

11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA

De acuerdo con el Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, esta Consejería tiene atribuidas una serie de competencias de alta relevancia en materia de igualdad de género como son las relativas a la política presupuestaria y la política tributaria de la Administración de la Junta de Andalucía, entre otras. Algunas de estas políticas se erigen en políticas horizontales para el conjunto de la Administración de la Junta de Andalucía, con un importante valor estratégico.

Además, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, incluye varias disposiciones que afectan a los ámbitos competenciales de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, entre las que destaca la elaboración de un presupuesto con enfoque de género o la gestión de la contratación pública.

De manera más específica, esta Consejería tiene encomendada una competencia de carácter transversal que afecta a toda la acción pública de la Junta de Andalucía, el impulso y seguimiento de la integración de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley 12/2007. Los presupuestos con enfoque de género constituyen una estrategia que persigue el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir del análisis sobre cómo se recaudan y se gastan los recursos públicos, reorientándolos para que respondan mejor a las necesidades e intereses de unos y otras.

12K DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Acciones para la conciliación de la vida familiar entre el personal de la Consejería a través de la tramitación de permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria.

A.2. Gestión de la Escuela Infantil de Torretriana.

A.3. Contribución a la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación 1 pretende dar cumplimiento a lo recogido en el artículo 36 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, al establecer éste que las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia.

Igualmente, en el artículo 39.2 de dicha ley se recoge que se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones, permisos y fórmulas de teletrabajo.

La actuación 2 materializa lo recogido en el artículo 39 de la ley anteriormente referenciada, al establecer que la Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

La actuación 3 se fundamenta en el principio de transversalidad de género recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, definido como la potenciación por parte de los poderes públicos de la presencia de la perspectiva de la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Mediante la aplicación de las actuaciones 1 y 2 se pretende conseguir la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empleadas y empleados públicos. Al posibilitar dicha conciliación por igual a mujeres y hombres, ya sea mediante los permisos de reducción de jornada y flexibilidad horaria o mediante la implantación de una Escuela Infantil en el propio edificio, se facilita la consecución de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y de cuidado y atención de menores. El reparto de tareas domésticas también puede verse afectado positivamente, al permitir estas actuaciones una mejor organización del tiempo personal y familiar.

Respecto a la actuación 3, la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de las disposiciones normativas propuestas por los centros directivos, fomenta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde su origen al permitir revisar y analizar las estructuras y formas de organización de la administración e identificar aquellas actuaciones que inciden en las desigualdades sociales entre ambos sexos.

Por otro lado, se permite tener en cuenta la diferente situación y posición social de mujeres y hombres, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Elaboración del Informe de Evaluación de impacto de género y coordinación de los órganos intervinientes.

A.2. Redefinición de los indicadores del Informe de evaluación de impacto de género.

A.3. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de Impacto de Género.

A.4. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

A.5. Obtención de diagnósticos para incluir la perspectiva de género en el presupuesto verde.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

A.1. Elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género y coordinación de los órganos intervinientes: artículo 8, 9, 9 bis y 10 Ley 12/2007 y Artº 5 y 6 Ley 13/2007.

A.2. Redefinición de los indicadores del Informe de evaluación de impacto de género: artículo 8, 9, y 10 Ley 12/2007

A.3. Ejecución material de las auditorías encargadas por la Comisión de impacto de género: artículo 8.2, 9, 9 bis

A.4. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género: artículo 9 y 9 bis Ley 12/2007

A.5. Obtención de diagnósticos para incluir la perspectiva de género en el presupuesto verde: artículo 10 Ley 12/2007

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

A.1. Con esta actuación, se espera lograr una mayor integración de la perspectiva de la igualdad de género en las políticas presupuestarias. El Informe constituye un documento de política central del Gobierno que muestra el orden de prioridad de los objetivos anuales y plurianuales formulados por cada sección y los recursos asignados para su consecución, a través de las actuaciones que diseñan sus programas presupuestarios G y G+ para reducir las desigualdades. Además, a través del Informe de evaluación de impacto de género en los Presupuestos se lleva a cabo una labor de divulgación y concienciación ante la ciudadanía sobre la importancia de la promoción de la igualdad de género.

A.2. Un requisito previo para que los programas presupuestarios puedan diseñar actuaciones orientadas a reducir las brechas de género en su ámbito de actuación es la identificación o diagnóstico de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, partiendo de indicadores de contexto que evidencien científicamente las deficiencias o áreas de mejora. En el diseño de buenos diagnósticos de género juegan un papel crucial los indicadores de Realidad del informe de evaluación de impacto de género, que deben hacer aflorar y medir las brechas en cada política presupuestaria, para fundamentar una planificación presupuestaria enfocada a superarlas.

A.3. Las auditorías de género que efectúa la Dirección General de Presupuestos en cumplimiento de los planes anuales aprobados por la Comisión de Impacto de Género, examinan la planificación, ejecución y metodologías empleadas por los programas y entidades con capacidad para reducir las brechas de género. Se trata, por lo tanto, de análisis en profundidad sobre el modo en que llevan a cabo la integración del enfoque de género en el área de competencias que desarrollan y conllevan recomendaciones de mejora, que servirán a las personas responsables del proceso presupuestario para orientar la planificación y ejecución con enfoque de género. Se persigue con ello que las acciones de política presupuestaria de la Junta de Andalucía tengan mayor capacidad transformadora en relación a la corrección de las desigualdades que todavía persisten.

