

10.00 CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Consejería de Hacienda y Administración Pública tiene un papel fundamental y de liderazgo en la utilización del Presupuesto para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres y su participación de forma activa en las políticas de igualdad a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica, motivo por el cual se ha propuesto como objetivo estratégico de la Consejería el integrar la perspectiva de igualdad de Género en las políticas presupuestarias.

Conforme al artículo 5 del *Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías*, la Consejería tiene atribuidas una serie de competencias con alta relevancia al género como son las relativas a política presupuestaria, política tributaria, gestión de los ingresos provenientes de los Fondos Europeos, contratación pública y contratos de colaboración público-privada, planificación del sector público y la política informática de la Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales, entre otras.

12A PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El Programa contempla como objetivo estratégico para 2018 Innovar y agilizar la gestión de la Función Pública. Así, 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 2018 los objetivos operativos del Programa son: la implantación del nuevo modelo de relación con la ciudadanía; avanzar en la simplificación de los procedimientos administrativos; planificar la organización administrativa y sector instrumental; la ordenación del empleo público de Andalucía mediante instrumentos jurídicos de mejora y modernización; y la elaboración y negociación de normativa, planes y protocolos de actuación relacionados con los derechos del personal de la Junta de Andalucía.

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, según el *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*. A este respecto la necesidad de lograr una Administración más justa e igualitaria requiere, como medida incondicional, la aprobación e implantación de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres que permita la puesta en marcha de todo tipo 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.

En este ámbito hay que resaltar, por tanto, como **objetivo** del ejercicio 2018 la aprobación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía, así como su implantación no sólo en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, sino también en el resto de sectores como el docente, el sanitario y el propio del personal

de justicia. A tal fin se prevé que durante dicho ejercicio se celebre al menos una reunión mensual del grupo de trabajo existente, que tras evaluar y analizar el diagnóstico de situación obtenido deberá culminar las tareas de redacción de un texto definitivo que comprenda los objetivos a conseguir y las medidas previstas para ello. En cualquier caso, el texto resultante deberá ser objeto de negociación con las organizaciones sindicales en los diferentes foros de negociación (Mesa y Comisión de Convenio).

Dentro del objetivo de elaboración y negociación de normativa, planes y protocolos de actuación relacionados con los derechos de los profesionales públicos de la Junta de Andalucía, se plantea como línea de trabajo prioritaria la elaboración y aprobación del citado Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, que se establece con la finalidad primordial de 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.

La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, en el ámbito estatal y la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género* en el ámbito autonómico, desarrollan una serie de medidas destinadas a la creación de un sistema integral de prevención y protección de las mujeres víctimas de la violencia de género. Entre otras medidas destinadas a prevenir y erradicar la violencia de género, establecen la necesidad de articular «protocolos de actuación» que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones públicas y asimismo, introducen modificaciones en el régimen jurídico aplicable a las funcionarias víctimas de violencia de género.

En este contexto se trabajó en un primer momento en la confección de un borrador de Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia de Género, con el objetivo fundamental de establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el contexto de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se trata de un compromiso en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de violencia de género en el trabajo. En la actualidad los trabajos encaminados a la culminación y aprobación de dicho protocolo se vienen desarrollando de forma paralela a las actuaciones relacionadas con el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, habiéndose barajado la idea, incluso, de su integración en éste último como parte del mismo.

Con respecto a la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía, dada su importancia, se ha querido hacer partícipe de su contenido a los distintos sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, así como, a los entes sociales, para lo cual se prevé la celebración de reuniones del grupo de trabajo creado al efecto cuyas propuestas se incorporarán al texto del Plan para su posterior aprobación.

Cabe señalar asimismo que, habida cuenta de la posición relevante que ostenta el Instituto Andaluz de la Mujer en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres de Andalucía, el Plan de Igualdad ha venido siendo elaborado y desarrollado en común con dicha Agencia, que ha llegado a asumir la dirección conceptual del Plan.

61A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El objetivo estratégico en el que se encuadra el Programa 61A es racionalizar y obtener mayor eficacia en la gestión de los recursos humanos y materiales de la consejería, dentro de su ámbito de competencias que permite dar soporte jurídico, administrativo y presupuestario al resto de los órganos adscritos a la estructura de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

En la gestión de este programa se tienen en cuenta las competencias tanto de la Viceconsejería, de velar por la aplicación de la transversalidad de género en las actuaciones de la consejería, como de la Secretaría General Técnica, de organizar y supervisar la actividad de la Unidad de Igualdad de Género. Este programa cuenta con una competencia específica en materia de género, la Unidad de Igualdad de Género, a la que se suman otras competencias pertinentes como la gestión del personal, y la tramitación de informes y preparación de disposiciones generales que permiten la transversalización de la perspectiva de género en su organización y funcionamiento.

