



MINISTERIO DE  
ECONOMÍA Y HACIENDA

**INFORME SOBRE LA APLICACIÓN  
DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

\* \* \* \*

**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA  
(EJERCICIO 2008)**



## ÍNDICE

Introducción .....	5
1.- Informes de impacto de género .....	9
2.- Adecuación de las estadísticas y estudios .....	15
3.- Sociedad de la información .....	27
4.- Contratos de las Administraciones Públicas .....	33
5.- Subvenciones públicas .....	39
6.- Actuaciones en materia de empleo público .....	43
7.- Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.....	69
8.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo .....	73
9.- Otras actuaciones .....	77
10.- Modificaciones en la legislación aplicable al personal .....	81
11.- Seguimiento de la implantación de la Ley .....	85



## INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

### **INTRODUCCIÓN**

#### Principios generales

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), proclama como principio básico el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El principio de igualdad que la nueva ley consagra tiene la consideración de principio informador del ordenamiento jurídico y, en cuanto tal, ha de integrarse y ser observado en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Por lo que respecta al Ministerio de Economía y Hacienda (MEH), la Inspección General del Departamento fue designada, en virtud de Acuerdo del Consejo de Ministros adoptado en su reunión del día 27 de abril de 2007, como la Unidad de Igualdad a la que se encomienda el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En el ejercicio de tales funciones, se elaboró una “Guía para la aplicación de la LOIEMH en el Ministerio de Economía y Hacienda”, en la que se establecen de forma pormenorizada las pautas de actuación de cada centro directivo u organismo. La Guía fue aprobada en virtud de la Instrucción de la Subsecretaría de 4 de diciembre de 2007.

### Normativa aplicable.

La LOIEMH establece entre sus «principios generales» la obligación de que el Gobierno elabore un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. A tal efecto, su artículo 18 prescribe que reglamentariamente se determinarán los términos que regulen la elaboración de dicho informe. En cumplimiento del mencionado mandato legal se ha aprobado el Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, que regula la periodicidad, el contenido y el procedimiento de elaboración del informe periódico.

Conforme al artículo 5 del Real Decreto, el informe periódico versará sobre los siguientes elementos:

1. Las actuaciones de la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella, relacionadas con la aplicación de la LOIEMH y, en particular, con la aplicación y desarrollo de las previsiones de los títulos II, III y V que, por razón de la materia, afecten de manera específica a los distintos departamentos ministeriales.

2. El seguimiento de las actuaciones contempladas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), previsto en el artículo 17 de la LOIEMH.

3. Cualquier otra información sobre medidas adoptadas para la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres, no incluida en las previsiones anteriores.

Respecto al procedimiento, el Real Decreto se limita a señalar en su art. 6 que los departamentos ministeriales remitirán la información pertinente a la Secretaría General de Políticas de Igualdad durante los meses de enero y julio de cada año, lo que se ha realizado en febrero de 2009, en relación con la información de 2008.

## Metodología y estructura.

El presente informe de evaluación se ha elaborado ateniéndose a los distintos apartados recogidos en la Guía para la aplicación de la LOIEMH en el Ministerio de Economía y Hacienda a que se ha hecho mención. En concreto, contempla los siguientes aspectos:

- 1.- Informe de impacto de género.
- 2.- Adecuación de las estadísticas y estudios.
- 3.- Sociedad de la información.
- 4.- Contratos de las Administraciones Públicas.
- 5.- Subvenciones públicas.
- 6.- Actuaciones en materia de empleo público.
- 7.- Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.
- 8.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- 9.- Modificaciones en la legislación aplicable al personal.
- 10.- Seguimiento de la implantación de la Ley.

Dentro de cada apartado, se hace referencia, en primer lugar, a la normativa de aplicación así como a los criterios de carácter general que han sido establecidos en cada caso. Se incluyen a continuación las actuaciones llevadas a cabo y, finalmente, una sucinta valoración de las mismas.

Dadas sus características y regulación específicas, el informe concede una atención especial a la Agencia Estatal de Administración Tributaria. Conforme al artículo 3.1.q) de la Orden PRE/3581/2007, de 10 de diciembre, por la que se establecen los Departamentos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y se les atribuyen funciones y competencias, corresponde al Departamento de Organización, Planificación y Relaciones Institucionales de la Agencia *“el fomento y la coordinación, en colaboración con los demás Departamentos y Servicios en sus respectivos ámbitos de competencias, de las medidas relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*. Asimismo, el artículo 9.g) de la misma Orden atribuye al Departamento de Recursos Humanos de la Agencia *“la propuesta y aplicación*

*de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres respecto al ámbito del personal de la Agencia".* Por otra parte, el Servicio de Auditoría Interna ha sido recientemente designado como unidad de igualdad en el ámbito de la Agencia.

El informe se acompaña de los siguientes anexos:

Anexo 1: Boletín Estadístico de Recursos Humanos (datos a 31 de diciembre de 2008).

Anexo 2: Datos estadísticos de Recursos Humanos referidos a la A.E.A.T. (datos a 31 de diciembre de 2008).



## **1.- INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO**



## **INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO**

### Regulación

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, estableció por primera vez la obligación de adjuntar a las memorias económica y justificativa un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en las disposiciones normativas.

La LOIEMH amplía el alcance de esta obligación al establecer, en su artículo 19, que los anteproyectos de Ley, los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Análoga previsión efectúa el artículo 55 para el caso concreto de las convocatorias de pruebas selectivas, aspecto que es analizado en el apartado 6 de actuaciones en materia de empleo público.

La disposición transitoria décima establece la obligación del Gobierno de desarrollar reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para su elaboración.

El proyecto de Real Decreto elaborado en cumplimiento de esta previsión legal fue examinado en la Comisión Interministerial para la elaboración del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, a la que asiste el Inspector General en representación del Ministerio de Economía y Hacienda, habiéndose decidido la circulación general del Proyecto, dada la trascendencia del mismo en el ámbito normativo.

## Actuaciones

### **Inspección general**

La Inspección general del Ministerio de Economía y Hacienda, en su condición de Unidad de Igualdad, asesora a los órganos competentes del Departamento en la elaboración de este tipo de informes, cuando así lo solicitan. Como principio general, la Guía indica que, en la medida de lo posible, se evitará obviarlo con fórmulas de estilo que aludan a la ausencia de impacto por la específica naturaleza del contenido del proyecto.

### **Secretaría General Técnica**

La Subdirección General de Informes sobre Asuntos Fiscales y Presupuestarios y Relaciones Internacionales ha llevado a cabo su función de velar por el cumplimiento de esta obligación, comprobando que todo anteproyecto de ley y proyecto de disposición de carácter general (disposiciones aprobadas por Real Decreto y por Orden Ministerial) que se elabore incorpore un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en los mismos.

Cabe destacar que la citada función se limita a la comprobación material de su cumplimiento, ya que la elaboración y el contenido de los señalados informes es competencia de los centros y organismos proponentes de las normas correspondientes.

### **S. G. de Coordinación Normativa y Relaciones Institucionales**

Por su parte, la Subdirección General de Coordinación Normativa y Relaciones Institucionales, adscrita a la Subsecretaría, en el ámbito de sus competencias establecidas por el Real Decreto 1552/2004, de 25 de junio, de estructura básica del Departamento (en la actualidad, Real Decreto 1127/2008, de 4 de julio), ha comprobado también el cumplimiento de este mandato legal,

en relación con los proyectos de otros Departamentos y los proyectos propios del Departamento.

Respecto a los proyectos normativos del Departamento adoptados a iniciativa de la Subsecretaría, esta Subdirección, es la encargada de elaborar el informe o de comprobar su incorporación al expediente, trámite que ha sido cumplido sistemáticamente.

### **AEAT**

En el caso de la Agencia Tributaria esta atribución se circunscribe a un número muy reducido de disposiciones (en general, sobre estructura orgánica y en materia aduanera), puesto que la propuesta normativa en materia tributaria corresponde a la Dirección General de Tributos. Se han elaborado 35 informes de Impacto de Género sobre otros tantas Órdenes Ministeriales.

### **Instituto de Estudios Fiscales**

Ha asumido la elaboración de informes de impacto de género en los Convenios y Protocolos que se firman, por parte del Instituto, con otras instituciones.

### **Instituto Nacional de Estadística**

Ha incorporado informes de género en la tramitación de los diferentes proyectos cuya iniciativa le corresponde y, en particular, con el Real Decreto EHA/2008, por el que se aprueba el Plan Estadístico Nacional 2009-2012.

