

11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

Conforme al Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, esta Consejería tiene atribuidas una serie de competencias con alta relevancia en cuestión de género como son las relativas a la política presupuestaria, la política tributaria, la política informática o la política en materia de industria, energía y minas de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre, contiene varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía entre las que pueden destacarse la elaboración de un Presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De este modo, la Consejería de Hacienda, Industria y Energía tiene un papel fundamental y de liderazgo en la utilización de los recursos económicos para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, así como en la participación de forma muy activa en las políticas de igualdad a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica. En total, son 10 programas presupuestarios, entre los cuales 6 tienen relevancia alta o muy alta de género; es decir, están clasificados en la escala del presupuesto de género como G+ o G.

Por este motivo, se han propuesto como **objetivos** estratégicos de esta Consejería integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias; avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género y desarrollar la política tributaria en la Comunidad Autónoma con especial seguimiento de la perspectiva de género y del cambio climático.

Todos estos objetivos han sido planteados con el fin de orientar la corrección de las desigualdades de género y de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

12K DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

El **objetivo** estratégico vinculado al género en el que se encuadra el programa presupuestario 12K (Dirección y Servicios Generales de Hacienda, Industria y Energía) es avanzar en la modernización e innovación de la Administración pública con perspectiva de género, con idea de que esta perspectiva impregne el ejercicio de cada una de las competencias que ejercen los centros directivos dependientes de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, sobre todo respecto a la capacidad normativa.

En la gestión de este programa presupuestario se tienen en cuenta tanto las competencias de la Viceconsejería, en el sentido de velar por la aplicación de la transversalidad de género en las actuaciones de la Consejería, como de la Secretaría General Técnica, en cuanto a la organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

Por tanto, este programa presupuestario cuenta con una competencia específica en materia de género, ejercida a través de la Unidad de Igualdad de Género. Esta Unidad es

responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas gestionadas por la Consejería de Hacienda, Industria y Energía.

De este modo, la Unidad viene elaborando desde el 2012 los informes de observaciones a los informes de impacto de género de las disposiciones normativas propuestas por los distintos centros directivos dependientes de la Consejería. Con carácter general, se observa que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte a las disposiciones normativas, sobre todo en lo que atañe a la utilización de un lenguaje inclusivo desde el punto de vista de género. En 2019, se continuará con el seguimiento de las observaciones y recomendaciones realizadas en los informes emitidos por la Unidad de Igualdad de Género.

En cambio, se ha detectado que en algunos casos los centros directivos dictaminan sobre la no pertinencia de la norma respecto al género cuando realmente sí que es pertinente. Por ello, en 2019 la Unidad de Igualdad de Género continuará asesorando a todos aquellos centros directivos en la labor de emitir el informe de impacto de género, antes de concluir sobre la pertinencia o no de la norma respecto al género.

A estas competencias ejercidas por la Unidad de Igualdad de Género, se suman otras competencias como la gestión del personal, prestando especial hincapié a la formación. En este sentido, la Secretaría General Técnica elabora todos los años un Plan de Formación extremadamente ambicioso, teniendo en cuenta las necesidades planteadas y las competencias ejercidas por la Consejería. La mayoría de los cursos que incluye este Plan de Formación, se imparten on line, lo que facilita la formación a un gran número de hombres y mujeres que ven positivamente cómo se logra conciliar su vida laboral y personal o familiar.

Y en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, la Secretaría General Técnica también continuará con la labor de gestionar, a través de su personal, la Escuela Infantil Torretriana, centro educativo que juega un papel importante en la vida de las personas que trabajan en el Edificio Torretriana, edificio administrativo en el que se ubican actualmente las consejerías de Hacienda, Industria y Energía; de Educación y Deporte; y de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local. La Escuela Infantil Torretriana ofrece el servicio de educación infantil de primer ciclo para niñas y niños de 0 a 3 años de edad en horario de mañana, el servicio de ludoteca para niñas y niños de 0 a 12 años de edad en horario de tarde y campamentos para niñas y niños de 3 a 12 años de edad durante las vacaciones de Navidad, de Semana Santa y de verano. En 2019, la Secretaría General Técnica tramitará un nuevo expediente de contratación de servicios. El nuevo contrato, que tendrá una duración dos años, será tramitado de acuerdo con la nueva Ley de Contratos del Sector Público.

En este sentido, se puede señalar que el principal reto en materia de contratación está siendo la consolidación de la aplicación de la nueva *Ley de Contratos del Sector Público*, previéndose que se recurra en una mayor medida a los novedosos procedimientos previstos en la misma como son el abierto simplificado y el abierto supersimplificado. Se espera que, con estos nuevos procedimientos, se profundice aún más en una mayor concurrencia y transparencia en la contratación pública, conforme a los objetivos de la nueva Ley. Si bien ya se vienen utilizando herramientas para la tramitación electrónica de los expedientes de contratación, en 2019 se dará un paso más con la puesta en marcha de la licitación

electrónica. Además, la *Ley de Contratos del Sector Público* permitirá dar un impulso en materia de igualdad de género con la introducción de cláusulas sociales en los pliegos y contratos tramitados por la Secretaría General Técnica. Para hacer realidad lo anterior, la Guía para la inclusión de cláusulas sociales y medioambientales en la contratación de la Junta de Andalucía establece una serie de cláusulas de obligado cumplimiento que aparezcan incorporadas a los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares y una serie de cláusulas recomendadas, sin perjuicio de que el órgano de contratación pueda establecer otras diferentes y adecuadas a cada caso.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

El *Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía*, atribuye a la Dirección General de Presupuestos el desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el Presupuesto. Le asigna, en concreto, la elaboración del Informe de Impacto de Género del Presupuesto, que debe emitir la Comisión de Impacto de Género; la realización de las auditorías de género y el seguimiento sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas en ellas.