La Secretaría General Técnica continuará con el impulso de la formación y sensibilización del personal de la Consejería, en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, incluyendo en el objetivo de optimizar la gestión de los recursos humanos, el estudio de las necesidades formativas del personal de la Consejería, teniendo en cuenta la integración de la perspectiva de género.

La Unidad de Igualdad de Género es responsable de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus políticas. En este ámbito de actuación la Unidad viene elaborando desde 2012 los informes de observaciones a los informes de impacto de las disposiciones normativas realizadas por los centros directivos. Se observa que las recomendaciones y valoraciones realizadas han sido incorporadas en gran parte al texto normativo por los centros directivos, pero se ha detectado la necesidad de impulsar los grupos de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género con el personal de los diferentes centros directivos y sus entidades instrumentales, para transversalizar la perspectiva de género en las disposiciones normativas.

Para el ejercicio 2018 el objetivo de la Unidad es asesorar a los centros directivos en la incorporación de la perspectiva de género en las disposiciones normativas. Se hará un seguimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de observaciones de años anteriores que han sido incorporadas y se trabajará con las personas responsables en la incorporación de las mismas en los textos que se elaboren.

Para medir el objetivo se han definido diversos indicadores que permitirán determinar si se consigue mejorar la capacidad de los centros directivos para incorporar la perspectiva de género en las disposiciones normativas respecto a años anteriores en al menos un 20%, comparando anualmente las recomendaciones adoptadas del total de recomendaciones realizadas.

61D POLÍTICA PRESUPUESTARIA

El Decreto 206/2015, de 14 de julio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, atribuye a la Dirección General de Presupuestos el

desarrollo y la implementación de la dimensión de género en el presupuesto, además del establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias y la realización de las auditorías de género.

El programa 61D 'Política presupuestaria' tiene, por lo tanto, un papel de liderazgo fundamental en la aplicación de los presupuestos con perspectiva de género en la Administración andaluza. Este programa, que se ha sometido a auditoría de presupuesto y género en el Plan 2016–2017, ha tenido en cuenta las recomendaciones recogidas por el Informe de APG y la planificación incluida en el Documento de Orientaciones Estratégicas, como se detalla bajo estas líneas.

El programa 61D vertebrará la inclusión de género en el presupuesto, a través de dos objetivos estratégicos:

1. El primero de ellos es 'Integrar **la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias**'.

Este objetivo parte del análisis y la planificación de los distintos programas de gasto para visualizar la necesidad de cambios en las prioridades presupuestarias, desde el punto de vista de género y poder contribuir a la corrección de las desigualdades que todavía persisten en la realidad andaluza entre mujeres y hombres.

En aras al logro de tal objetivo, la Dirección General de Presupuestos ha previsto distintas líneas de acción:

- 1.1. Avanzar en la realización de las auditorías aprobadas por la Comisión de Impacto de Género, en sus planes anuales. Las auditorías evalúan los programas de gasto con mayor impacto en la reducción de desigualdades, en las fases de diseño y ejecución, para proponer una reasignación de recursos más equilibrada. Se extienden, también, a las entidades instrumentales potencialmente más relevantes, para eliminar las brechas entre hombres y mujeres.

Este próximo ejercicio se completará el examen de los 31 programas y entidades instrumentales auditados en los planes 2013–2015 y se pondrán en marcha aquellos que encarga la Comisión de Impacto de Género en su plan 2018.

- 1.2 Revisar los Documentos de Orientaciones Estratégicas (DOE G+) ya presentados por los programas auditados, para dar efectividad a las observaciones y recomendaciones formuladas en los informes de auditorías.

La elaboración del DOE G+, como tal documento de planificación, conlleva la asunción por los programas auditados de compromisos orientados a corregir las brechas, mediante la definición de objetivos y actuaciones presupuestarias específicas en los distintos ejercicios presupuestarios.

El DOE G+ es un documento de planificación destinado a conseguir una inclusión efectiva de la perspectiva de género en el presupuesto de los programas presupuestarios e incluye conclusiones y recomendaciones conducentes a la resolución de las deficiencias detectadas en la fase de auditoría.

- 1.3 Consolidar y reforzar el funcionamiento de los grupos de trabajo técnico creados en las consejerías y entidades instrumentales adscritas, durante la fase de elaboración del Anteproyecto del Presupuesto, para la coordinación e intercambio de la información presupuestaria. La constitución de tales grupos se ha mostrado como una fórmula sumamente eficaz para la inclusión de género en las asignaciones del gasto. Tales grupos analizan la efectividad y rigor de los diagnósticos sobre la realidad en la que operan los programas, los recursos que se asignan y los indicadores diseñados para medir la evolución de las brechas.
- 1.4 Proseguir la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género del Borrador de Anteproyecto del Presupuesto de la Junta de Andalucía y ampliar el alcance de sus contenidos.

