

11.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

De acuerdo con el 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, 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 12/2007⁷, 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, Industria y Energía entre los 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, la Consejería gestiona diez programas presupuestarios, entre los cuales seis tienen alta relevancia 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 los siguientes:

- Mejorar la gestión de los recursos personales y materiales de la Consejería con perspectiva de género.
- Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias.
- Avanzar en la transformación digital de la Administración Pública con perspectiva de género.
- Desarrollar la política tributaria en la Comunidad Autónoma con especial seguimiento de la perspectiva de género y del cambio climático.

Todos estos objetivos estratégicos han sido planteados con el fin de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

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

El programa presupuestario 12K (Dirección y Servicios General de Hacienda, Industria y Energía) se relaciona en cuanto sus competencias con el **objetivo** estratégico de género de Mejorar la gestión de los recursos personales y materiales de la Consejería con perspectiva

⁷ Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

de género. Este objetivo traslada la perspectiva de género a la gestión de las competencias que tienen atribuidas los centros directivos de carácter horizontal de la Consejería como son la Viceconsejería y la Secretaría General Técnica.

La Viceconsejería de Hacienda, Industria y Energía, que tiene atribuida la competencia de velar por la aplicación del enfoque de género en las actuaciones de la Consejería y la Secretaría General Técnica, asume la organización y supervisión de las actividades desempeñadas por la Unidad de Igualdad de Género.

La Unidad de Igualdad de Género es la responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las competencias ejercidas por la Consejería de Hacienda, Industria y Energía. Desde esta Unidad se continuará en 2020 con la labor de asesorar a los centros directivos con el objetivo de determinar la pertinencia o no al género de las normas que proyecten. Asimismo, realizará por mandato normativo los informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género, paralelamente a lograr la utilización de un lenguaje inclusivo.

A estas funciones llevadas a cabo por la Unidad de Igualdad de Género, se suman otras competencias como la gestión del personal. En este sentido, el programa presupuestario ha incluido un indicador referido a los permisos y licencias que soliciten las empleadas y los empleados de la Consejería y de sus servicios periféricos referidos al ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. De este modo, se podrá medir el grado de corresponsabilidad efectiva de las cargas derivadas de las obligaciones de la vida familiar y laboral para poder concluir si se está facilitando un cambio social y cultural en la asunción de las mismas.

En relación también con la conciliación de la vida laboral y familiar, la Secretaría General Técnica continuará con su 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. La Escuela infantil Torretriana ofrece el servicio de educación infantil de primer ciclo para niñas y niños de 0 a 3 años en horario de mañana, el servicio de ludoteca para niñas y niños de 0 a 12 años en horario de tarde y campamentos para niñas y niños de 3 a 12 años durante las vacaciones de Navidad, de Semana Santa y de verano.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

El programa 61D juega un papel nuclear en la integración del enfoque de género en el Presupuesto de la Junta de Andalucía. 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 al centro directivo que lo gestiona, la Dirección General de Presupuestos, el desarrollo y la implementación de tal dimensión en el Presupuesto. Le asigna, en concreto, la elaboración del Informe de evaluación 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 los procesos de elaboración y ejecución presupuestaria.

Se vale, por lo tanto, del desarrollo de procedimientos específicos y de herramientas analíticas, que requieren la observación crítica de los programas presupuestarios, el estudio de

las actuaciones que promueven con sus asignaciones de crédito y la medición del impacto real de su ejecución en la reducción de las brechas.

Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias es el **objetivo** estratégico a través del cual el programa 61D intersecciona presupuesto y género. Este busca, en primer lugar, garantizar que los programas presupuestarios tengan en cuenta la posición diferenciada de partida entre mujeres y hombres, al formular sus metas y al orientar sus prioridades. En segundo, integrar en la rutina de elaboración presupuestaria la definición de objetivos y actuaciones específicamente dirigidos a reducir la desigualdad de género. En tercero, crear una cultura de evaluación que juzgue adecuadamente el impacto de género de las iniciativas ejecutadas y sufragadas con cargo a los programas.