Tales competencias son gestionadas a través del programa 61D Política presupuestaria, que actúa, por ende, como motor para institucionalizar la dimensión de género en todos los programas presupuestarios de la Junta de Andalucía con capacidad efectiva para reducir las desigualdades en sus ámbitos de actuación.

Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias es el **objetivo** estratégico a través del cual el 61D traslada esa impronta, que obliga a determinar si tales políticas tienen en cuenta la posición diferenciada de partida entre mujeres y hombres, al formular sus metas y al orientar sus prioridades.

El **objetivo** operativo anual definido para conectar con el objetivo estratégico tiene un carácter estable, dentro de las competencias gestionadas por el programa: Integrar la dimensión de género en el Presupuesto.

Para materializarlo, el programa 61D emprenderá distintas actuaciones, que se detallan a continuación:

- La redacción de un manual de procedimiento de las auditorías de presupuesto y género, encargadas por la Comisión de Impacto de Género en sus planes anuales.

El protagonismo de las auditorías en el análisis del impacto que determinados programas y entidades instrumentales tienen sobre las condiciones de vida de hombres y mujeres -y las mejoras que originan en su diseño, elaboración y ejecución- hacen aconsejable una definición más detallada de los procesos y tareas que dichas auditorías conllevan.

El manual secuenciará las fases de planificación, ejecución material de las auditorías y comunicación de los resultados y acotará el alcance de las recomendaciones y conclusiones que se emiten en los informes.

Para ello, recogerá los fundamentos jurídicos de la realización de las auditorías, el ámbito objetivo, los plazos de realización, las obligaciones devenidas de los informes de auditoría y los mecanismos de seguimiento de sus recomendaciones. También permitirá disponer de una información sistematizada sobre las atribuciones de los órganos que participan en su desarrollo, conforme a los objetivos institucionales perseguidos.

- La ejecución de las auditorías que la Comisión de Impacto de Género apruebe en el marco de su plan anual 2019.

La realización de auditorías de presupuesto y género supone examinar si los programas presupuestarios tienen en cuenta las desigualdades entre hombres y mujeres en la planificación y ejecución de sus objetivos y actuaciones. Pero el análisis se extiende también a aspectos organizacionales del programa, tales como la formación del personal en presupuesto y género, las fuentes de información empleadas o el uso del lenguaje en la documentación oficial generada.

La materialización de esta actuación conlleva también el impulso por la Dirección General de Presupuestos a la elaboración de los documentos de orientaciones estratégicas (DOE G+) por los programas auditados. El DOE G+ es el documento de planificación que visualiza los compromisos asumidos en materia de género. Es decir, la carta de obligaciones con plazo de cumplimiento que suscriben los programas para transformar en objetivos y actuaciones las recomendaciones formuladas en los informes de auditoría.

En 2019 se impulsará la elaboración de los Documentos de Orientaciones Estratégicas de los programas auditados y las actividades de formación y orientación que lo posibiliten.

- La celebración de cursos y otras actividades de sensibilización sobre la presupuestación con enfoque de género.

Toda vez que la formación se ha revelado como la herramienta más útil para fortalecer las capacidades del personal llamado a diseñar la planificación de los programas y a participar en sus procesos de gestión, el programa 61D promoverá la celebración de distintas actividades que favorezcan un conocimiento más especializado.

Los talleres sobre presupuestación con enfoque de género serán diseñados con un formato flexible y práctico, para orientar efectivamente un cambio de actitudes, creencias y valores individuales y colectivos sobre la materia y dar sostenibilidad a las acciones transformadoras en materia de género.

Entre las tareas de formación y sensibilización se incluirán también distintas sesiones informativas con las personas responsables de la presupuestación en las secciones presupuestarias, así como la edición de guías y manuales.

- La elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género.

La elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género conlleva, para la Dirección General de Presupuestos, la coordinación de los distintos órganos intervinientes y la realización de análisis específicamente orientados a determinar los efectos que los

recursos presupuestarios del ejercicio proyectado tendrán para la igualdad de género en Andalucía. El informe, que forma parte de la documentación anexa al anteproyecto de Ley de Presupuesto, es elevado a la Comisión de Impacto de Género, para su aprobación.

Además de las actuaciones enunciadas sobre estas líneas, el programa 61D ha incluido la perspectiva de género de forma transversal en el **objetivo** operativo Diseñar la evaluación de los programas presupuestarios, que se vincula con el **objetivo** estratégico Realizar el seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias.

En concreto, a través de la organización de actividades de formación, orientadas a la evaluación y la elaboración y el seguimiento del Presupuesto.

En las sociedades democráticas avanzadas, resulta necesario no solo el control administrativo en su versión tradicional, sino también la evaluación de la gestión, el análisis de las políticas públicas que permita a la ciudadanía valorar la calidad en la prestación de los servicios públicos y la racionalización en la asignación de los recursos públicos.

Variables como la eficiencia del gasto público, la eficacia de las intervenciones, la cobertura de la población potencialmente destinataria o la pertinencia o congruencia de los objetivos del programa con las necesidades llamadas a solventar ayudarán a estimar con mayor rigor el efecto atribuible de las políticas presupuestarias.

En este sistema cobrará singular relieve el análisis de los programas, a partir de su impacto sobre las condiciones de vida de las mujeres y hombres de la Comunidad autónoma andaluza. Como criterio adicional de evaluación de las intervenciones presupuestarias se empleará, por lo tanto, la equidad de género.

La Dirección General de Presupuestos impulsará cursos y talleres orientados a la capacitación en el diseño de objetivos, actuaciones e indicadores, para reforzar la coherencia de las metas operativas anuales de cada programa con la planificación estratégica de sus correspondientes secciones presupuestarias y la adquisición de nociones sobre la construcción de indicadores.