2. El segundo objetivo estratégico es ‘Realizar el seguimiento y evaluación de las políticas presupuestarias’, que ha incluido el enfoque de género de modo transversal.

Se trata de un objetivo permanente y estable del programa 61D, para promover una mejor lógica relacional entre el ámbito estratégico de decisión de las políticas presupuestarias y el operativo de puesta en marcha y calidad de las intervenciones. Para coadyuvar a su realización, se proyectan en 2018 distintas líneas de actuación:

- 2.1 Articular un metodología de evaluación de los programas presupuestarios. Dicha metodología se basará en un proceso generador de información sobre la planificación, diseño, ejecución y resultados de los programas presupuestarios, que permita su posterior utilización en la toma de decisiones. 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.
- 2.2 Revisar el banco de indicadores presupuestarios. Tal medida está proyectada para identificar si la información proporcionada por los programas es relevante y oportuna para evaluar y dar seguimiento a las metas y objetivos fijados en sus ámbitos de acción, en términos de realización, resultado e impacto. La revisión también se centrará en los indicadores de género de los programas G y G+, para determinar su idoneidad a la hora de medir los posibles cambios en la situación de las mujeres y hombres atribuibles a las intervenciones financiadas con cargo a los presupuestos.
- 2.3 Desarrollar un proyecto normativo, para regular la elaboración de las auditorías de presupuesto y género. Con ello, se pretenden articular de forma clara y precisa los trámites y plazos del procedimiento que deben seguir los programas presupuestarios señalados en los planes anuales de auditoría que apruebe la Comisión de Impacto de Género.

- 2.4 Desarrollar un programa de formación, diseñado para dotar a las personas responsables de las distintas secciones y programas presupuestarios de conocimientos sobre las herramientas de diseño de objetivos, actuaciones e indicadores presupuestarios. Dicha formación también se enfocará a proporcionarles instrumentos de análisis para desplegar la transversalidad de género en los programas presupuestarios, tanto en su diseño como en su ejecución, y para medir su impacto en la reducción de desigualdades.

61E CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA

Dentro del ámbito competencial de la Intervención General, a lo largo del ejercicio 2018 se llevarán a cabo las actuaciones que se describen a continuación, 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 sexos.

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*, mediante la que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo 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.

De conformidad a lo anteriormente expuesto, los trabajos de campo se han enfocado con el **objetivo** de analizar la situación de igualdad antes citada en las entidades auditadas y promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la igualdad de oportunidades y las medidas positivas 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 del personal.
- 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.
- Analizar qué diferencias cuantitativas existen, en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.

- Verificar la ratio entre hombres y mujeres, en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo.
- 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 2018 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 a personas usuarias de nuevas herramientas de gestión, módulos y/o nuevos sistemas de información implantados en la Intervención General de la Junta de Andalucía.

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 Financiación y Tributos es el centro directivo encargado dentro de la Consejería de Hacienda y Administración Pública 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.

Para el ejercicio 2018, 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 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.

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

Entre las atribuciones de la Secretaría General de Hacienda se encuentra la competencia de la definición, seguimiento y evaluación de la inclusión de la perspectiva de género en el presupuesto de la Comunidad Autónoma, en virtud del *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*.

El **objetivo** estratégico del programa presupuestario en este ámbito es Integrar la perspectiva de igualdad de género en las políticas presupuestarias. El presupuesto de la Comunidad Autónoma se ha revelado como un potente instrumento de transversalización de la perspectiva de género, que tiene que ser sensible a las cambiantes necesidades de mujeres y hombres en el actual contexto económico de crisis y ante los retos demográficos, como la preponderancia de mujeres mayores en la sociedad que requieren una mayor atención sanitaria o el acceso a servicios relacionados con la dependencia.

Por todo ello y para continuar con los avances logrados en los últimos años, el Programa 61L, en el ejercicio 2018 potenciará el presupuesto público, como instrumento para avanzar en la igualdad de género en Andalucía.

Las principales líneas de trabajo son:

- Realizar la evaluación y seguimiento de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía.
- Mejorar el conocimiento de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de competencia de las políticas presupuestarias.
- Difundir los avances de la estrategia de presupuesto y género de la Junta de Andalucía.