### Valoración

De la información recabada al respecto cabe deducir que todos los Centros directivos y organismos adscritos al Departamento cumplimentan la obligación establecida.

Aun cuando, como ya se ha indicado, en la Guía se instruye a los Centros Directivos en el sentido de que deben obviar la utilización generalizada de fórmulas de estilo o declaraciones genéricas en estos informes sobre impacto de género, lo cierto es que no siempre se consigue totalmente dicho objetivo.

## **2.- ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS**





## ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

### Regulación

La LOIEMH dispone que, a fin de garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos deberán incorporar en la elaboración de sus estudios y estadísticas los siguientes criterios:

- Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable sexo.
- Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

En la Guía para la aplicación de la LOIEMH se indica expresamente que sólo de forma excepcional, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones a que se refiere el precepto indicado, sin perjuicio del periodo transitorio que pueda suponer la adaptación de determinados procesos de elaboración de estadísticas a las referidas directrices.

También se señala en la Guía que, con carácter específico, en el Boletín Estadístico de Recursos Humanos que la Subsecretaría publica semestralmente se recogerá de forma pormenorizada la información relevante en materia de distribución por sexos del personal del Ministerio y sus organismos públicos, incluyendo la correspondiente a altos cargos y personal directivo.

## Actuaciones

### **Subsecretaría**

En el Boletín Estadístico de Recursos Humanos referido al 31 de diciembre de 2008 se recoge la información relevante en materia de distribución por sexos del personal del Ministerio y sus Organismos públicos. El boletín incluye ya la información relativa a altos cargos que, hasta la fecha, no se había recogido en estas series estadísticas.

Por su especial significación, se incluyen a continuación diversas tablas con datos referidos a 31 de diciembre de 2008, que corresponden a los siguientes epígrafes:

- Personal del Ministerio de Economía y Hacienda y sus Organismos Públicos.
- Funcionarios del Departamento por grupos y cuerpos o escalas.
- Personal laboral del Departamento por grupos y categorías profesionales.

**Personal del Ministerio de Economía y Hacienda y sus Organismos Públicos a 31 de diciembre de 2008**

	Hombres	Mujeres	Total
<b>DEPARTAMENTO</b>			
Servicios Centrales	1.951	3.315	5.266
Servicios Territoriales	2.244	3.303	5.547
<b>TOTAL DEPARTAMENTO</b>	<b>4.195</b>	<b>6.618</b>	<b>10.813</b>
<b>ORGANISMOS AUTÓNOMOS</b>			
Parque Móvil del Estado	1.185	121	1.306
Instituto de Estudios Fiscales	78	149	227
Instituto Nacional de Estadística	1.743	2.753	4.496
Instituto de Contabilidad y Auditoria de Cuentas	25	56	81
Comisionado para el Mercado de Tabacos	31	37	68
<b>TOTAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS</b>	<b>3.062</b>	<b>3.116</b>	<b>6.178</b>
<b>ENTES PÚBLICOS</b>			
A.E.A.T.	13.049	14.902	27.951
Loterías y Apuestas del Estado	323	280	603
Comisión Nacional de la Competencia	56	132	188
Instituto de Crédito Oficial	116	182	298
Comisión Nacional del Mercado de Valores	166	203	369
Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre	1.437	321	1.758
Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI)	83	144	227
<b>TOTAL ENTES PÚBLICOS</b>	<b>15.230</b>	<b>16.164</b>	<b>31.394</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>22.487</b>	<b>25.898</b>	<b>48.385</b>

**Distribución de los funcionarios del Departamento por grupos y cuerpos o escalas (sin incluir Organismos Públicos) a 31 de diciembre de 2008**

GRUPO/CUERPO	Hombres	Mujeres	Total
<b>GRUPO A1</b>			
C. Superior de Interventores y Auditores del Estado	170	150	320
C. Arquitectos de la Hacienda Pública	111	103	214
C. Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	104	72	176
C. Superior de Gestión Catastral	63	51	114
C. Superior de Administradores Civiles del Estado	41	57	98
C. Superior de Inspectores de Seguros del Estado	37	50	87
C. Superior de Técnicos Comerciales y Economistas del Estado	45	33	78
C. Sup. de Sistemas y Tec. de Inform. de la Administración del Estado	57	22	79
E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos	30	23	53
C. Superior de Interven. y Contabilidad de la Administración de S.S.	24	27	51
C. Ingenieros Agrónomos	25	11	36
E. Técnicos Facultativos Superiores OO.AA. DEL MAPA	24	0	24
C. Ingenieros de Montes de la Hacienda Pública	26	8	34
C. Superior de Estadísticos del Estado	10	11	21
C. Superior de Técnicos de la Administración de la S.S.	0	13	13
C. Superior de Sistemas y Tecnologías de la Administración de la S.S.	10	0	10
C. Superior de Inspectores de finanzas del Estado. A Extinguir	5	1	6
E. de Oficiales Técnicos del I.C.O. A Extinguir	2	0	2
C. Inspectores del SOIVRE	2	0	2
C- Ingenieros de Minas del Estado	1	0	1
E. de Titulados Superiores del I.C.O. A Extinguir	1	0	1
Otros Cuerpos de Funcionarios	173	106	279
<b>TOTAL GRUPO A1</b>	<b>961</b>	<b>738</b>	<b>1.699</b>
<b>GRUPO A2</b>			
C. Técnico de Auditoria y Contabilidad	441	766	1.207
C. Técnico de Hacienda	167	211	378
C. Gestión de la Administración Civil del Estado	110	197	307
C. Arquitectos Técnicos al Servicio de la Hacienda Pública	98	79	177
C. Técnico de Gestión Catastral	68	105	173
C. Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	111	35	146
C. Ingenieros Técnicos en Especialidades Agrícolas	67	15	82
C. Diplomados Comerciales del Estado	7	33	40
C. Gestión de la Administración de la Seguridad Social	21	27	48
E. Gestión de Empleo del INEM	12	16	28
C. Ingenieros Técnicos Forestales al servicio de la Hacienda Pública	20	7	27
C. Diplomados en Estadística del Estado	8	11	19
E. Técnica Media de Administración Especial de la Administración Local	14	0	14
C. Ingenieros Técnicos del SOVRE	1	0	1
Otros Cuerpos de Funcionarios	129	79	208
<b>TOTAL GRUPO A2</b>	<b>1.274</b>	<b>1.581</b>	<b>2.855</b>
<b>GRUPO C1</b>			
C. General Administrativo de la Administración del Estado	452	1.519	1.971
C. Técnico Auxiliar de Informática de la Administración del Estado	180	108	288
C. Delineantes	134	42	176
E. Administrativa de Organismos Autónomos	46	96	142
C. Ejecutivo Postal y de Telecomunicación	18	24	42
E. Administrativa de Administración General de la Administración Local	0	13	13
C. Delineantes de Obras Públicas y Urbanismo	10	0	10
C. Contadores del Estado. A Extinguir	1	1	2
Otros Cuerpos de Funcionarios	62	54	116
<b>TOTAL GRUPO C1</b>	<b>903</b>	<b>1.857</b>	<b>2.760</b>



## **AEAT**

La información relevante en materia de distribución por sexos del personal de la Agencia, tanto en sus Servicios Centrales como en los Territoriales, se encuentra disponible en la web de la Agencia Tributaria (se adjuntan las tablas estadísticas correspondientes como Anexo 2).

Igualmente se ha procedido, por parte de la Agencia Tributaria a la elaboración de tablas estadísticas a partir de la información contenida en el modelo de declaración informativa (190) en la que se incluye la variable Sexo. Asimismo, se han elaborado tablas estadísticas con la variable Sexo en el Impuesto Sobre el Patrimonio.

### **Otras actuaciones.**

También han adaptado sus estadísticas a la variable Sexo, entre otros, el organismo “Loterías y Apuestas del Estado”.

La Dirección General de Fondos Comunitarios ha elaborado un manual en el que se recogen indicadores de contexto, estratégicos, de evaluación y operativos, incluyendo indicadores específicos de igualdad de oportunidades, desagregados por sexo, para el seguimiento de la programación y gestión de los Fondos Estructurales en el periodo de programación 2007-2013.

También de dicha Dirección General, la “Guía metodológica para la evaluación Estratégica Temática de la Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres”, herramienta básica para la planificación y gestión de los fondos estructurales en el periodo 2007-2013.