Como en función de su mayor o menor impacto, relevancia funcional y capacidad de transformación, los programas deben planificar objetivos de género y materializarlos mediante actuaciones orientadas a eliminar las brechas entre mujeres y hombres, los cursos incluirán un módulo específico que coadyuve a mejorar la planificación y los indicadores en esta área.

Al inicio del proceso de elaboración presupuestaria, también se promoverá la celebración de seminarios sobre las herramientas de información empleadas en los procesos de grabación. Dichas actividades incluyen formación específica en materia de género, para proporcionar, desde una perspectiva práctica e integral, los conocimientos, metodologías, enfoques, técnicas y capacidades que permitan igualmente una mejor integración de la perspectiva de género en la elaboración y el seguimiento presupuestarios.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 61D Política Presupuestaria, fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que profundizó en el análisis de las desigualdades que todavía persisten en la realidad andaluza entre mujeres y hombres, avanzando en el apartado 3 correspondiente al análisis de la Realidad del Informe de Evaluación de impacto de género del Presupuesto, que en 2018 incluyó nueve indicadores nuevos en las áreas de Empresas, Universidad y TIC; Bienestar, conciliación, Dependencia y Violencia de Género, y Salud, entre otras. Además, se incorporó por primera vez la variable denominada “grado de urbanización” a determinados indicadores. Igualmente se consolidó y reforzó el funcionamiento de los grupos de trabajo técnico creados en las consejerías y entidades instrumentales adscritas, para la coordinación e intercambio de la información presupuestaria.

En cuanto al apartado de ejecución presupuestaria, durante 2018, el programa incluyó en las acciones de formación orientadas a la evaluación de programas presupuestarios la perspectiva de género; se trabajó en la inclusión de dicha perspectiva en distintos aspectos de la Orden de Elaboración del Presupuesto para 2019; y se avanzó en la realización de las auditorías aprobadas por la Comisión de Impacto de Género, en sus planes anuales. En 2019, además de dar continuidad a estas mejoras de 2018, se procederá a revisar y reclasificar los programas en la Escala G+, respondiendo a los cambios en la estructura de las consejerías, y se redactará un manual de procedimiento de las auditorías de presupuesto y género.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, en 2018 se produjeron avances destacables en cuanto a la formación de planificación y evaluación en Presupuesto y género, tanto la impartida directamente por la Dirección General de Presupuestos como la llevada a cabo en colaboración con el IAAP, que se continuará impulsando en 2019. Igualmente, se avanzó en la elaboración del DOE G+ del programa.

En conclusión, se observan avances, que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. El programa cumple con carácter general.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

La Intervención General de la Junta de Andalucía, dentro de su ámbito competencial, desarrollará a lo largo del ejercicio 2019 diversas actuaciones que se describen a continuación, con el fin de detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres, que proporcionen información sobre la situación actual y sean el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad de género.

En el marco del desarrollo del control financiero, la Intervención General lleva a cabo trabajos de campo relacionados con el impacto de género en las entidades instrumentales del sector público andaluz, teniendo en cuenta la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para*

la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre, mediante la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Dichos trabajos de campo se orientan a analizar la situación de igualdad en las entidades sometidas a control financiero, estudiando aspectos como:

- Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de los trabajadores.
- Comprobar si la entidad tiene elaborado y aplica un Plan de Igualdad.
- Estudiar si existe una política de igualdad de trato en el acceso al empleo, y en la formación profesional, describiéndola en su caso.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.
- Verificar si existen diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre hombres y mujeres, describiendo el entorno.
- Verificar si en las estadísticas oficiales en las que se contemplen datos acerca de personas, estos se presentan por sexo.
- Con base en nóminas seleccionadas comprobar si para cada categoría y/o grupo profesional los conceptos retributivos son los mismos para mujeres y hombres, incluso en las condiciones de despido.
- Verificar el número de personal directivo diferenciado por sexo.
- Verificar si existe presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de las entidades, en los órganos de selección y en las comisiones de valoración.
- Solicitar el número de representantes en órganos ejecutivos, diferenciando por sexo.

Por último, y siguiendo la nueva estrategia marcada por la Intervención General, en 2019 se estará en disposición de recabar datos sobre género en aquellas actividades relacionadas con la formación específica del personal interno y/o externo (Unidades de Control Interno de las entidades instrumentales del Sector Público), así como en relación con personas usuarias de nuevas herramientas de gestión, módulos y/o nuevos sistemas de información implantados en la Intervención General. Todo ello en paralelo a la potenciación de las acciones formativas en materia de género, tanto generales como específicas, a las personas integrantes de la plantilla adscrita a la Intervención General.

61H FINANCIACIÓN Y TRIBUTOS

El Preámbulo de 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*, establece que los ejes básicos del sistema de financiación deben ser el refuerzo de las prestaciones del estado del bienestar, el incremento de la equidad y la suficiencia en la financiación del conjunto de las competencias autonómicas, el aumento de la autonomía y la corresponsabilidad y la mejora de la dinámica y la estabilidad del sistema y de su capacidad de ajuste a las necesidades de la ciudadanía. Por su parte, la *Ley 18/2010, de 16 de julio, de régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía* reafirma ese ideario determinando el marco concreto de actuación tributaria y corresponsabilidad fiscal dentro de Andalucía, por lo que el modelo establecido se basa en los principios de solidaridad e igualdad, reforzando el establecimiento de un mecanismo explícito para garantizar de manera estable en el tiempo la igualdad en el acceso a los servicios públicos fundamentales. Es por ello que la desagregación de los datos por sexo resulta vital para evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados por las mencionadas leyes troncales y, corregir, en su caso, las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que pudieran sobrevenir.