El **objetivo** operativo anual definido por el programa, para coadyuvar al logro de dicho objetivo estratégico, es el de Integrar la dimensión de género en el presupuesto. Su propósito es impulsar el despliegue de medidas de acción positiva en los distintos programas presupuestarios, para institucionalizar la dimensión de género. Para su consecución, el programa 61D ha previsto distintas actuaciones en 2020, entre las que destacan las siguientes:

1. Elaboración del Informe de evaluación de impacto de género y coordinación de los órganos que intervienen.

Más allá de su importancia formal como documentación cualitativa anexa al Anteproyecto de Ley del Presupuesto, el Informe muestra cómo gasta cada programa presupuestario para erradicar las brechas detectadas en su ámbito. Por tanto, visibiliza su influencia real en la mejora de la calidad de vida de la pluralidad destinataria de sus actuaciones.

El Informe recoge, además, una valoración crítica sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones formuladas a los programas objeto de auditorías de presupuesto y género, para mejorar su planificación y ejecución presupuestarias y su funcionamiento administrativo y organizacional.

En aras de que el Informe de evaluación de impacto de género siga siendo útil al propósito de mostrar a la ciudadanía la dimensión de género del gasto público, en 2020 proseguirá la revisión de los indicadores del epígrafe Realidad. Se pretende con ello proporcionar una información relevante y racional, ordenada por bloques de actividad y nutrida con indicadores sensibles, que permitan un análisis comparativo y evolutivo sobre las brechas de género en Andalucía.

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

La ejecución de las auditorías supone aplicar a los programas un conjunto de métodos analíticos, para determinar si disponen de un conocimiento medible sobre las desigualdades existentes en su ámbito de actuación y se enfocan adecuadamente a su superación, mediante la formulación y ejecución de los correspondientes objetivos y actividades. También se examinan los aspectos organizacionales y administrativos y la aplicación de los conocimientos especializados sobre género en la planificación y gestión de los programas. Detectadas las carencias, el propósito de las auditorías es que afloren las necesidades de cambios al

diseñar o ejecutar las prioridades presupuestarias de los programas, para lo cual se les proporcionan recomendaciones.

En 2020, el desarrollo de la actuación conllevará la ejecución material de las auditorías que encargue la Comisión de Impacto de Género, amén del impulso a la elaboración de los documentos de orientaciones estratégicas (DOE. G+) por los programas objeto de auditoría.

El DOE. G+ es el documento de planificación que redactan los programas auditados para transformar en objetivos y actuaciones las recomendaciones formuladas en los informes de auditoría, con arreglo a unos plazos. El impulso a su elaboración conlleva la organización de actividades de formación orientadas a mejorar las estrategias de planificación de los programas y el empleo de herramientas metodológicas sobre presupuesto y género.

3. Actuaciones de formación y divulgación sobre presupuesto y género.

Conscientes de que toda transformación en la cultura de una organización necesita un proceso, desde el programa 61D se seguirán promoviendo en 2020 distintas actividades de orientación y capacitación en la presupuestación con enfoque de género. Con un formato práctico y flexible, se promoverá la celebración de sesiones de asesoramiento y cursos, la edición de guías y manuales y la difusión de buenas prácticas, para orientar la planificación operativa de los programas, la construcción de indicadores, la gestión de auditorías y la elaboración de documentos de orientaciones estratégicas.

4. Redacción de un manual de procedimiento de las auditorías de presupuesto y género.

El protagonismo de las auditorías en el análisis de los programas y entidades instrumentales con capacidad real para reducir las brechas de género hacen aconsejable una definición más detallada de los procesos y tareas que su elaboración comporta. El manual servirá como herramienta de apoyo de los programas y entidades durante las fases de planificación, ejecución material de las auditorías y comunicación de los resultados. También asegurará la calidad en los procesos y técnicas durante su desarrollo. Para ello, identificará a los usuarios de cada fase, la terminología y conceptos claves del proceso, los métodos para compilar la información requerida y los flujos de información.

Amén de las actuaciones descritas, el programa 61D ha previsto en 2020 la actuación diseño y organización de acciones formativas de evaluación, elaboración y seguimiento presupuestario con enfoque de género, dentro del **objetivo** operativo diseñar la evaluación de los programas presupuestarios.

Desde 2017, en el marco del programa 61D, se impulsa la celebración de cursos y talleres para reforzar las capacidades de las personas que participan en la planificación de los programas presupuestarios, coadyuvar a un mejor diseño de los objetivos, actuaciones e indicadores y estrechar su conexión con la planificación estratégica de las secciones que los gestionan. Todo ello, con el propósito de mejorar la evaluabilidad de los programas, dentro del proceso de puesta en marcha de un sistema de evaluación.