## INE

En las Estadísticas Públicas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística, en el marco de la planificación estadística estatal (Plan estadístico Nacional 2005-2008), la diferenciación por sexo siempre ha sido una de las variables básicas de clasificación sociodemográfica. El R.D. 1756/2007, que aprueba el programa anual 2008 del Plan Estratégico Nacional 2005-2008, contempla la realización de estadísticas monográficas sobre género, incluyendo la variable sexo en las estadísticas con información sobre “personas físicas”, lo que permitirá obtener información clasificada por sexo mediante la valoración de la inclusión de nuevas tablas, de nuevas explotaciones o, en el peor de los casos, de nuevas variables en las operaciones estadísticas existentes.

Por otra parte, el INE, en colaboración con el Instituto de la Mujer, presenta información actualizada de diferentes indicadores relevantes en el ámbito social y económico, analizados desde la perspectiva de género.

Otras actividades a destacar en el período son las siguientes:

- La publicación anual *Mujeres y Hombres en España 2008* ha aparecido el 25 de abril pasado.
- Se ha publicado *Una cuenta satélite de los hogares en España 2003*, en línea con lo señalado en el Plan Estratégico (PEIO) de crear una Cuenta Satélite de las aportaciones de las mujeres al Productor Interior Bruto.
- Se ha firmado un convenio con el Ministerio del Interior para realizar una encuesta piloto de victimización en la que la variable género tendrá, como es lógico, una gran relevancia.
- En el programa anual 2008 del Plan Estadístico Nacional 2005-2008, se ha incluido, por primera vez, la operación *violencia doméstica*,

sustentada en la explotación estadística del Registro Central de Protección de Víctimas de la violencia doméstica, para lo cual se ha firmado un Acuerdo de Colaboración entre el INE y el Ministerio de Justicia.

Han incluido la variable sexo las siguientes estadísticas:

- Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje EADA-07 (marzo de 2008).
- Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia EDAD-08 (noviembre de 2008).
- Encuesta nacional de salud 06 (marzo de 2008).
- Estadísticas sobre empleo, desempleo y costes laborales y salariales.
- Encuesta de condiciones de vida (ECV).
- Encuesta de presupuestos familiares.

### **Instituto de Estudios Fiscales**

Actualmente están en fase de análisis los microdatos de la encuesta piloto sobre *“Paridad, Promoción y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral”*. Cuando termine esta fase podrán elaborarse las conclusiones que proporcionarán una panorámica de la situación del Ministerio de Economía y Hacienda en cuanto a la representación de hombres y mujeres en los altos cargos y otras variables de interés.



## Registro Público de Contratos

La Subdirección General de Clasificación de Contratistas y Registro de Contratos comunica las circunstancias que concurren en la elaboración de los informes estadísticos del Registro Público de Contratos, manifestando al respecto lo siguiente: *“Dichos informes se elaboran a partir de los datos de adjudicación y modificación de contratos comunicados al Registro por los órganos de contratación de las Administraciones públicas. Dichos datos son los establecidos en el Anexo IX del Reglamento general de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. En dichas estadísticas no se contempla la variable sexo, dado que, por una parte, no está incluida entre las especificadas en el citado Reglamento; y, por otra, (...) la gran mayoría de los adjudicatarios de contratos son personas jurídicas”*.

### Valoración

Deben analizarse las estadísticas del Registro Público de Contratos, al objeto de ponderar las circunstancias que se acaban de exponer.

Con carácter general, las unidades del Ministerio han procedido a adaptar sus estadísticas. Se han introducido en los documentos de programación indicadores de género siempre que ha sido posible por estar disponibles y, además, se han incluido indicadores específicos para medir la repercusión de las actuaciones sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



### **3.- SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN**



## SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

### Regulación

Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información han de incorporar la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Singularmente, en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se ha de garantizar que el lenguaje y contenidos no sean sexistas.

El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información, así como la plena incorporación de aquéllas a la misma mediante el desarrollo de programas específicos, en especial en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural (artículo 28, LOIEMH).

Por su parte, en aplicación de estas previsiones, la Guía del MEH ha incluido las siguientes directrices:

*“Se llevarán a cabo con carácter sistemático las actuaciones que sean oportunas, tanto para promover con carácter general las medidas indicadas como para desarrollar, en su momento, los programas específicos que el Gobierno pueda aprobar sobre la base de lo señalado.*

*Con carácter específico, en las páginas web se implantarán enlaces a otros sitios de interés relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (por ejemplo Plan CONCILIA, Campañas contra la Violencia de Género, etc.).*

*Igualmente, y con la finalidad de conseguir mayor transparencia, se publicará en el Portal de Internet del Departamento una página que recoja las*

*medidas que vayan adoptándose en el ámbito del Ministerio en relación con la igualdad de género.”*

### Actuaciones

En el ámbito del Ministerio, el **Consejo Editorial** del Portal acordó, el 22 de julio de 2005, la creación de una sección que recoge la información y las actuaciones que se llevan a cabo en el ámbito del Departamento y los organismos dependientes de él orientadas a la promoción de la igualdad y los enlaces a campañas promocionales relacionadas. Sobre la base de este acuerdo, se ha acometido la preparación y publicación de una página web específica en el portal del Ministerio de Economía y Hacienda. Toda la información sobre políticas de igualdad de género se localiza en

<http://www.meh.es/es->

[ES/E1%20Ministerio/Igualdad%20de%20Genero/Paginas/igualdad%20de%20Genero.aspx](http://www.meh.es/es-ES/E1%20Ministerio/Igualdad%20de%20Genero/Paginas/igualdad%20de%20Genero.aspx)

La **Subdirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones** presta el soporte tecnológico para el mantenimiento de las páginas web y portal, facilitando los sistemas necesarios para que se lleve a cabo la publicación de los documentos e informaciones que así se decidan por los responsables de contenidos en cada momento.

El **Instituto de Estudios Fiscales** recoge en su página web, apartado de investigación, la información y las actuaciones que se realizan en este organismo en relación a la investigación sobre la aplicación de las políticas de igualdad de género y fiscal.

Entre otros, el organismo **Loterías y Apuestas del Estado** y la **Dirección General del Catastro** incluyen en sus páginas web un enlace a la página web del Ministerio sobre información relativa a igualdad de género

Vigilan de manera especial, entre otras unidades, que el lenguaje de los contenidos de la página web no sea sexista, la **Unidad de Gestión de Contenidos en la Red** del Departamento, la **Unidad de Coordinación de Contenidos** de la Agencia Tributaria y la **Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones** de la Secretaría General Técnica en la publicidad que se genera.

La **Agencia Tributaria** ha realizado las siguientes actuaciones:

a) Plan Estratégico de Comunicación

Las políticas de igualdad de género son un elemento importante que la Agencia Tributaria tiene en cuenta a la hora de diseñar las acciones de comunicación e inspiran las líneas de actuación propuestas en su Plan Estratégico de Comunicación.

b) Programa de educación cívico-tributaria

La Agencia Tributaria desarrolla desde 2003 un programa de educación cívico-tributaria, que tiene como objetivo primordial proporcionar a los ciudadanos más jóvenes unos esquemas conceptuales sobre la responsabilidad fiscal que les ayuden a incorporarse a su rol de contribuyentes con una conciencia clara de lo que es un comportamiento cívico y solidario en una sociedad democrática. En el desarrollo del Programa en 2005 se diseñó un portal en Internet con información y recursos pedagógicos para profesores y alumnos de Enseñanza Primaria y Enseñanza Secundaria Obligatoria, como soporte al trabajo tanto en el aula como fuera de ella de los contenidos cívico-tributarios entendidos como formación en valores.

En el diseño del portal, en particular en la caracterización de los personajes, se han tenido muy en cuenta distintos rasgos de la sociedad española actual, como su composición multiétnica y las políticas de igualdad de género. Así, dos personajes de la Generación T (protagonistas de la aventura gráfica de Internet) son chicas y dos son chicos, existe un número similar de

personajes masculinos y femeninos, y en los personajes femeninos se ha cuidado su dimensión profesional.

c) Creación de una nueva sección en “La ventana”

Se ha creado la sección: “La igualdad en la Agencia Tributaria”, en la publicación digital interna de la Agencia Tributaria “La ventana” con el objetivo de transmitir la orientación y tendencias que la Agencia pretende transmitir en cumplimiento de la LOIEMH.

Valoración

El Ministerio de Economía y Hacienda ha adoptado numerosas medidas, que han tratado de sintetizarse en el presente capítulo, para la difusión y conocimiento de la LOIEMH.

El portal del Ministerio de Economía y Hacienda se ha adaptado desde un principio a los requerimientos precisos y sigue avanzando, con la colaboración de los diversos centros y organismos, en la definición de contenidos específicos referidos a las políticas de igualdad.



## **4.- CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**



## **CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### Regulación

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público (artículo 33, LOIEMH).