En cumplimiento de lo anterior, la Dirección General de Tributos, Financiación, Relaciones Financieras con las Corporaciones Locales y Juego es el centro directivo encargado, dentro de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, de realizar informes y estudios para la mejora de la calidad de servicios en el ámbito tributario que puedan afectar a los ingresos de la Comunidad Autónoma. Junto a ello, está el desarrollo de la política tributaria bajo las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno, así como la producción de información estadística en el ámbito tributario para diversos órganos de la Junta de Andalucía, en la medida que por vía de los beneficios fiscales se complementan políticas sociales de vivienda, juventud, género o medio ambiente.

En materia de Juego el artículo 81 de la *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía*, atribuye a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de juegos, apuestas y casinos, incluidas las modalidades por medios informáticos y telemáticos, cuando la actividad se desarrolle exclusivamente en Andalucía. Para su desarrollo este programa presupuestario de gasto avanza en la acción de control público de sector del juego para, entre otros objetivos específicos, progresar en la disminución continuada del fraude.

Para el ejercicio 2019, el programa presupuestario 61H se plantea el **objetivo** de analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario, tanto propias, como aquellas sobre las que tiene competencia la Comunidad Autónoma de Andalucía y que han sido objeto de cesión en los límites marcados por las leyes mencionadas anteriormente.

La citada cesión impositiva se da, de forma total o parcial, bien respecto a la gestión, recaudación o capacidad normativa, tanto en impuestos de naturaleza directa de carácter personal y subjetivo como el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, como en los de naturaleza indirecta de carácter real y objetivo en que los sujetos pasivos pueden ser personas físicas, tal como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPyAJD).

Para la consecución de este objetivo, 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 en aplicación del Convenio de colaboración suscrito entre A.E.A.T y la Junta de Andalucía.
- Suministro de información a otras consejerías de las medidas tributarias a adoptar y su impacto económico.
- 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 los casos donde el contribuyente es persona jurídica).
- Realización de estudios recaudatorios en la política tributaria de Andalucía.
- Elaboración de informes y propuestas de modificaciones normativas o de cualquier otra naturaleza, así como asesoramiento técnico.
- Informes analíticos sobre la situación socioeconómica de hombres y mujeres en general, con especial incidencia en el ámbito tributario, para el estudio de medidas que contribuyan a la reducción de posibles desigualdades.

Por su parte, y siguiendo lo establecido en el nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE G+), este Centro Directivo viene realizando actuaciones en aras de la lucha contra la desigualdad con medidas tributarias en las cuales se favorece a las rentas más bajas, las cuales suelen ser percibidas en mayor medida por mujeres, tal y como acreditan las estadísticas publicadas por distintos órganos como la Agencia Tributaria o el Instituto Nacional de Estadística.

Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 61H Tributos, Financiación y Relaciones Financieras con las Corporaciones, fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género 2015-2017 (APG), aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa no cumple varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria, se recomendó dar continuidad a las iniciativas relacionadas con los diagnósticos de género, para que el programa presupuestario desarrolle todo su potencial en la presupuestación con enfoque de género en su marco competencial. No se refiere por parte del programa que se hayan producido avances en este sentido en 2018, ni se señala que se vayan a acometer

en 2019. En cuanto al apartado de ejecución presupuestaria, tampoco aporta el programa información que permita comprobar si se ha dado cumplimiento a las recomendaciones del informe APG. Informa sobre el grado de ejecución de su principal partida presupuestaria, que se corresponde con gastos de personal, mayoritariamente femenino. Es en el apartado de implementación de la metodología G+, donde el programa describe sus principales avances, señalando la realización de su DOE G+, y que se ha trabajado en coordinación con la Unidad de Igualdad de Género. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios. El programa cumple parcialmente las recomendaciones de su informe de auditoría de presupuesto y 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.

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

A la Secretaría General de Hacienda, órgano responsable del programa 61L, le corresponde como establece el *Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía* (CHIE), entre otras competencias, las relativas a la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

El Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018, constata que en Andalucía persisten brechas de desigualdad. Por ello es necesario continuar avanzando en la aplicación del Presupuesto con enfoque de género.

En esta línea, parte de las actuaciones del programa presupuestario 61L Coordinación y Control de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, están dirigidas a colaborar en el avance del **objetivo** estratégico de la CHIE, Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. Con ello se pretende convertir el Presupuesto, como instrumento

básico que refleja las prioridades de la política económica, en una herramienta que contribuya a la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Para ello, se prevén los siguientes **objetivos** operativos en 2019:

1. Evaluación y seguimiento de la Estrategia de Presupuesto y género

Se llevará a cabo la evaluación anual de la aplicación en cada uno de los ámbitos de la Estrategia de Presupuesto y género en la Administración andaluza, al objeto de poner de manifiesto lo conseguido con respecto a lo previsto, así como las dificultades en la consecución de los objetivos marcados. Esta evaluación favorecerá la emisión de recomendaciones específicas orientadas a la mejora de las posibles disfuncionalidades e identificación de áreas de mejora.

Partiendo de los resultados y recomendaciones de la evaluación de la referida Estrategia se realizará un Plan de Trabajo anual en materia de presupuesto y género en la Administración andaluza que se estructurará en las siguientes líneas: elaboración del Presupuesto anual con perspectiva de género; evaluación y auditoría de presupuesto y género; elaboración e implementación de planes anuales, formación y sensibilización en materia de presupuesto y género; y acciones de intercambio y difusión interna y externa.

2. Mejorar el conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

La aplicación del Presupuesto con perspectiva de género requiere disponer de un conocimiento ajustado de la problemática de género que se da en el ámbito de competencia de la política o programa presupuestario concreto. Para ello es imprescindible contar con diagnósticos actualizados en los que se delimiten las desigualdades entre mujeres y hombres, y se analicen sus causas estructurales y coyunturales.