Como en función de impacto, relevancia funcional y capacidad de transformación, los programas deben formular objetivos de género y materializarlos mediante actuaciones

orientadas a eliminar las brechas entre mujeres y hombres, los cursos incluirán un módulo específico que oriente la planificación y los indicadores en esta materia. La perspectiva de género se incluirá también en los seminarios que se imparten al inicio del procedimiento de elaboración presupuestaria, para facilitar los procesos de grabación mediante las herramientas de información empleadas en los procesos de grabación.

La formación específica en materia de género pretende 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, se incluyó 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 la planificación presupuestaria, el programa 61D continúa su apuesta de mejorar los análisis de la realidad. En el capítulo de Realidad del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto 2020, se mantienen los indicadores y series habituales, y se introducen innovaciones y mejoras en los indicadores relativos al empleo, dado el carácter especialmente dinámicos de los mismos, que requieren actualizaciones permanentes. Esta mejora continua de los indicadores del apartado de Realidad, se continuará en 2020. Por otra parte, se reforzará en 2020 la colaboración con los grupos de trabajo interdepartamentales para profundizar en los diagnósticos con perspectiva de género.

En el ámbito de la ejecución presupuestaria, se ha atendido a las recomendaciones APG durante 2019 mediante distintas actuaciones, como mejoras en la Orden de Elaboración del Presupuesto para 2020 para la efectiva integración de la perspectiva de género, así como en los instrumentos desarrollados para su implementación (Guías); desarrollo de metodologías de evaluación de programas presupuestarios con enfoque de género; reclasificación de los programas en la Escala G+, incluyendo la clasificación del nuevo programa 12F Transparencia y Racionalización de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local; y realización de las auditorías de presupuesto y género conforme a la planificación aprobada. Como novedad para 2020, se espera estudiar la integración de la dimensión de género (desagregación de los datos por sexo e indicadores relevantes a género) en los indicadores presupuestarios con incidencia en el cambio climático según la Ley 8/2018, de 8 de octubre, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía.

En cuanto a la implementación de la Metodología G+, se han desarrollado durante 2019 las acciones previstas en el Plan de formación PPG 2019 de la Dirección General de Presupuestos. Se ha impartido un módulo sobre planificación presupuestaria con perspectiva de género, y de manera específica sobre las metodologías e instrumentos utilizados por la Junta de Andalucía. Igualmente ha estado disponible el Módulo online introductorio de iniciación al presupuesto público con perspectiva de género en Andalucía.

En conclusión, el programa continúa avanzando y cumple con carácter general las recomendaciones de la Auditoría APG.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Dentro del ámbito competencial de la Intervención General de la Junta de Andalucía, a lo largo del ejercicio 2020 se llevarán a cabo actuaciones dirigidas a detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres que nos den una visión de la situación actual y sean el punto de partida para desarrollar políticas de igualdad de oportunidades entre ambos.

La Intervención General, en el marco del desarrollo del Control Financiero está llevando a cabo trabajos de campo relacionados con el Impacto de Género en las Entidades del Sector Público andaluz. Se toma como base la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Los trabajos de campo se han enfocado al análisis de la situación de igualdad antes citada en las entidades auditadas y promover la igualdad entre hombres y mujeres para corregir las desigualdades que aún se dan por razón de género.

En concreto, algunas de las comprobaciones que se realizan, en función del alcance del control financiero, utilizando la información facilitada por los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas que son objeto de las mencionadas auditorías, son las siguientes:

- Verificar si existe una participación de mujeres no inferior al 40% en los órganos de representación legal de los trabajadores.
- Verificar si la entidad tiene elaborado y aplica un Plan de Igualdad.
- Comprobar 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, éstos 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, e 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 la entidad, en los órganos de selección y en las comisiones de valoración.
- Solicitar el número de representantes en órganos ejecutivos, diferenciado por sexo.

Por último, y siguiendo la nueva estrategia marcada por el centro directivo, en 2020 se continuará recabando datos sobre género en aquellas actividades relacionadas con las sesiones informativas, jornadas y seminarios dirigidos al personal interno y/o externo (Unidades de Control Interno de las entidades instrumentales del Sector Público) de la Intervención General de la Junta de Andalucía. Todo ello en paralelo a la realización de acciones formativas en materia de género, dirigidas 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 del sector del juego para, entre otros objetivos específicos, progresar en la disminución continuada del fraude.

Para el ejercicio 2020, 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 en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD), 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:

- 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.
- Intercambio de información con 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.