La indicada previsión se concreta para la Administración General del Estado en el número 1 del artículo 34 de la LOIEMH, que establece que el Consejo de Ministros determinará anualmente aquellos contratos de la Administración General del Estado y sus organismos públicos que deben incluir obligatoriamente entre las condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el ámbito específico de la Administración General del Estado, los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices que fije el Consejo de Ministros en el Acuerdo a que se refiere el artículo 34.1 de la ley, siempre que estas propuestas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (artículo 34.2, LOIEMH).

## Actuaciones

La Guía del MEH establece que la Dirección General del Patrimonio del Estado analizará las posibles acciones específicas que, para la aplicación de las medidas, puedan propiciarse y podrá efectuar recomendaciones a los órganos de contratación sobre las condiciones susceptibles de establecerse en las bases de ejecución para el cumplimiento de la previsión legal, en el marco de los Acuerdos que el Consejo de Ministros adopte al amparo de lo establecido en el artículo 34.1 de la Ley. También subraya que deberán atenderse por los órganos de contratación las previsiones o condiciones tendentes a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres que se incorporen a la Ley de Contratos del Sector Público.

Cabe destacar la aprobación, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Economía y Hacienda, del Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de octubre de 2007, por el que se fijan directrices para la inclusión en los contratos públicos de condiciones dirigidas a promover la igualdad efectiva. Con este Acuerdo se pretende contribuir a corregir la situación de desigualdad en que se encuentran las mujeres en el mercado de trabajo, contemplando a tales efectos las siguientes medidas:

- Respecto a los criterios para la elaboración de pliegos contractuales, se prevé la inclusión en los contratos de condiciones especiales de ejecución dirigidas a promover la igualdad, siempre que las características del contrato y del sector de actividad en que se inserta lo permitan. Los órganos de contratación, teniendo en cuenta las disposiciones del derecho comunitario, incluirán en los pliegos condiciones especiales de ejecución dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.
- En el caso de que entre las condiciones especiales de ejecución se incluya la obligación de que entre el personal que vaya a ejecutar la prestación objeto del contrato se encuentre un porcentaje mínimo de mujeres, se observarán las siguientes reglas:

- Dicha obligación y porcentaje deberán estar referidos a las nuevas contrataciones de personal que sean eventualmente necesarias para cumplir el contrato, sin afectar, por tanto, a los trabajadores que ya pertenezcan a la empresa.
  - El porcentaje de participación de mujeres se fijará atendiendo a las características del contrato y del sector de actividad a que éste se refiera así como a la disponibilidad efectiva de trabajadoras en el mismo, tomando como referencia a tales efectos los datos de la EPA correspondientes al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al de la adjudicación del contrato.
  - Para conocer la disponibilidad de mano de obra femenina en el sector de actividad u ocupación de que se trate, se estará a lo que el servicio público de empleo correspondiente certifique sobre la existencia o no de mujeres demandantes de empleo.
- Por otra parte, se adoptan medidas para la publicidad de las condiciones especiales de ejecución de los contratos dirigidas a promover la igualdad y el seguimiento y control de las medidas de promoción de la igualdad a aplicar en la ejecución de los contratos. En concreto, se establece que los órganos de contratación de cada Departamento deberán verificar durante la ejecución del contrato el cumplimiento, por parte del adjudicatario, de las medidas incluidas en los contratos para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.
- Finalmente, los órganos de contratación de cada Departamento y de sus organismos públicos deberán informar a la Unidad de igualdad del Departamento de las medidas que pretenden incluir o se hayan incluido para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los contratos que pretendan celebrar o hayan celebrado. También

informarán del seguimiento y control del cumplimiento de las indicadas medidas.

La **AEAT** desde la fecha de entrada en vigor de la Ley de Contratos del Sector Público, dispone de nuevos pliegos-tipo, informados por el Servicio Jurídico y aprobados por el Director General, en los que se contempla una cláusula abierta que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 102 de dicha Ley, permite incluir medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Por tanto, en función de las características del contrato y disponibilidad efectiva de trabajadoras en el sector de actividad de que se trate, y tal como se indica en el Acuerdo del Consejo de Ministros del día 23 de octubre de 2007, se ha incluido en los pliegos ciertas condiciones especiales que promuevan la igualdad, relativas a que el porcentaje de mujeres contratadas deberá ser del 50%, si resulta necesario proceder a la contratación de nuevo personal.

Por su parte, la **Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones** de la Secretaría General Técnica, certifica, en cada expediente de contratación que se inicia, que no existen desigualdades entre hombres y mujeres.

También la **Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT)** ha aprobado instrucciones de contratación en las que se establecerán condiciones específicas destinadas a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las contrataciones que se realicen.

### Valoración

En el ámbito normativo, se han elaborado los proyectos pertinentes conforme a lo previsto en la LOIEMH, por lo que la valoración debe ser positiva.



## **5.- SUBVENCIONES PÚBLICAS**







## **SUBVENCIONES PÚBLICAS**

### Regulación

Las Administraciones Públicas determinarán, en los planes estratégicos que adopten en el ejercicio de sus competencias, los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes, pudiendo valorarse, a tal efecto, medidas como las relativas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la responsabilidad social de la empresa o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad (artículo 35, LOIEMH).

### Valoración

No se han consolidado iniciativas durante el periodo considerado.



## **6.- ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO**



## ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

### Regulación

Atendida la especial trascendencia que el principio de igualdad tiene en lo tocante al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo, el artículo 51 de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres enumera unos criterios de actuación de las Administraciones públicas en materia de empleo público, que se extienden a:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Con independencia de dichos criterios, se establece directamente una serie de medidas a las que se hará referencia seguidamente:

1.- En el nombramiento de titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, el Gobierno debe atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Cabe recordar que, a los efectos de la Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (disposición adicional primera).

2.- Tanto los Tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella como la representación de la misma en las Comisiones de Valoración de Méritos para la provisión de puestos de trabajo, responderán al principio de composición equilibrada de ambos sexos, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas (artículo 53).

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en caso de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo (artículo 55). Por su parte, las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo computarán, a efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones que el artículo 56 configura con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 57).

3.- Los nombramientos que a la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella corresponda efectuar en los Consejos de Administración de las empresas en cuyo capital participen, observarán el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Las representaciones que se designen en órganos colegiados, comités de personas



expertas o comités consultivos nacionales o internacionales se ajustarán también al mismo principio, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas (artículo 54).

4.- En todo caso, serán de aplicación las medidas que la Ley establece específicamente en lo relativo a permisos y beneficios de protección a la maternidad y paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 56), licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia (artículo 58) y vacaciones cuando coincidan con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad o su ampliación por lactancia (artículo 59).

5.- En materia de formación, se contemplan de forma particular las siguientes medidas:

- La inclusión en las pruebas de acceso al empleo público de materias relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación en los diversos ámbitos de la Función Pública (artículo 61.1).
- La impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género (artículo 61.2).
- El otorgamiento de preferencia durante un año en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes de los permisos de maternidad o paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención de personas mayores dependientes o personas con discapacidad (artículo 60.1).
- La reserva de al menos un 40 por ciento de las plazas incluidas en las convocatorias de cursos de formación para su adjudicación con base en criterios tendentes a facilitar la promoción profesional de las empleadas

públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado (artículo 60.2).

Por su parte, la Guía aprobada por el MEH indica que, con carácter general, se desarrollarán, en el ámbito de sus competencias, cuantas acciones sean precisas para aplicar las medidas a que se ha hecho referencia en el diseño de pruebas selectivas, procesos para la provisión de puestos de trabajo, designación de representantes en órganos colegiados o Consejos de Administración, acciones de formación, etc.