También es fundamental que el personal responsable cuente con capacidades e instrumentos suficientes para aplicar mejoras en materia de género en su planificación y ejecución presupuestaria. En 2019 se elaborará e implementará el Plan Anual de Formación en Presupuesto y Género dirigido al personal de la Administración General de la Junta de Andalucía en colaboración con la Dirección General de Presupuestos. Dicho Plan tendrá como objetivos el fortalecimiento de los conocimientos, capacidades y habilidades del personal técnico implicado en el proceso de elaboración presupuestaria con enfoque de género en las distintas consejerías y el fortalecimiento de los conocimientos y capacidades del personal que participa en el proceso de evaluación de políticas presupuestarias y auditoría de presupuesto desde una perspectiva de género.

Por otro lado, la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre*, establece la realización de auditorías de género en la Administración andaluza, un proceso para determinar cómo los programas presupuestarios y entidades instrumentales contribuyen a través de sus créditos a la igualdad de género. Hasta el momento se ha llevado a cabo la auditoría de 24 programas presupuestarios y 7 entidades instrumentales. Los informes de auditoría contienen una serie de recomendaciones que se convierten en compromisos a asumir por parte de los programas

y entes auditados. En 2019 se realizará un informe de seguimiento de la aplicación de los compromisos de mejora, resultado de dichas auditorías, cuyo fin último es la mejora de las prácticas presupuestarias con enfoque de género a través del aprendizaje continuo, aportando un avance en la rendición de cuentas sobre la igualdad.

3. Difundir los avances de la Estrategia de Presupuesto y género de la Junta de Andalucía

La difusión interna y externa de la práctica de presupuesto y género en la Administración andaluza genera la mejora de los procedimientos, procesos y metodologías, y promueve el intercambio y el aprendizaje mutuo entre administraciones.

En 2019 se desarrollará el Plan Anual de Sensibilización en Presupuesto y Género, documento que recoge y sistematiza todas las actuaciones de sensibilización destinadas al personal de la Administración de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es concienciar de la necesidad de seguir profundizando en la detección de las brechas de género y de la capacidad que tiene el Presupuesto para que las políticas públicas se orienten a su corrección.

El Plan anual prevé acciones tales como la publicación de informes mensuales de análisis de principales variables socioeconómicas sobre la Comunidad Autónoma de Andalucía, desde la perspectiva de género, para conocer la evolución de las brechas entre mujeres y hombres. Además, se continuará con la publicación de noticias e informes relevantes para la igualdad de género en el ámbito económico y social en las redes sociales y en la Red Profesional de la Junta de Andalucía.

Así mismo, se prevé la celebración de una Conferencia internacional que favorezca el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre la Administración andaluza y otras administraciones y foros académicos, en materia de economía, presupuesto y género.

73A ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL, ENERGÉTICA Y MINERA

Este programa se dirige a impulsar las políticas del sector energético, minero e industrial que contribuyan a activar el potencial de innovación, competitividad, empleo y desarrollo sostenible de Andalucía. La ejecución de las Estrategias Industrial, Minera y Energética, aprobadas por el Consejo de Gobierno, que establecen el marco de las actuaciones a desarrollar en estos tres sectores hasta el 2020, precisa ser impulsada y liderada por esta Consejería, en concreto por la Secretaría General de Industria, Energía y Minas, con el apoyo del resto de departamentos de la Junta de Andalucía y de los agentes públicos y privados que participan en su implementación.

La mayor parte de las actuaciones que desarrolla la Secretaría General de Industria, Energía y Minas en el ámbito de este programa presupuestario están dirigidas al fomento del uso de las energías renovables, al ahorro y la eficiencia energética, así como a la planificación, fomento, ordenación y administración industrial y minera.

Las políticas que desarrollan los sectores industrial, energético y minero, pueden tener un efecto directo sobre las diferencias entre hombres y mujeres, por lo que durante los últimos años se han realizado y se están llevando a cabo actuaciones, encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desempeñan su labor en estos sectores.

Estas políticas se desarrollan a través de los siguientes objetivos con pertinencia en materia de género:

Objetivo estratégico 1. Convertir la industria en el motor del nuevo modelo productivo de Andalucía.

Objetivo operativo 1.1. Industrializar Andalucía, aumentar el empleo industrial, mejorar la innovación, internacionalizar las empresas industriales.

Objetivo operativo 1.2. Garantizar la seguridad de las instalaciones industriales.

La Secretaría General de Industria, Energía y Minas está inmersa desde hace varios años en un proyecto muy ambicioso de administración electrónica, mediante el que se pretende habilitar la tramitación electrónica de la mayoría de sus procedimientos administrativos. En 2018 se realizaron electrónicamente más de 25.000 trámites de instalaciones industriales (eléctricas, petrolíferas, frigoríficas, de gas, de equipos a presión, etc.).

La participación de las mujeres en la actividad de instalaciones industriales es aún muy inferior a la de los hombres; la brecha de género sigue existiendo actualmente ya que, tomando los datos del año 2018 de los distintos tramitadores puestos en marcha, se obtienen los siguientes resultados.

Respecto a los instaladores eléctricos, que tramitan certificados de instalación de baja tensión, en el sistema TECI, de los datos obtenidos a 31 de diciembre de 2018, de un total de 6.097 personas instaladoras, el 95,5% (5.820) tienen un titular o representante masculino frente al 4,5% de mujeres (277). Por otra parte, el personal técnico está integrado por 6.482 personas, de las que más del 98,1% (6.357) son hombres, mientras que se sitúa en un 1,9% (125) el número de mujeres.