De las distintas competencias que tiene esta Dirección General, la parte tributaria es, sin duda, la que más incidencia tiene en lo concerniente a la perspectiva de género. En este sentido, y siguiendo lo establecido en el nuevo Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE. G+), este Centro Directivo viene realizando actuaciones en la lucha contra la desigualdad con medidas tributarias en las cuales se favorece a las rentas más bajas, las cuales suelen estar asociadas en mayor medida a mujeres tal y como acreditan las estadísticas publicadas por los distintos órganos como la Agencia Tributaria o el Instituto Nacional de Estadística.

Las recientes modificaciones normativas -tanto las ya aprobadas como las que se van a aprobar en la próxima Ley del Presupuesto- con bajadas impositivas que se han visto reflejadas de forma importante en el colectivo que ahora nos ocupa, ya sea de forma directa o indirecta, se consideran imprescindibles para que sirvan de palanca en aras de la igualdad de género. Por ejemplo, se estima que la menor presión fiscal a las familias numerosas derivada de las últimas reformas tributarias coadyuvan a dotar de mayor renta disponible a este colectivo donde la importancia de las mujeres es primordial.

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, se incluyó 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 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. Como ya ocurriera en el anterior Presupuesto, el programa no señala haber realizado mejoras durante 2019, ni prevé llevarlas a cabo durante 2020.

En cuanto al apartado de ejecución presupuestaria, el programa sigue sin aportar información que permita hacer el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones del informe APG. Se aporta el dato de ejecución presupuestaria de sus gastos de personal, que suponen la práctica totalidad del crédito del programa, señalando que puesto que su personal es mayoritariamente femenino, dicha partida presupuestaria se destina, en consecuencia, mayoritariamente a mujeres.

En el apartado de implementación de la Metodología G+, el programa señala haber realizado su DOE. G+, haber coordinado su actuación con la Unidad de Igualdad de Género, y haber publicitado los cursos de formación en género entre su personal.

Por todo lo anterior, se estima que el programa cumple solo parcialmente las recomendaciones de su informe de auditoría de presupuesto y género, debiendo avanzar en su adopción y desarrollo.

61I 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.

Uno de los **objetivos** operativos propuestos por el programa presupuestario 611 Gestión de tecnologías corporativas, en el ejercicio 2020, 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. De este modo, es un instrumento indudable para el desarrollo socioeconómico en cuanto 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.

La brecha digital de género que supone la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC, y que evidencian los indicadores de su utilización por la ciudadanía para relacionarse con las Administraciones Públicas, puede ser disminuida mediante las mejoras antes señaladas.

Durante el año 2020, el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos se verá favorecido por la telematización a través de herramientas horizontales de administración digital, ya que con ello mejorará la gestión interna de la Administración Pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos administrativos. En esta línea también contribuirán positivamente los trabajos en el desarrollo de una plataforma común de tramitación en la que se podrán implantar procedimientos de manera ágil, y que estará integrada con todas las herramientas corporativas, de manera que se facilite la puesta en marcha de los diferentes procedimientos. Todo ello contribuirá a avanzar en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más exhaustivo y eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste.

Igualmente, el análisis de género se beneficiará del avance en la implantación del expediente electrónico en los sistemas económico-financieros. En este sentido, se continuará con las mejoras en la gestión tributaria de cara a la ciudadanía, permitiendo la presentación electrónica íntegra de tributos, e internamente se habilitarán bandejas de trabajo y gestión de expedientes que permitirán mejorar la eficiencia en los procesos administrativos en el ámbito de la Agencia Tributaria de Andalucía y, con ello, la mejora en el análisis de los datos por razón de género y su incidencia en el ámbito socioeconómico.

Junto a ello, a través del 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, proseguirá el análisis de las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el centro de información y atención tributaria (CIYAT) atendiendo al sexo de las personas usuarias, lo que supone una muestra significativa tanto de la deman-

da de servicios como de la utilización de medios electrónicos para satisfacer dicha demanda, en función del sexo de las personas usuarias.

61L COORDINACIÓN DE LA HACIENDA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Presupuestar con perspectiva de género tiene como objetivo final posibilitar que tanto el gasto público como los ingresos incorporen la perspectiva de género, partiendo del conocimiento de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, y fomentando el análisis del impacto de género del Presupuesto. Se trata por tanto de una tarea política y técnica, que pretende la transformación social y la eliminación de las desigualdades entre los sexos.