Específicamente, se considerarán los siguientes aspectos:

- 1.- Los nombramientos de altos cargos y de puestos directivos de libre designación se efectuarán con base en el criterio de tratar de conseguir en el más breve plazo posible el objetivo de presencia equilibrada. A estos efectos, podrá utilizarse la información contenida en el Boletín Estadístico de Recursos Humanos que la Subsecretaría del Departamento publica semestralmente.
- 2.- La composición de los órganos de selección de las pruebas selectivas de personal funcionario y laboral del Ministerio será en todo caso paritaria.
- 3.- La Dirección General del Patrimonio del Estado, a través de la Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales, promoverá la renovación de los Consejos de Administración de las empresas de su Grupo a fin de alcanzar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los mismos. Igual actuación se llevará a cabo por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en lo tocante a la representación del Estado.
- 4.- Todas las convocatorias de pruebas selectivas incluirán un informe de impacto por razón de género en el que, entre otros aspectos, se analizará la actual distribución por sexos de los efectivos del Cuerpo o Escala correspondiente y la incidencia que las plazas convocadas puedan tener

en la misma. La Resolución que apruebe la convocatoria contendrá una referencia específica al principio de igualdad de género en el acceso al empleo público, y en el temario se incluirá al menos un tema sobre la normativa vigente en materia de igualdad de género, con especial referencia al contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

- 5.- Se dará prioridad a la tramitación de las solicitudes que puedan presentarse en el marco del Plan Concilia, así como a las que puedan presentarse al amparo de la nueva modalidad de licencia por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.
- 6.- Tan pronto como la normativa aplicable recoja las previsiones del artículo 56 de la Ley, en las bases de los concursos de traslados que se convoquen en el ámbito del Ministerio y sus organismos dependientes se incorporará como criterio de valoración del trabajo desarrollado el cómputo del tiempo en que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones de excedencia, reducción de jornada, etc. con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a que aquél precepto se refiere.
- 7.- En los Planes de Formación se incluirá la realización de cursos y seminarios destinados a la formación de los empleados del Departamento y sus órganos y organismos dependientes en el valor de la igualdad de género. Con carácter particular, en los cursos de formación para personal directivo se reservará al menos el 40 por ciento de las plazas para adjudicarlas a mujeres que reúnan los restantes requisitos de la convocatoria.

Se exponen a continuación las actuaciones abordadas durante el período en relación con cada uno de estos epígrafes.

## Actuaciones

### 1. Nombramientos de altos cargos y de puestos directivos de libre designación.

En los dos últimos años se han ido adoptando medidas para incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad. En los siguientes cuadros se expresa el total de funcionarios adscritos al Departamento agrupados por niveles y género. También se destacan, por su especial relevancia, los datos referidos a altos cargos, entendiendo como tales los titulares de Secretarías de Estado, Subsecretarías y Secretarías Generales, Direcciones Generales y Presidencias de empresas públicas.

**Funcionarios del Departamento por niveles (a 31 de diciembre de 2008)**

Nivel	SS.CC.			SS.TT.			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
30	180	98	278	11	4	15	191	102	293
29	80	90	170	51	17	68	131	107	238
28	240	237	477	142	71	213	382	308	690
27	15	17	32	87	51	138	102	68	170
26	431	579	1.010	353	360	713	784	939	1.723
25	2	5	7	53	15	68	55	20	75
24	176	272	448	332	365	697	508	637	1.145
23			0	1		1	1	0	1
22	145	321	466	234	257	491	379	578	957
20	76	204	280	116	241	357	192	445	637
19	6	3	9	12	12	24	18	15	33
18	82	443	525	127	318	445	209	761	970
17	25	80	105	304	956	1.260	329	1.036	1.365
16	76	297	373	72	136	208	148	433	581
15	35	244	279	103	309	412	138	553	691
14	32	98	130	11	3	14	43	101	144
13	7	1	8	3	3	6	10	4	14
<b>TOTAL</b>	<b>1.608</b>	<b>2.989</b>	<b>4.597</b>	<b>2.012</b>	<b>3.118</b>	<b>5.130</b>	<b>3.620</b>	<b>6.107</b>	<b>9.727</b>

**Altos cargos del Ministerio de Economía y Hacienda (al 31 de diciembre de 2008)**

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DEPARTAMENTO	19	8	27
OO.AA.	5	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>33</b>

En diciembre de 2008, la distribución por sexo del personal funcionario del Departamento, en niveles 29 y 30 era de un 39,35 % de mujeres frente a un 60,65% de hombres. Si se tiene en cuenta que en diciembre de 2004, por tomar una fecha de referencia, dicho porcentaje era de 24% y 76%, respectivamente, (30 mujeres frente a 96 hombres), el avance ha sido considerable. Hay que destacar también que este porcentaje supone un ligero aumento respecto al ejercicio anterior (1,35%) y un porcentaje no muy inferior al de mujeres del grupo A sobre el total del grupo (43,43%). Por el contrario, los niveles 30 ocupados por mujeres suponen el 34,81% del total.

Algunos centros presentan características que se desvían de los datos estadísticos generales, en este caso a favor de las mujeres. Así, la **Secretaría General de Financiación Territorial** tiene asignados un número total de 23 puestos de directivos de libre designación (niveles 29 y 30). A 31 de diciembre de 2008 han sido ocupados 15 por mujeres y 8 por hombres, lo que supone que el 65,21 % de los niveles pre-directivos y directivos de este centro directivo se encuentran ocupados por mujeres.

Destaca también una mejoría en relación con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los órganos directivos dependientes de la **Secretaría General de Hacienda**. Así, es una mujer quien preside el Tribunal Económico Administrativo Central. También ha habido cambios en la composición de los niveles 29 y 30 en el conjunto de la Secretaría General, acercándose a la situación de equilibrio. Debe destacarse, en concreto, la mejoría en el citado TEAC, cuyos servicios centrales han alcanzado, en conjunto, el equilibrio.

La **Dirección General del Catastro** ha elaborado un programa de nombramientos de puestos directivos y predirectivos, para conseguir el equilibrio de hombres y mujeres en los mismos.

En el caso del **Instituto de Estudios Fiscales**, de un total de 25 personas, con niveles 30 y 29, prácticamente el 50% son mujeres (13 hombres y 12 mujeres).

Finalmente, en la **Dirección General del Tesoro y Política Financiera**, cabe destacar que los puestos de libre designación actualmente son ocupados por 12 por mujeres y por 12 hombres. En esta enumeración está incluida la Directora General.

## **AEAT**

La AEAT ha elaborado un estudio sobre la distribución de personal (tanto funcionario como laboral), cerrado a 31 de diciembre de 2008.

En lo que se refiere al personal funcionario, se comprueba el alto porcentaje de mujeres en el Cuerpo de Arquitectos de la Hacienda Pública, que alcanza el 45,09% del conjunto destinado en la Agencia Tributaria, y del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, con un 52,17% de los efectivos. En el Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado el porcentaje de mujeres es del 34,96%.

En el Subgrupo A2 la representación de las mujeres es significativa. En el Cuerpo Técnico de Hacienda el porcentaje es del 54,26%, en el Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado es del 56,06% y en el Cuerpo Técnico de Auditoría y Contabilidad es aún más elevada, al alcanzar el 65,21%.

Tanto en el subgrupo A1 como A2 se observan lentos crecimientos en el número de mujeres sobre el total.

En el extremo opuesto se observa la escasa participación de las mujeres en los Cuerpos de Vigilancia Aduanera, con un 4,43% en el Subgrupo A1, un 11,48% en el Subgrupo A2 y un 12,56% en el Subgrupo C1. Dada la peculiaridad de las funciones de estos colectivos, muy distintas de las tareas habituales del resto del personal funcionario de la Agencia, la limitada presencia de las mujeres pone de manifiesto que se están incorporando más lentamente a determinados tipos de actividad.

En cuanto a los Subgrupos C1 y C2, sigue siendo elevada la representación de mujeres, en general superior al 50%.

Respecto al personal laboral fijo (IV Convenio Colectivo de la Agencia Tributaria), se ha distribuido por categorías. El Grupo 1, debido al bajo número de efectivos, no es destacable. En el Grupo 2 el porcentaje de mujeres alcanza el 33,33%. En el Grupo 3 el porcentaje de mujeres no alcanza el 25%, en el 4 el 46,62% y en el 5 el 28,10%, lo que muestra también aquí que las mujeres no se han incorporado aún plenamente a determinadas actividades, ya que en el Grupo 4B el porcentaje de mujeres es elevado en las categorías profesionales tradicionales, pero no en otras de este grupo.

En el mencionado estudio se recogen numerosas tablas, de las que ahora se destaca la información de mayor relevancia:

- Población total de personal funcionario en la Agencia Tributaria por sexo y niveles.

El porcentaje de mujeres en el conjunto de la Agencia Tributaria, tanto en Servicios Centrales como en Servicios Territoriales es del 53,31%. El estudio de los datos muestra que aún persiste la diferencia en los niveles desempeñados por mujeres y hombres. Mientras que en los niveles 16 y 18 el número de mujeres representa el 73,78%, en los niveles superiores del 28 al 30 el porcentaje oscila entre el 31,84%, en el nivel 28, y el 25,87%, en el nivel 30. Se observa un significativo incremento en este último nivel respecto a 2007 (22,22%).