El 8% (189) de declaraciones responsables de empresas de servicios presentadas durante el año 2018 en el tramitador HAPR (Habilitaciones profesionales) corresponden a mujeres frente al 92% (2.186) presentadas por hombres. En el mismo tramitador y en el mismo período de tiempo, el personal instalador registrado está formado por un 0,8% (55) de mujeres y 99,2% (6.975) de hombres.

Los datos obtenidos del tramitador Puesta en marcha de instalaciones (PUES) ofrecen un total de 22.190 instalaciones industriales, de las cuales han sido firmadas por mujeres el 4,6% (1.326) y por hombres el 92,8% (19.450). Existen 1.102 en las que no figura el sexo. De las informadas, el 6,4% corresponde a mujeres y el 93,6% a hombres.

Los datos del tramitador de Formación sectorial y examen (FOSE), de las personas que se han presentado a los exámenes para la obtención de habilitaciones profesionales en el área de industria, energía y minas en las convocatorias de 2018 es de un 97,9% (3.063) de hombres frente a un 2,1 % de mujeres (65).

El número de personal de inspección de Organismos de control que trabajan en Andalucía, registrados en SIOCA, es de 646, siendo 185 mujeres (28,6%) y 461 hombres (71,4%).

Mediante la implantación y generalización de la tramitación electrónica se persigue la modernización y agilización de la administración en materia de industria, energía y minas,

suponiendo una ventaja tanto para las personas administradas, que pueden realizar sus trámites durante las 24 horas del día todos los días del año sin necesidad de desplazarse a las sedes administrativas, como para la propia Administración, que reduce significativamente el trabajo administrativo asociado a la tramitación de esos procedimientos. Esta modernización telemática en la medida que permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar contribuye también a la consecución de la igualdad de género.

Por otro lado, la Estrategia industrial de Andalucía 2020, aprobada por *Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de julio de 2016*, tiene en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad, estableciendo objetivos concretos orientados a aumentar la incorporación de las mujeres en empresas tecnológicas y del sector industrial en las que están menos representadas. En la descripción de la mayoría de las medidas se advierte que se implementarán aplicando criterios que favorezcan la igualdad de género.

Objetivo estratégico 2. Situar la minería andaluza en un referente nacional e internacional.

Objetivo operativo 2.1. Mejorar el aprovechamiento de la potencialidad minera del territorio andaluz.

Objetivo operativo 2.2. Mejorar la administración y gestión del dominio minero y del tejido productivo andaluz.

Objetivo operativo 2.3. Actualizar los sistemas de información y facilitar el acceso a los mismos.

Objetivo operativo 2.4. Mejorar la integración ambiental de la actividad minera e impulsar la investigación en esta materia.

Objetivo operativo 2.5. Generar un cambio cultural en el sector minero de Andalucía que promueva la igualdad de género.

Por *Acuerdo de 28 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno*, se aprobó la Estrategia Minera de Andalucía 2020, en la que se incluye la perspectiva de género y se establecen acciones relativas a la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

En cuanto a los datos referidos a empleo en el sector minero, las estadísticas mineras, confeccionadas a partir de los datos obtenidos de los Planes de labores, arrojan los siguientes resultados, para el último año completo registrado (2018): 6.441 hombres y 703 mujeres. A la vista de estos se comprueba que la presencia de mujeres (9,8% del total) sigue siendo aún escasamente representativa respecto a la de los hombres, ocupando principalmente puestos administrativos, y siendo escasa la presencia de mujeres en puestos técnicos y menor aún en puestos de operario.

Por su parte, a través del Portal Andaluz de la Minería, que engloba y acoge varias grandes herramientas de trabajo, como es el Sistema de Información Geológico-Minero de Andalucía (SIGMA), y el Registro Minero de Andalucía (RMA), se realiza una gestión más eficaz y eficiente de la información y con ello de la administración minera. Para las personas usuarias registradas en el Portal Andaluz de la Minería se adaptó la herramienta informática permitiendo la segregación de datos por sexo. Los datos relativos a número de personas

usuarias registradas están a su vez segregados en las categorías generales y directores/as facultativos (DF), cada uno con roles diferentes dentro de dicho Portal.

Analizando los datos registrados en 2018 se constata una presencia activa de mujeres usuarias generales que alcanza el 24,3% del total de personas usuarias generales con datos desagregados por sexo. En el caso de la categoría Directores/as Facultativo registrados figura un 14,1% de mujeres. Como se ve, el porcentaje de mujeres en ésta última categoría es inferior al obtenido para las personas usuarias generales del mismo sexo, algo que viene motivado por la escasa presencia de mujeres en titulaciones universitarias relacionadas con los campos de la minería o la geología; sin embargo, se observa un ligero incremento del porcentaje de mujeres directoras facultativas (0,9% más que en el año 2017).

La modernización telemática de la tramitación administrativa en este ámbito permite facilitar la conciliación con la vida personal, laboral y familiar, contribuyendo también a la consecución de la igualdad.

Objetivo estratégico 3. Alcanzar sistemas energéticos bajos en carbono.

Objetivo operativo 3.1. Mejorar la eficiencia energética, la calidad del suministro, reducir el consumo de energía, aumentar el aporte procedente de fuentes renovables.

Objetivo operativo 3.2. Mejorar los sistemas de información asociados al sistema energético y sus operadores.

El 30 de julio de 2015 fue aprobado por la Comisión Europea el Programa operativo FEDER ANDALUCÍA 2014–2020, tras lo cual se ha publicado la Orden de 23 de diciembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de incentivos para el desarrollo energético sostenible de Andalucía en el período 2017–2020, financiada con los créditos del Eje 4 del Programa Operativo.