A la Secretaría General de Hacienda, órgano responsable del programa 61L, le corresponden como establece el artículo 5.3.o) del Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía, las competencias relativas a la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

El programa presupuestario 61L Coordinación y Control de la Hacienda de la Comunidad Autónoma cuenta con el **objetivo** estratégico Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. La integración del objetivo de igualdad en todas las políticas presupuestarias, parte del análisis y la planificación para visualizar la necesidad de cambios en las prioridades presupuestarias y poder moldear las diversas realidades sociopolíticas en las que se sitúan. Para ello, se prevén las siguientes líneas de trabajo en 2020:

1. Evaluación y seguimiento de la estrategia de presupuesto y género

Se realizará la evaluación anual de la aplicación 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.

Se valora el resultado de las acciones implementadas en cada uno de los ámbitos de la Estrategia de presupuesto y género: aplicación de la metodología de presupuesto y género a los programas presupuestarios; incardinación de género en el proceso, herramientas y documentación presupuestaria; evaluación y auditoría de género, formación, sensibilización y difusión interna y externa. Partiendo de los resultados y recomendaciones de la evaluación de la referida Estrategia se lleva a cabo un Plan de trabajo anual en materia de presupuesto y género en la Administración andaluza, que se estructura 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. Avanzar en el conocimiento de la realidad de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos de competencias de las políticas presupuestarias.

La presupuestación 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. El Plan anual de formación en presupuesto y género pretende continuar proporcionando conocimiento, técnicas y herramientas en materia de presupuesto y género al personal encargado de la elaboración y ejecución de programas presupuestarios.

Igualmente, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía, modificada por la 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. 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 2020, se realizará un informe de seguimiento de la aplicación de los compromisos de mejora, resultado de dichas auditorías.

3. Difundir los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía

En 2020 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 previstas 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.

73A ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL, ENERGÉTICA Y MINERA

Las políticas que desarrollan los sectores industrial, energético y minero, pueden afectar a las diferencias entre hombres y mujeres, por lo que durante los últimos años se están llevando a cabo actuaciones, encaminadas a conocer la distribución por sexo de los profesionales que desarrollan su labor en estos sectores. Estas políticas se materializan en distintos objetivos con posible efecto en materia de género, que se describen a continuación.

Un primer **objetivo** estratégico es Redefinir la política industrial de Andalucía, generando un entorno propicio para un desarrollo industrial equilibrado y sostenible. A él se asocian dos **objetivos** operativos: el primero Industrializar Andalucía, aumentar el empleo industrial, mejorar la innovación, e internacionalizar las empresas industriales; y el segundo Garantizar la seguridad de las instalaciones y equipos industriales.

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 obtiene que en la mayor parte de las actividades llevadas a cabo los hombres suponen más de un 95%.

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.

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 horizontalidad, 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.

En el contexto del **objetivo** estratégico de Consolidar el sector minero de Andalucía desde la sostenibilidad y la generación de valor añadido para nuestra Comunidad Autónoma, se propone entre los cinco objetivos operativos a él asociados, un **objetivo** operativo de género, Favorecer 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. 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, por lo que la presencia de mujeres (9,8% del total) sigue siendo aún minoritaria. Las mujeres ocupan principalmente puestos administrativos, 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), 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.

En el ámbito del **objetivo** estratégico de Contribuir a una transición energética hacia un sistema bajo en carbono con uso de recursos energéticos limpios y autóctonos, no se

ha incluido ningún objetivo operativo de género, aunque en las bases reguladoras de las 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 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 el principio de igualdad de género. 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 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.

El programa 61L, gestionado 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 medio alto en la perspectiva de género.

La Agencia Tributaria de Andalucía ha incluido en su contrato de gestión plurianual 2018-2021 un **objetivo** horizontal de género, para integrar en la planificación, gestión y evaluación de la Agencia la perspectiva de género. Se trata del objetivo Integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias y actuaciones de la Agencia Tributaria de Andalucía, al que se asocian a su vez varios objetivos operativos.

La Agencia plantea como **objetivo** Realizar de manera sistemática análisis de la información relevante en materia de género que permitan 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. Se va a centrar la Agencia en tres líneas de actuación que afectan a personas: los servicios que presta la Agencia a la ciudadanía en la aplicación de los tributos; análisis de los datos de contenido económico y patrimonial de las autoliquidaciones de las distintas figuras tributarias; 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 al contribuyente.