A.4. Las actuaciones de formación y divulgación se enfocan a la capacitación del personal que trabaja en las áreas de planificación presupuestaria, al que se pretende dotar a través de estas actuaciones, de herramientas que sirvan para solventar las dificultades con las que se encuentran a la hora de definir objetivos, actuaciones e indicadores de género, así como fortalecer sus capacidades en relación al proceso de auditoría de género.

A.5. La obtención de diagnósticos para incluir la perspectiva de género en el presupuesto verde es una actuación nueva que persigue la identificación del impacto diferenciado de género del cambio climático en la población, así como sus necesidades e intereses en las vertientes de mitigación y adaptación; y su relación con las competencias que le corresponde a la Junta de Andalucía en esta materia.

61H TRIBUTOS, FINANCIACIÓN, RELACIONES FINANCIERAS CON LAS CORPORACIONES LOCALES Y JUEGO

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Reducción en la Escala autonómica del IRPF.

En cuanto a gasto, no se han realizado actuaciones ya que prácticamente el 99% de las partidas presupuestarias de este Centro directivo se destinan a Capítulo I.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia.

Búsqueda de la igualdad de trato en materia económica de hombres y mujeres. Principio general del artículo 4.1 y Título I de la Ley 12/2007, relativo a las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género.

Como muestra cualquiera de las estadísticas oficiales publicadas -tanto en España como en Andalucía- la brecha salarial entre varones y mujeres es una realidad palpable. Esta evidencia general tiene reflejo en la imposición directa a través del IRPF por lo que la bajada en la tarifa autonómica del impuesto (sobre todo en los primeros tramos) regulada en la Disposición Transitoria Tercera del Decreto Legislativo 1/2018, de 19 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos tiene incidencia directa en la mayor capacidad de liquidez para las mujeres, como grupo más desfavorecido económicamente.

61K COORDINACIÓN DE FONDOS EUROPEOS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La eliminación de las desigualdades por razón de sexo se integra como objetivo a alcanzar en todos los planes estratégicos y políticas sociales de la Unión Europea y es por ello que la Dirección General de Fondos Europeos establece medidas para impulsar la igualdad de género en el ámbito de sus competencias, fijando como objetivo estratégico integrar la perspectiva de género en el ámbito de los fondos europeos, definiendo como meta a conseguir que todas las actuaciones de la Dirección General sean llevadas a cabo teniendo en cuenta una perspectiva de género y al mismo tiempo que todos los órganos gestores de fondos europeos integren dicha perspectiva en sus operaciones.

- A.1. Transversalidad de género en el alta de operaciones cofinanciadas, donde la perspectiva de género se traduce en un impulso a aquellas que tengan un impacto positivo en la igualdad de género.
- A.2. Diseño de los programas operativos redactados usando un lenguaje no sexista o inclusivo.
- A.3. La puesta en práctica de la igualdad de género en los programas operativos integrando los compromisos reglamentarios de Unión Europea sobre la igualdad, y en cuyas estrategias se identifican necesidades regionales relacionadas con la existencia de brechas de género, definiéndose, por tanto, objetivos y actuaciones con incidencia directa sobre las personas.
- A.4. Definición y evaluación de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, que permitan realizar un seguimiento de las contribuciones de los Fondos.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

Las actuaciones más relevantes previstas por la Dirección General de Fondos Europeos en su labor de coordinación se enmarcan en las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género desarrolladas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Los fondos europeos inciden en todos los sectores y áreas, por tanto, las actuaciones tendrán reflejo en ámbitos importantes donde se deben reducir las diferencias económicas entre mujeres y hombres como los relacionados con las inversiones en infraestructuras o con sectores económicos específicos como la pesca y la agricultura. También en sectores que permitan un desarrollo económico regional que hagan reducir las desigualdades, que permita el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la mejora de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Evaluación de la Estrategia de Presupuesto y Género 2020
- A.2. Planificación y desarrollo de Actuaciones para 2021 en materia de Presupuesto y Género
- A.3. Elaboración y desarrollo del Plan de Formación PPG
- A.4. Elaboración y desarrollo del Plan de Sensibilización PPG

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El conjunto de actuaciones desarrolladas por la Secretaría General de Hacienda se enmarcan en el desarrollo del artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, titulado “Enfoque de género en el presupuesto” haciendo del presupuesto un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

El desarrollo de esta competencia se materializa en el artículo 5.3.k del Decreto 116/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea según el cual a la Secretaría General de Hacienda le corresponde la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

Asimismo, conforme a lo establecido por el decreto antedicho en su disposición final segunda por la que se modifica del Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sobre este centro directivo recae la Presidencia de esta Comisión y, por ende, el impulso de las funciones que ésta tiene encomendadas.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La incorporación de la perspectiva de género al presupuesto de la Comunidad Autónoma tiene un carácter transversal a todas las políticas presupuestarias.