Las bases reguladoras tienen tres líneas de incentivos dirigidas a fomentar el ahorro, la eficiencia energética y la aplicación de recursos renovables en el ámbito de la edificación y de distintos sectores de actividad, así como la movilidad sostenible y la implantación de redes inteligentes en el ámbito energético. Se establece como una de las prohibiciones para obtener la condición de persona y entidad beneficiaria o entidad colaboradora, haber sido sancionada o condenada por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

En las solicitudes y formularios que se acompañan a la convocatoria de los incentivos se incorpora la identificación de hombres y mujeres tanto en el caso de solicitantes personas físicas, como en el caso de representantes de personas jurídicas.

Por otro lado, el documento de planificación energética vigente, la Estrategia Energética de Andalucía 2020, aprobada el 27 de octubre de 2015 por el Consejo de Gobierno, establece como principio la integración de toda la ciudadanía en los procesos de planificación energética, teniendo en cuenta los principios de igualdad de género y transversalidad. En función de las diferentes demandas se establecerán medidas específicas adaptadas a las necesidades diferenciales de mujeres y hombres y otros colectivos. También en medidas relacionadas con la divulgación y la formación.

11.39. AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

61L COORDINACIÓN 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, Industria y Energía, 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.

Así mismo, son competencias de la Agencia Tributaria la gestión, liquidación, recaudación e inspección de todos los tributos propios; la gestión, liquidación, recaudación e inspección, por delegación del Estado, de los tributos estatales totalmente cedidos a la comunidad autónoma; la gestión, liquidación, recaudación e inspección de los recargos que puedan establecerse sobre los tributos estatales; el 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 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. De hecho, la Comisión de Impacto de Género en el Presupuesto considera que el programa presupuestario a cargo de la Agencia Tributaria de Andalucía tiene la categoría de G, de impacto alto para la igualdad de género.

Por ello, la Agencia Tributaria de Andalucía ha incluido en su contrato de gestión plurianual 2018-2021 un **objetivo** estratégico transversal de género, para integrar en la planificación, gestión y evaluación de la ATRIAN la perspectiva de género. Dicho objetivo estratégico se incluye en la ficha del programa presupuestario a cargo de la sección, para su evaluación.

Por otra parte, en la planificación y posterior evaluación del contrato de gestión, se ha asociado a cada objetivo estratégico un indicador específico de género que permite establecer un diagnóstico de situación que posibilite la adopción de medidas en orden a favorecer y abrir nuevas vías para la consecución efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la práctica administrativa de la ATRIAN.

La Agencia Tributaria de Andalucía continua la senda marcada en el ejercicio anterior, estableciendo en el programa presupuestario a su cargo el **objetivo** estratégico Integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias y actuaciones de la Agencia Tributaria de Andalucía, así como varios **objetivos** operativos e indicadores de género relacionados a su vez con la mejora en la lucha contra el fraude fiscal, la implantación de la Administración electrónica y la eficiencia en los recursos de la Agencia.

La Agencia se compromete a realizar de manera sistemática análisis de la información relevante en materia de género que permita conocer en cada momento el diagnóstico de la situación de la realidad en el ejercicio de la aplicación de los tributos y establecer líneas de mejora.

La Agencia abarcará fundamentalmente tres líneas de actuación que afectan a personas:

- Los servicios que presta la Agencia a la ciudadanía en la aplicación de los tributos.
- El análisis de los datos de contenido económico y patrimonial de las autoliquidaciones de las distintas figuras tributarias que permitan profundizar en su conocimiento.
- Y por último, incrementar el conocimiento del enfoque de género entre los miembros de la organización y especialmente entre los empleados y empleadas que ofrecen información y asistencia a las personas contribuyentes.

En el informe de seguimiento del contrato de gestión 2018-2021 correspondiente al ejercicio 2018 se ha evaluado este objetivo de género, siendo los resultados los siguientes:

El análisis en clave de género de los servicios que presta a la ciudadanía, unido a su vez al objetivo operativo de información y asistencia, pretende conocer el porcentaje de utilización que hacen hombres y mujeres de los servicios de información y asistencia a las personas contribuyentes.

El propósito es identificar, en su caso, posibles brechas en la oferta de servicios de información y asistencia tributaria que requieran la adopción de medidas tendentes a reducirlas.

Así mismo a través de encuestas, la Agencia considera fundamental obtener información del grado de satisfacción que perciben mujeres y hombres usuarios de los servicios que presta a la ciudadanía.

Se ha analizado el número de mujeres y hombres que han hecho uso del Centro de Información y Atención Tributaria (CIAT). Este centro presta un servicio de información y atención integrada en un teléfono único. Así mismo gestiona el sistema de cita previa para la atención presencial y personalizada que se presta en todas las Gerencias Provinciales de Andalucía y en la Unidad Tributaria de Jerez de la Frontera (Cádiz). Así mismo, se reciben consultas jurídico – tributarias, con carácter no vinculante, durante las 24 horas del día y todos los días del año.

Esta prestación de servicio se ofrece en igualdad de condiciones a mujeres y hombres. Tiene por objeto:

- Facilitar el acceso a los servicios tributarios ofrecidos a la Consejería de Hacienda, Industria y Energía y a la Agencia Tributaria de Andalucía.
- Agilizar y aproximar a la ciudadanía y a los profesionales la tramitación de procedimientos tributarios, en el ámbito de la colaboración social.
- Mejorar la calidad del servicio, asociada a la resolución de petición de información y consultas técnicas, aumentando así la satisfacción de la ciudadanía y optimizando los recursos humanos y económicos necesarios para la gestión de dichos procesos.

La prestación del servicio se inserta dentro de los objetivos generales y específicos, en el ámbito electrónico y telemático, recogidos en la *Ley General Tributaria* y en las disposiciones que en el marco de la Administración tributaria andaluza y de la sociedad de la información se impulsan desde la Junta de Andalucía.