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 al contribuyente, para identificar 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 (CIYAT). 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 primer semestre de 2019 se recibieron 119.015 llamadas relacionadas con la materia tributaria. Del total de llamadas se han podido analizar por sexo de la persona usuaria 84.785; se han recibido 54.447 llamadas realizadas por hombres, las cuales representan un 64% del total. Las llamadas realizadas por mujeres ascienden a 30.338 es decir el 36%.

En cuanto al análisis en clave de género de los servicios que presta la Agencia, unido a su vez al **objetivo** operativo Incrementar la presentación de documentos por medios telemáticos respecto al total de documentos presentados, la Agencia Tributaria de Andalucía afronta el reto de posibilitar que las y los contribuyentes se relacionen 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 el primer semestre de 2019 que han recibido asistencia por personal empleado público para la confección de la misma, podemos observar que el 58,2% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es un hombre y el 41,7% corresponden a autoliquidaciones cuyo declarante es una mujer. No se ha considerado en este análisis aquellas presentadas sin información en la variable sexo del declarante.

Otra de las líneas de mejora introducida en el ámbito de la perspectiva de género ha sido desgregar el análisis de la encuesta de satisfacción de las personas usuarias de la Agencia. Durante 2018 se realizaron 1.848 encuestas, 895 han sido realizadas por mujeres (48%), siendo 953 los hombres encuestados (54,1%), con similar grado de satisfacción de hombres y mujeres.

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 estadística sobre el resultado de la aplicación de los tributos, que recoge información pormenorizada de las distintas figuras tributarias.

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 primer semestre de 2019 se ha facilitado formación a 200 personas, siendo la participación de mujeres del 66%, y de hombres del 44%.

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12A PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Este programa presupuestario ha establecido como **objetivo** estratégico para 2020 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.

El objetivo estratégico se concreta para 2020 en los siguientes objetivos operativos: implantar y agilizar el nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; el 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.

Dentro de las competencias que el centro directivo que gestiona el programa tiene encomendadas, se continuará avanzando en la elaboración de un Plan estratégico de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía que atenderá a

elementos y conceptos como la buena administración, el gobierno abierto y transparente, la nueva ética pública, la perspectiva de género, la organización flexible orientada a resultados, la administración permanentemente innovadora, la administración inclusiva o la gestión del conocimiento.

En el marco del citado Plan estratégico, 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.

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

Este programa gestiona 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.

En el año 2020 se continuará con la negociación de un nuevo Reglamento de ayudas de acción social para hacerlas confluir con la legislación 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 y el derecho a la asistencia integral.

Se seguirán, hasta que esto se produzca, 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.

61I GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS

Uno de los **objetivos** operativos a conseguir a través de la gestión del programa presupuestario 61I Gestión de tecnologías corporativas es impulsar una Administración digital que facilite la apertura a la ciudadanía en términos de igualdad de género. Contribuye esta incorporación a reducir la brecha digital de género, entendida como la diferencia de participación relativa entre sexos en el uso de las TIC.

A lo largo del año 2020, el análisis de género en la relación de la ciudadanía con la Junta de Andalucía a través de medios electrónicos se verá favorecido por la telematización a través de herramientas horizontales de administración digital, ya que con ello

mejorará la gestión interna de la Administración Pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos administrativos. En esta línea también contribuirán positivamente los trabajos en el desarrollo de una plataforma común de tramitación en la que se podrán implantar procedimientos de manera ágil, y que estará integrada con todas las herramientas corporativas, de manera que se facilite la puesta en marcha de los diferentes procedimientos. Todo ello contribuirá a avanzar en la desagregación de nuevos datos por sexo en todos los procesos administrativos a digitalizar, lo que permitirá un análisis más exhaustivo y eficaz que permita detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste.

Igualmente, el análisis de género se beneficiará del avance en la implantación del expediente electrónico en los sistemas económico-financieros. En este sentido, se continuará con las mejoras en la gestión tributaria de cara a la ciudadanía, permitiendo la presentación electrónica íntegra de tributos, e internamente se mejorará la eficiencia en los procesos administrativos en el ámbito de la Agencia Tributaria de Andalucía, lo que facilitará el análisis de los datos por razón de sexo y su incidencia en el ámbito socioeconómico.

Junto a ello, a través del 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, proseguirá el análisis de las solicitudes recibidas por correo electrónico en el CEIS y en el Centro de información y atención tributaria (CIYAT) atendiendo al sexo de las personas usuarias, lo que supone una muestra significativa tanto de la demanda de servicios como de la utilización de medios electrónicos para satisfacer dicha demanda, en función del sexo de las personas usuarias.