Los datos anteriores concuerdan en gran medida con la proporción de mujeres en los cuerpos del grupo A1, concretamente, en el de Inspectores de Hacienda del Estado, que es al que se adscriben la mayoría de los puestos A1 de la Agencia Tributaria y en el que, sin embargo, la proporción de mujeres está aún por debajo del 40%. La tendencia en los próximos años será de un previsible ascenso de las mujeres en puestos directivos, ya que su incorporación a cuerpos superiores de la función pública está creciendo.

A destacar, también, que en el **Instituto de Crédito Oficial** el 41% de los mandos intermedios y directivos son mujeres, con un crecimiento desde el 35% en el año 2003.

## 2. Composición de los órganos de selección

**Secretaría General de Hacienda:** las propuestas a la Subsecretaria del Ministerio de Economía y Hacienda sobre la composición de los tribunales de determinados cuerpos específicos del Ministerio, como son los del Cuerpo Superior del Catastro, Cuerpo Técnico de Gestión Catastral, Cuerpo de Arquitectos Técnicos de la Hacienda Pública o Cuerpo de Ingenieros de Montes de la Hacienda Pública, se han formulado teniendo en cuenta siempre la paridad entre mujeres y hombres. Igualmente, se han incorporado temas sobre la materia en los programas de las diferentes oposiciones convocadas en el actual ejercicio.

**Intervención General de la Administración del Estado:** todos los órganos de selección de los Tribunales de acceso a los Cuerpos Técnico de Auditoría y Contabilidad y Superior de Interventores y Auditores del Estado tienen composición paritaria.

**Agencia Tributaria, Instituto Nacional de Estadística y otros Organismos:** Los tribunales de los procesos selectivos responden al principio de presencia equilibrada.

El **Instituto de Contabilidad y Auditoría** también ha incorporado el principio de presencia equilibrada en el examen de aptitud profesional en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas.

En cuanto a la entidad pública empresarial **Loterías y Apuestas del Estado**, debe destacarse que la nueva composición de la Mesa de Control del Sorteo de la Lotería Nacional está constituida por cinco mujeres y tres hombres y que también sigue el principio de presencia equilibrada en los Tribunales de los procesos selectivos.



### 3. Consejos de Administración

En el caso de los Consejeros pertenecientes a los Consejos de Administración del Grupo SEPI y los Consejos de Administración de las sociedades participadas por la Dirección General del Patrimonio del Estado (Grupo Patrimonio), los nombramientos se tramitan por la Subsecretaría a propuesta, en la mayoría de los casos, de los departamentos ministeriales o entes públicos representados en los mismos.

En relación con este asunto se señala lo siguiente:

- Los miembros del Consejo de Administración de SEPI (cabecera) son nombrados por el Ministro de Economía y Hacienda. Los nombramientos recaen en los altos cargos que los diferentes Departamentos ministeriales proponen al Ministerio de Economía y Hacienda, excepto el Presidente (nombrado por el Consejo de Ministros) y el Vicepresidente (nombrado por el Consejo de Administración de la SEPI).
- Los Consejeros de las empresas públicas participadas por SEPI son nombrados por el Consejo de Administración de SEPI (cabecera), y recaen en las personas propuestas por los diferentes departamentos ministeriales. Los puestos directivos de SEPI son nombrados por la propia sociedad.
- En el caso de la Corporación RTVE, la responsabilidad respecto a la composición de su Consejo de Administración corresponde a las Cortes Generales, tal y como establece la Ley 17/2006, de 5 de julio, de la Radio y Televisión de titularidad Estatal, que señala que los miembros del Consejo de Administración de la Corporación RTVE, y entre ellos su Presidente, deben ser elegidos por las Cortes Generales por mayoría cualificada de dos tercios.

- En el caso de las empresas del Grupo Patrimonio, los miembros de sus Consejos de Administración son nombrados por sus respectivas Juntas de Accionistas, recayendo los nombramientos en las personas que los diferentes Departamentos ministeriales proponen al Ministerio de Economía y Hacienda.
- Los Presidentes y Vicepresidentes de las empresas públicas, tanto las pertenecientes al Grupo SEPI como las pertenecientes al Grupo Patrimonio, son nombrados por el Consejo de Administración o por la Junta General de Accionistas de la respectiva sociedad. Los patronos de las fundaciones públicas de SEPI son nombrados por el fundador.

En diciembre de 2008, la distribución por sexo de los nombramientos que efectúa la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las sociedades estatales (incluyendo los patronos de las fundaciones públicas de SEPI) era la siguiente:

#### A) Grupo Patrimonio.

La desagregación por Sociedades se recoge en el cuadro siguiente (el cuadro recoge también, a efectos comparativos, los datos correspondientes a marzo de 2004):

La proporción de hombres y mujeres que componen los Consejos de Administración del Grupo Patrimonio es del 26% de mujeres frente al 74% de hombres, es decir 141 y 394, respectivamente, sobre un total de 535. La situación es prácticamente idéntica respecto a la del anterior periodo (25,80% de mujeres, 74,19% de hombres).

**SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO (DATOS A 31.12.08)**

SOCIEDAD	CONSEJEROS A MARZO 2004					CONSEJEROS A ENERO 2009				
	C. Admón.	HOMBRES Nº	%	MUJERES Nº	%	C. admón.	HOMBRES Nº	%	MUJERES Nº	%
AGESA	17	12	71	5	29	16	12	75	4	25
ACUAMED	14	12	86	2	14	13	9	69	4	31
AGUAS DEL DUERO	10	8	80	2	20	11	6	55	5	45
AGUAS DEL EBRO	14	12	86	2	14	11	11	100	0	0
AGUAS GUADALQUIVIR	10	8	80	2	20	9	6	67	3	33
AGUAS DEL JUCAR	16	14	88	2	13	15	13	87	2	13
AGUAS DEL NORTE	16	15	94	1	6	14	9	64	5	36
AGUAS DEL SEGURA	10	9	90	1	10	9	8	89	1	11
AGUAS DEL SUR	15	15	100	0	0	0	0	0	0	0
AGUAS DEL TAJO	14	13	93	1	7	13	9	69	4	31
CERSA	17	12	71	5	29	16	12	75	4	25
CESCE	16	14	88	2	13	15	14	93	1	7
SE CONM. .CULTURALES	17	15	88	2	12	15	10	67	5	33
CORREOS Y TELÉGRAFOS	19	13	68	6	32	18	11	61	7	39
DDI	8	2	25	6	75	8	5	63	3	38
DEPUR. BAIX LLOB.	13	10	77	3	23	0	0	0	0	0
ENISA	15	13	87	2	13	14	11	79	3	21
EXPASA	16	11	69	5	31	15	8	53	7	47
EXPOAGUA ZARAGOZA 08						19	14	74	5	26
SE EXPOSIC. INTERNAC.	18	13	72	5	28	17	11	65	6	35
GRANTECAN	7	7	100	0	0	7	6	86	1	14
HIDROGUADIANA	15	13	87	2	13	14	11	79	3	21
HOLSA	6	5	83	1	17	5	3	60	2	40
IMPROASA	16	10	63	6	38	15	11	73	4	27
INFEHSA	6	5	83	1	17	4	4	100	0	0
SE INFR. TRANS. TERREST.						12	10	83	2	17
PARADORES DE TURISMO	18	12	67	6	33	17	12	71	5	29
RUMASA	13	11	85	2	15	11	8	73	3	27
SEACEX	19	17	89	2	11	19	14	74	5	26
SECEGSA	15	10	67	5	33	18	13	72	5	28
SEGIPSA	17	13	76	4	24	15	11	73	4	27
SEGITUR	13	9	69	4	31	11	7	64	4	36
SEIASA MESETA SUR	15	10	67	5	33	13	10	77	3	23
SEIASA NORDESTE	14	12	86	2	14	14	13	93	1	7
SEIASA NORTE	15	11	73	4	27	12	12	100	0	0
SEIASA SUR Y ESTE	15	14	93	1	7	14	14	100	0	0
SENASA	12	12	100	0	0	12	8	67	4	33
SIEPSA	11	6	55	5	45	10	7	70	3	30
CELESA	15	13	87	2	13	13	10	77	3	23
CLUB CAMPO	14	11	79	3	21	13	6	46	7	54
JAIZKIBIA						16	10	63	6	38
TRAGSA	20	16	80	4	20	22	15	68	7	32
<b>TOTAL</b>	<b>551</b>	<b>438</b>	<b>79</b>	<b>113</b>	<b>21</b>	<b>535</b>	<b>394</b>	<b>74</b>	<b>141</b>	<b>26</b>

Notas: C. admón.: en el total de Consejeros NO se incluye a los Secretarios del Consejo de Administración.