Durante el ejercicio 2018 se han recibido 213.116 llamadas relacionadas con la materia tributaria. Del total de llamadas se ha podido analizar por sexo del usuario 196.723, de las cuales se han recibido 125.527 llamadas realizadas por hombres, que representan un 64% del total, y 71.196 llamadas, es decir el 36%, realizadas por mujeres. Del total de llamadas el 14,4% son para solicitar cita previa y 85,6% para recibir atención directa en alguno de los servicios ofrecidos (ayuda a la confección, información tributaria etc.). Respecto a las llamadas para solicitar cita previa el índice de concentración de hombres es del 13% y el de mujeres de 16%, de ello se deduce una brecha de género de 3 puntos porcentuales superior de mujeres sobre hombres.

En cuanto a los servicios prestados directamente por CIYAT, el índice de concentración de hombres es del 87% y el de mujeres del 84%, lo que indica una brecha de género de 3 puntos porcentuales.

Dentro de la solicitud de cita previa el servicio más demandado por la ciudadanía es el de cita previa para asistencia a la confección de modelos de autoliquidación. Se recibieron 34.339 llamadas, de ellas en 21.540 se pudo identificar el sexo de la persona usuaria, siendo la distribución de las solicitudes del 40% de mujeres y 60% de hombres. Respecto a este servicio, el índice de concentración de hombres es del 77,6% y el de mujeres de 73,5%, de lo que se deduce una brecha de género de 4,1 puntos porcentuales.

De los tipos de servicio ofrecidos por CIYAT más demandados por la ciudadanía se pueden destacar los de mayor impacto:

- Servicio sin cita previa solicitando ayuda para la confección de modelos, donde se recibieron 63.468 solicitudes de servicio, de las cuales el 38% eran de mujeres y 62% eran de hombres. En cuanto a la solicitud de ayuda a la confección de modelos, el índice de concentración de hombres es del 36% y el de mujeres del 41%, es decir que existe una brecha de género de 5 puntos porcentuales.
- Servicio sin cita previa solicitando información sobre impuestos, para el que se recibieron 62.533 llamadas, de las cuales el 33% las realizaron mujeres y el 67% hombres. Respecto a la solicitud de información sobre impuestos el índice de concentración de hombres es del 39% y el de mujeres del 34% (brecha de género de 5 puntos porcentuales).

En cuanto al análisis en clave de género de los servicios que la Agencia presta a la ciudadanía, unido a su vez al **objetivo** operativo Incrementar la presentación de documentos por medios telemáticos respecto al total de documentos presentados, la Agencia Tributaria afronta el reto de posibilitar que la ciudadanía se relacione con ella íntegramente por medios electrónicos para el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

En primer lugar, según la información estadística obtenida, se observa que de las autoliquidaciones presentadas en 2018 que han recibido asistencia por empleado público para su

confección, el 59% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es un hombre y el 41% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es una mujer. No se han considerado en este análisis aquellas presentadas sin información en la variable sexo del declarante.

De otra parte se ha analizado la forma de pago, presentación y confección de las autoliquidaciones teniendo en cuenta la variable sexo del declarante. Se observa que las autoliquidaciones telemáticas efectuadas por mujeres representan el 34% y las presentadas por hombres el 66%. Por otro lado, el índice de concentración de hombres alcanza el 47% y el de mujeres el 39%, por consiguiente la brecha de género es de 7 puntos porcentuales de hombres sobre mujeres.

En cuanto a las autoliquidaciones con pago presencial el 58% corresponde a hombres y el 42% a mujeres. Si se analizan los índices de concentración, el de hombres alcanza el 53% y el de mujeres el 42%, por consiguiente la brecha de género es de 7 puntos porcentuales de mujeres sobre hombres. Dentro de las autoliquidaciones con pago presencial, podemos diferenciar las confeccionadas de forma manual y las confeccionadas con programas de ayuda (automáticas). Se observa una brecha de 1 punto porcentual de hombres sobre mujeres en la autoliquidaciones de confección manual, mientras que la brecha de género es de 8 puntos porcentuales de mujeres sobre hombres en la autoliquidaciones automáticas.

Otra de las líneas de mejora introducidas con perspectiva de género ha sido disgregar el análisis de la encuesta de satisfacción de usuarios de la Agencia. Durante 2018 se han realizado 1.765 encuestas, de las que 810 han sido realizadas por mujeres (45,9%), las cuales muestran un alto grado de satisfacción (del 90,4%). Por otro lado los 957 hombres encuestados (54,1%) han mostrado igualmente un grado similar de satisfacción de los servicios recibidos (el 90,6%).

El segundo **objetivo** operativo se denomina Estudios tributarios en clave de género que se realicen de las autoliquidaciones. Con este objetivo se pretende realizar estudios y análisis de la información obtenida en los modelos de autoliquidación pertinentes desde el punto de vista de género. De esta forma se conocerá la calificación y cuantificación de determinados elementos en las figuras tributarias. Se ha establecido como actividad relacionada con este objetivo operativo la realización de informes estadísticos sobre las autoliquidaciones presentadas en la Agencia, clasificándolas por sexo.

La Agencia Tributaria de Andalucía, publica trimestralmente en su página web estadísticas sobre el resultado de la aplicación de los tributos, que recogen información pormenorizada de las distintas figuras tributarias. En la Estadística del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se incluyen datos de autoliquidaciones presentadas y se desagregan entre otras variables, por sexo del causante donante.

De las autoliquidaciones del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones presentadas en el ejercicio 2018 y con información en la variable sexo del causante o donante, se han podido extraer los siguientes datos: en el Impuesto sobre Sucesiones los causantes hombres representan el 52% y las mujeres el 48%. Si se analizan los índices de concentración, el de hombres alcanza el 96,7% y el de mujeres el 94,3%, por consiguiente la brecha de género es de 2,2 puntos porcentuales.

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.