación vertical relacionada con la representación entre el personal colaborador del Instituto en todos sus ámbitos de actuación.

Para ello es necesario evitar desequilibrios de género que actualmente todavía persisten en el personal que colabora con el Instituto. Pero también la transversalización del género requiere que todo el personal que colabora en cualquiera de las actividades que se realizan por el Instituto tenga una adecuada formación en esta materia, de forma que la perspectiva de género esté presente en la totalidad de la actividad del IAAP, y a través del mismo se extienda a toda la organización, y así se vea reflejado en la selección y reclutamiento del nuevo personal y del talento que debe ponerse al servicio de la Administración Pública andaluza, en la formación continua y desarrollo de nuevas competencias que realiza todo el personal al servicio de nuestra administración, y de forma muy particular el que alcanza los niveles directivos de la misma, en la investigación en materia de la Administración Pública que patrocina el Instituto, o en la evaluación de las políticas y servicios públicos, que en ningún caso podría considerarse completa si no incorpora esta perspectiva.

En cuanto a las actuaciones previstas para conseguir estos objetivos, se encuentran las siguientes:

- Para alcanzar el objetivo de evitar los desequilibrios de género entre el personal que colabora con el Instituto, combatiendo la segregación vertical en las actuaciones del IAAP en materia de formación, selección, publicaciones, evaluación de políticas públicas, gestión del conocimiento, innovación en la administración, etc., se establecen mecanismos para incrementar el número de mujeres entre el personal que colabora con el IAAP. Como norma los equipos docentes, de evaluadores y de autores y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto, debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.

- 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.