## B) SEPI

La desagregación por Sexos es la siguiente:

### COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE SEPI Y DE SUS SOCIEDADES PARTICIPADAS DIRECTAS (Diciembre 2008)

	TOTAL CONSEJEROS SECTOR PÚBLICO (1)	HOMBRES		MUJERES	
		Nº	%	Nº	%
SEPI CABECERA	16	12	75	4	25
EMPRESAS (2)	244	184	75	60	25
FUNDACIONES	18	10	56	8	44
<b>TOTAL GRUPO SEPI</b>	<b>278</b>	<b>206</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>26</b>

- (1) En el TOTAL CONSEJEROS se incluyen todos los Consejeros y Patronos que representan al sector público, incluidos los Presidentes de los respectivos Consejos de Administración y Patronatos. No se incluyen los Secretarios de Consejos y Patronatos, pues no tienen la condición de Consejeros.
- (2) Empresas participadas mayoritariamente por SEPI y/o de control de SEPI con actividad mercantil o industrial. No se incluyen los órganos de gobierno de las sociedades en liquidación y/o sin actividad industrial, dado que estos órganos (Administrador Único, Comisión Liquidadora...) no son equiparables, a los efectos que nos ocupan, a los Consejos de Administración.

La proporción de hombres y mujeres que componen los Consejos de Administración de la SEPI y de sus empresas participadas directamente es de 26% de mujeres (21,24% en diciembre 2007), frente al 74 % de hombres (78,76% en diciembre 2007), es decir 72 y 206, respectivamente, sobre un total de 278. La situación ha mejorado ligeramente respecto al anterior periodo.

Es igualmente destacable la política de incremento de participación de mujeres en el Consejo Rector del Parque Móvil, que ha propiciado pasando del 19% en 2006 al 39% en 2008.

#### **4. Convocatorias de pruebas selectivas**

Todas las convocatorias contienen referencia expresa al principio de igualdad e incluyen un tema específico sobre la igualdad de género.

##### **Agencia Tributaria**

La Agencia Tributaria incluye en las pruebas de acceso al empleo público las materias relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación en los diversos ámbitos de la Función Pública. Los datos relativos a las Ofertas de empleo público de 2007 y 2008 se recogen en el cuadro siguiente:

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2007

PERSONAL FUNCIONARIO											
PROCESO											
		LIBRE				PROMOCIÓN					
		Nº plazas	Superan proceso			Nº plazas	Superan proceso				
GRUPO	CUERPOS		Total	H	M	% M		Total	H	M	% M
A1	Sup. Inspectores Hacienda (*)	43					40	0			00,00
A1	Superior Vigilancia Aduanera	3	3	2	1	33,33	1	1	1	0	00,00
A2	Técnico de Hacienda	400	367	119	248	67,57	100	73	32	41	56,16
A2	Ejecutivo Serv. Vigil. Aduanera	41	41	27	14	34,15	3	3	3	0	00,00
A2	Gestión Sistemas e Informática						5	5	5	0	00,00
C1	Gral. Admtvo. Agentes de H. P.	110	100	39	61	61,00	120	120	42	78	65,00
C1	Agentes Serv. Vigil. Aduanera	90	92	67	25	27,17					
C2	Téc. Auxiliares de Informática						11	11	4	7	63,64
<b>Total personal funcionario</b>		<b>687</b>	<b>603</b>	<b>254</b>	<b>349</b>	<b>57,88</b>	<b>280</b>	<b>213</b>	<b>87</b>	<b>126</b>	<b>59,15</b>
PERSONAL LABORAL											
PROCESO											
		LIBRE				PROMOCIÓN					
		Nº plazas	Superan proceso			Nº plazas	Superan proceso				
GRUPO	CATEGORÍA		Total	H	M	% M		Total	H	M	%M
2	Ayud.Técnico Sanitario (ATS)	5	5	4	1	20,00					
3A	Encargado de mantenimiento						15	11	11	0	00,00
3A	Encargado de reprografía (**)						2	0			
3B	Analista de laboratorio	5	5	2	3	60,00	3	2	1	1	50,00
3B	Oficial 1º de oficios						17	13	13	0	00,00
3B	Of. 1º máquinas reprograf. (**)						9	0			
4A	Oficial 2º de oficios	3	2	2	0	00,00	16	8	8	0	00,00
4A	Of. 2º máquinas reprograf.						7	4	4	0	00,00
4B	Arrumbador	9	9	6	3	33,33	24	12	11	1	8,33
4B	Coord. Personal subalterno						22	18	15	3	16,67
5	Ordenanza	74	74	33	41	55,41					
5	Mozo	19	19	12	7	36,84					

## OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2008

### PERSONAL FUNCIONARIO

SUB GRUPO	CUERPOS	FORMA DE ACCESO: LIBRE				FORMA DE ACCESO: PROMOCIÓN					
		Nº PLAZAS	ADMITIDOS			Nº PLAZAS	ADMITIDOS				
			Total	M	H		% M	Total	M	H	% M
A1	C. Superior de Inspectores de Hacienda	50	544	300	244	55,15	66	560	260	300	46,43
A1	C. Superior de Vigilancia Aduanera	5	64	28	36	43,75	1	10	2	8	20,00
A1	C. Profesores Químicos Laboratorio	5	62	30	32	48,39					
	<b>TOTAL GRUPO A1</b>	<b>60</b>	<b>670</b>	<b>358</b>	<b>312</b>	<b>53,43</b>	<b>67</b>	<b>570</b>	<b>262</b>	<b>308</b>	<b>45,96</b>
A2	C. Técnico de Hacienda	400	1.787	1.099	688	61,50	100	500	254	246	50,80
A2	C. Ejecutivo de Vigilancia Aduanera.	41	217	73	144	33,64	3	37	6	31	16,22
A2	C. de Gestión de Sistemas de Informática						5	76	23	53	30,26
	<b>TOTAL GRUPO A2</b>	<b>441</b>	<b>2.004</b>	<b>1.172</b>	<b>832</b>	<b>58,48</b>	<b>108</b>	<b>613</b>	<b>283</b>	<b>330</b>	<b>46,17</b>
C1	C. Gral. Admitivo. Agentes de Hacienda P.	150	1.790	1.108	682	61,90	227	946	644	302	68,08
C1	C. Agentes de Vigilancia Aduanera	90	1.085	241	844	22,21	13	50	21	29	42,00
	<b>TOTAL GRUPO C1</b>	<b>240</b>	<b>2.875</b>	<b>1.349</b>	<b>1.526</b>	<b>46,92</b>	<b>240</b>	<b>996</b>	<b>665</b>	<b>331</b>	<b>66,77</b>
	<b>TOTAL O.E.P. 2008 PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>741</b>	<b>5.549</b>	<b>2.879</b>	<b>2.670</b>	<b>51,88</b>	<b>415</b>	<b>2.229</b>	<b>1.231</b>	<b>998</b>	<b>55,23</b>

Analizando estos cuadros, se observa que en el 2007 el acceso por el turno libre las mujeres que ingresan en el Cuerpo Técnico de Hacienda representan el 67,57%, en el Cuerpo General Administrativo representan el 61%, en el Cuerpo Ejecutivo de Vigilancia Aduanera el 34,15% y en el Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera el 33,33%. En el proceso de promoción interna al Cuerpo Técnico de Hacienda, el porcentaje de mujeres que ha superado el proceso selectivo ha sido del 56,16%. En el correspondiente al Cuerpo de Agentes de la Hacienda Pública el porcentaje representa el 65% y, finalmente, en el proceso de promoción al Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática, el 63,64%.

Respecto de los procesos selectivos de personal laboral, las mujeres representan el 48,25%. Por el contrario, en los procesos de promoción interna del personal laboral fijo, el porcentaje de mujeres es muy reducido (7,35%). Ello es reflejo de que a las categorías profesionales convocadas, en su mayor parte del

Área de Oficios y Especialidades, concurren mayoritariamente hombres y no mujeres.

También se observa que el porcentaje de admitidos en la O.E.P de 2008 en el Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda es del 55,15% en el turno libre y del 46,43% en promoción interna, porcentaje de mujeres que supera, en ambos casos, el porcentaje de funcionarias de carrera, actualmente existente. Algo similar sucede en el Grupo A2 donde se observa una mayor presencia femenina.