En este sentido, se pretende concretar las anteriores líneas de trabajo a través de la realización de diversas actividades:

- Informes de análisis de variables socioeconómicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, relacionadas con la evolución de las brechas existentes entre mujeres y hombres en Andalucía y su relación con las políticas presupuestarias.
- Trabajos, diseño, organización y participación en acciones de sensibilización, formación y difusión en presupuesto y género, de carácter nacional e internacional e informes de respuesta a las demandas de cooperación y asesoramiento en presupuesto y género, provenientes de personas expertas, instituciones y organismos nacionales e internacionales.
- Organización de un evento de intercambio y debate sobre economía, presupuesto y género.
- Informes de análisis y estudio de las implicaciones que puedan derivarse para la Comunidad Autónoma de Andalucía de las disposiciones y documentación relacionadas con la normativa nacional y europea en materia de hacienda pública y género, igualdad entre hombres y mujeres, etc. en el marco del ejercicio de las competencias de la Secretaría General de Hacienda.
- Elaboración de un Plan de investigación sobre presupuesto y género, que incluye líneas de estudio y actividades concretas a desarrollar en materia de economía, presupuesto y género.

63A REGULACIÓN Y COOPERACIÓN CON INSTITUCIONES FINANCIERAS

El Programa 63A Regulación y cooperación con instituciones financieras se inserta en la Política de Fomento Económico y Actividad Empresarial y obedece a la obligación legal de ejercer, en el marco de las competencias en política financiera, la supervisión de los instrumentos financieros de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El **diagnóstico** de la actividad financiera y crediticia evidencia la existencia de un sesgo de género en el acceso a los servicios financieros a nivel mundial consistente en mayores

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

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

PERSONAL

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

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

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

10.31 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

12B SELECCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL GENERAL

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

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

Actualmente el Instituto se adscribe a la Consejería competente en materia de Hacienda y Administración Pública, según *Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*.

El *Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública*, atribuyó además al Instituto, como nuevas funciones, la formación y perfeccionamiento del personal de alta dirección de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales, así como el asesoramiento y colaboración en la selección y formación del personal de las entidades instrumentales de la Junta de Andalucía.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.39 AGENCIA TRIBUTARIA DE ANDALUCÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31.00 GASTOS DE DIVERSAS CONSEJERÍAS

12C ACCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL

El artículo 1 del Reglamento de Ayudas de Acción Social, aprobado por Orden de 18 de abril de 2001, considera la Acción Social como un conjunto de medidas, actividades o programas destinados a promover el bienestar social del personal empleado público y de sus familiares mediante la concesión de prestaciones económicas que les ayuden a compensar una serie de gastos. Esta definición da idea de que este programa presupuestario va dirigido en la misma medida y en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.

La finalidad de la Acción Social es conseguir un reparto de las ayudas entre aquellas personas que son empleadas públicas que, reuniendo los requisitos exigidos en la normativa reguladora, más lo necesiten. Las Ayudas de Acción Social están enfocadas a satisfacer las necesidades personales y familiares de los y las profesionales públicos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo así como para favorecer su formación personal y profesional.

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

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

611 GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS CORPORATIVAS Y OTROS SERVICIOS

El Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en su artículo 9, señala que corresponde a la Dirección General de Política Digital, sin perjuicio de lo concerniente a las nuevas tecnologías aplicadas al gobierno abierto, transparencia y Portal de la Junta de Andalucía que se atribuyen a la Consejería de la Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática, las funciones relacionadas con las políticas estratégicas de aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la Administración Pública de la Junta de Andalucía, y, en particular, señala expresamente 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.

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 2018, es el impulso de una Administración Electrónica que facilite la apertura de la Administración autonómica andaluza 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 plenas garantías, y en ocasiones, mejorando los servicios que pueden ser ofrecidos en las oficinas administrativas. Permite también mejorar la gestión interna de la Administración Pública, incorporando herramientas de ayuda a la gestión de los procedimientos, ya sea simplemente sustituyendo el papel y facilitando la trazabilidad de los mismos, o bien incorporando adicionalmente herramientas de ayuda a la tramitación de cada procedimiento concreto. 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 contribuirá a reducir al máximo 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. Así, cabe señalar los datos que proporciona la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares de Andalucía, en el año 2016, último para el que se dispone de información, proporcionada por la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía y el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Así, atendiendo a las personas de 16 a 74 años que contactaron por Internet con las administraciones o servicios públicos por motivos particulares, en Andalucía, se observa que de las personas que obtuvieron información de páginas web de la Administración, el 55,04% fueron hombres y el 44,96% mujeres. Por su parte, de las personas que descargaron formularios oficiales a través de Internet, el 54,31% fueron hombres y el 45,69% mujeres, y finalmente, entre las personas que enviaron formularios cumplimentados a las Administraciones Públicas, el 55,74% fueron hombres y el 44,26% mujeres.

Durante el año 2018, se continuará impulsando 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 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 para detectar situaciones de desequilibrio y actuar para contrarrestarlas y controlar su ajuste. De este modo, se mantiene el desarrollo de items 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 los y las contribuyentes y con la ciudadanía en general, en el ejercicio 2018, se mantendrá el proceso de desarrollo de las funcionalidades del Centro de Información y Servicios (CEIS) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, 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.