La estrategia propuesta por la Secretaría General de Hacienda persigue mejorar los diagnósticos y la programación presupuestaria en esta materia de forma que las brechas de género sigan una senda de disminución progresiva, mediante el seguimiento, la evaluación anual y la auditoría de programas, así como los programas de formación y sensibilización dirigidos al personal de la Junta de Andalucía.

En estos momentos de crisis económica y social motivada por la alerta sanitaria en la que nos encontramos, la perspectiva de género es un enfoque analítico que aporta información muy relevante para la toma de decisiones públicas de modo que los diferentes programas presupuestarios puedan ser eficaces a la hora de implementar las actuaciones programadas.

Siendo así, la Secretaría General de Hacienda, estima que la puesta en marcha de estas actuaciones va a tener en 2021 un impacto positivo sobre la corrección de las desigualdades observadas entre hombres y mujeres en Andalucía.

11.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

La Agencia pretende centrar su análisis fundamentalmente en tres líneas de actuación que afectan a personas:

A.1. Los servicios que presta la Agencia a la ciudadanía en la aplicación de los tributos.

A.2. El análisis de los datos de contenido económico y patrimonial de las autoliquidaciones de las distintas figuras tributarias que permitan profundizar en su conocimiento.

A.3. 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 al contribuyente.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

El conjunto de actuaciones desarrolladas por Agencia Tributaria de Andalucía se enmarcan en el desarrollo del artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, titulado “Enfoque de género en el presupuesto” haciendo del presupuesto un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

También le afecta el Artículo 10, Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género de la citada Ley 12/2007.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La Agencia prevé mediante las actuaciones presupuestarias previstas para 2021:

- Incrementar el número de presentación de autoliquidaciones asistidas por la ATRIAN
- Incrementar la presentación de documentos por medios telemáticos
- Incrementar las horas de formación de los empleados públicos que prestan servicio en la ATRIAN

En primer lugar, el análisis en clave de género, 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 al contribuyente e 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.

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.

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.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Avanzar en la modernización e innovación de la Administración Pública con perspectiva de género, constituyendo el objetivo estratégico para 2021.

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.

Para 2021, los objetivos operativos del Programa son: evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía; impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal; la tramitación de expedientes de naturaleza organizativa y carácter transversal; y garantizar la doble dotación de puestos para las liberaciones sindicales.

En el desarrollo de estas actuaciones, se procederá a la implementación de nuevas medidas de igualdad y conciliación, así como la aplicación efectiva de las ya existentes, 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.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007 y otra normativa de referencia

La actuación A.1. se adecúa al artículo 8 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

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 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Las actuaciones a desarrollar en este ámbito son las siguientes:

- Evaluar, diseñar y adaptar las estructuras de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía.

La Administración continua trabajando en la creación y adaptación de las estructuras de puestos de trabajo, con la finalidad de tender a un modelo de gestión de personal más adecuado a la realidad del momento actual, agilizando la actuación administrativa y reforzando aquellos aspectos que coadyuven a una mayor eficiencia y eficacia de gestión de los recursos humanos.

En el diseño de las estructuras de puestos de trabajo se tendrán en cuenta aspectos relacionados con la forma de prestación del trabajo, de carácter presencial y no presencial, en la línea

de avanzar en el estudio de la implantación de esta última modalidad de trabajo en la Junta de Andalucía. Así, en el seno de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se ha creado una Comisión para avanzar en el estudio de la regulación del teletrabajo, modalidad que supone un avance en cuanto a la flexibilidad y la conciliación, como primer paso a una regulación con carácter permanente del mismo.

Por otra parte, debe mencionarse que en la Junta de Andalucía se está llevando a cabo un proceso de reflexión con el objetivo de abordar un proceso de reorganización y reestructuración de sus recursos humanos, especialmente en lo que se refiere a la reorganización de los modelos y tiempos de trabajo, mediante el diseño de una Estrategia de Recursos Humanos y la elaboración de una nueva Ley de Función Pública.

- Impulsar, coordinar y gestionar las ofertas de empleo público y los procedimientos de consolidación de empleo temporal.

Como medida de racionalización de los recursos humanos, se prevé asimismo la aprobación de la correspondiente Oferta de Empleo Público 2021, que incluirá las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes y que deben proveerse mediante personal de nuevo ingreso, funcionario y laboral, así como las plazas que deben proveerse por personal funcionario de carrera o laboral fijo mediante los procesos selectivos de promoción interna.

En este sentido, debe hacerse referencia a la previsión de recoger en la regulación de la oferta de empleo público, tal como se ha incluido en las ofertas de ejercicios anteriores, una disposición en favor de la igualdad de género en el empleo. Por ello, en las convocatorias de los procesos selectivos que se deriven de la oferta de empleo público, se podrán establecer medidas de acción positiva a favor del equilibrio de género entre las personas aspirantes en aquellos grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades, opciones o subopciones o categorías profesionales en los que mujeres u hombres se encuentren especialmente subrepresentados, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), y con el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.