OEP 2007 % APROBADOS								OEP 2008 % ADMITIDOS			
Personal Funcionario				Personal Laboral				Personal Funcionario			
Acceso Libre		Promoción Interna		Acceso Libre		Promoción Interna		Acceso Libre		Promoción Interna	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
58,01	41,99	56,52	43,48	49,12	50,82	5,26	94,74	51,88	48,12	55,23	44,77

Respecto a personal funcionario si bien no se puede hacer una valoración 2007-2008, dado que los procesos de la O.E.P. de 2008 no han concluido y sólo se analiza las solicitudes admitidas, se puede afirmar que la presencia de la mujer en las oposiciones de los cuerpos superiores va incrementándose hasta el punto de ya ser superior a la de los hombres. Respecto al personal laboral el dato de promoción de 2007, al ser las plazas convocadas categorías del área de oficios y especialidades, concurren mayoritariamente hombres y no mujeres.

## 5. Plan Concilia

A continuación se recoge la información detallada correspondiente a la Intervención General y a la Subsecretaría:



**I.G.A.E. Ejercicio 2008**

	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Nº permisos concedidos	5				5
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	Nº ampliaciones		16			16
3. Ampliación de jornada por razón de guarda legal	Nº reducciones					
4. Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	Nº permisos concedidos		1			1
5. Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapac.	Nº permisos concedidos					
6. Flexibilización de jornada para quien tenga a su cargo hijos menores de 12 años	Nº permisos concedidos	1	6			7
7. Flexibilidad de horario para familias monoparentales	Nº reducciones					
8. Ausencias permitidas por tratamiento de fecundación asistida.	Nº concesiones					
9. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Nº permisos concedidos					
10. Traslados por violencia de género	Nº peticiones					
11. Traslados por razones de salud	Nº peticiones					
12. Reducción 50% jornada por enfermedad grave familiar	Nº peticiones		1			1
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>24</b>			<b>30</b>

**Subsecretaría. Ejercicio 2008**

	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Nº permisos concedidos			3		3
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	Nº ampliaciones		27		3	30
3. Ampliación de jornada por razón de guarda legal	Nº reducciones	4	1			5
4. Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	Nº permisos concedidos					
5. Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapac.	Nº permisos concedidos					
6. Flexibilización de jornada para quien tenga a su cargo hijos menores de 12 años	Nº permisos concedidos	2	7			9
7. Flexibilidad de horario para familias monoparentales	Nº reducciones					
8. Ausencias permitidas por tratamiento de fecundación asistida.	Nº concesiones					
9. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Nº permisos concedidos	1	4			5
10. Traslados por violencia de género	Nº peticiones					
11. Traslados por razones de salud	Nº peticiones				2	2
12. Reducción 50% jornada por enfermedad grave familiar	Nº peticiones				1	1
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>55</b>

## 6. Concursos de traslado

Durante el ejercicio 2008 se han convocado 10 concursos en el ámbito del Departamento (sin Organismos).

En ellos se valoran, con carácter general, los aspectos ligados a igualdad de género (artículos 56 y 57 de la LOIEMH), considerando como méritos la conciliación familiar, cuidado de hijos, de un familiar...

En cuanto a la Agencia Tributaria, todas las convocatorias de concursos incluyen una valoración de méritos relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral, con una ponderación del 10 % de la puntuación. Por lo demás, y dadas las características de los concursos tramitados en la Agencia y la valoración objetiva de gran parte de los méritos, se garantiza que no existe una discriminación de las mujeres en su participación en los mismos.

## 7. Planes de Formación y Cursos de Formación

En todas las áreas con competencia de convocatoria de cursos, se han impartido cursos de formación en materia de igualdad de género.

### Valoración

Por lo que se refiere al nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación, se considera debe continuar la línea de avances conseguidos para lograr los objetivos propuestos por la Ley de Igualdad.

En general, todos los centros directivos y organismos del Departamento respetan en la composición de los órganos de selección la forma paritaria. En este sentido, la Unidad de Igualdad, a través de la Subsecretaría, ha formulado determinadas observaciones respecto a convocatorias que no atendían al criterio de paridad, observaciones que han sido atendidas.

En cuanto a la composición de los Consejos de Administración, los resultados globales con fecha diciembre de 2008 son los siguientes:

Total de consejeros: 813

- Hombres: 600 (73,8 %).
- Mujeres: 213 (26,2 %).

En enero de 2008 la situación era la siguiente:

Total de consejeros: 895.

- Hombres: 677 (75,6 %).
- Mujeres: 218 (24,4 %).

En consecuencia, se observan ligeros avances en esta materia.

Hay que reiterar que la responsabilidad respecto a estos nombramientos recae *de facto* en los Ministerios que realizan las propuestas y no en SEPI o Patrimonio ni, por tanto, en la Subsecretaría del Ministerio de Economía y Hacienda. Son en consecuencia los diferentes Departamentos Ministeriales los que deben acometer las iniciativas que correspondan para afianzar la puesta en práctica de esta medida.

En lo que se refiere a las convocatorias de pruebas selectivas, cabe señalar que se han subsanado las anomalías recogidas en el anterior informe en lo que se refiere a la inclusión del informe de impacto de género en dichas convocatorias.

En aquellas materias que hacen referencia a protección de la maternidad y paternidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, licencias durante el embarazo y lactancia y vacaciones cuando coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad o su ampliación por lactancia, se ha aplicado estrictamente el Plan

Concilia, sin que se haya producido restricción alguna en los derechos de los empleados/as.

Se observa igualmente, una preocupación generalizada por los aspectos relacionados con la igualdad en el empleo, como por ejemplo, la incorporación a los instrumentos legales (convenios colectivos) de modalidades específicas de jornadas a tiempo parcial (FNMT e ICO); el fomento de la participación de mujeres conductoras en los servicios automovilísticos del Parque Móvil del Estado y la creación de un buzón de igualdad en el mismo; procedimientos para la protección de la maternidad ante los riesgos laborales (FNMT); encuestas sobre conciliación de la vida laboral y personal (Agencia EFE).

En cuanto a planes de formación, se comprueba un aumento en el interés, por el tema y su generalización como herramienta que propicia las políticas de igualdad.



**7.- IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y  
SERVICIOS**





## **IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS**

### Regulación

La Ley establece la obligación de la igualdad de trato en el suministro de bienes y servicios, público y privado.

En particular, se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las mismas para las personas aseguradas, si bien reglamentariamente se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas respecto a las personas consideradas individualmente cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables. En ningún caso los costes relacionados con el embarazo y el parto justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente (artículo 71, LOIEMH).

### Actuaciones

La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones ha regulado la mencionada previsión legal mediante el Real Decreto 1361/2007, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de ordenación de los seguros privados.

En el ámbito de sus competencias, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones velará por la efectividad de las medidas indicadas. En este sentido, cabe señalar que, mediante la contestación a una consulta planteada a esa Dirección General, se han fijado criterios en relación a los periodos de carencia en los seguros médicos y su adecuación a lo dispuesto por el artículo 71 de la Ley Orgánica 3/2007, de 2 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La citada consulta concluye que la fijación de periodos de

carencia en los seguros médicos no contraviene lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley Orgánica 3/2007, de 2 de marzo, ya que dicho plazo es una cláusula lícita que tiene como objetivo la concreción del riesgo objeto de cobertura y, por tanto, se trata de una cláusula delimitativa y además es un instrumento generalmente utilizado en los seguros de vida y enfermedad, no sólo aplicable a la asistencia médica derivada del embarazo y/o parto .

No obstante lo anterior, la consulta resuelve que el período de carencia para los casos de embarazo y/o parto deberá ser como máximo de siete u ocho meses, ya que, por un lado, una duración superior no contribuye a garantizar más la existencia de riesgo de embarazo en el momento de la celebración del contrato y podría ser considerada contraria a la Ley Orgánica 3/2007; y, por otro, durante las primeras semanas de embarazo es difícil determinar si éste existe y por lo tanto, no es posible conocer de forma cierta si se producirá el evento, existiendo todavía el riesgo en ese período. Asimismo, dicha carencia no podrá ser aplicada cuando se produzca un parto prematuro que se derive de un embarazo que si se hubiera desarrollado de forma normal hubiera finalizado con un parto fuera del plazo de carencia impuesto, no pudiéndose considerar la existencia de dolo, ya que el parto prematuro está fuera de la voluntad de la asegurada.

#### Valoración

Se están aplicando las prescripciones legales.

**8.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO  
POR RAZÓN DE SEXO**



## **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### Regulación

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 62 de la LOIEMH, la Administración General del Estado negociará con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación que comprenderá, al menos:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

### Actuaciones

Se están realizando consultas con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de cara a la futura elaboración del Protocolo en los diversos centros y organismos.

Por lo que se refiere, en concreto, a la movilidad geográfica para la protección integral contra la violencia de género, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Agencia Tributaria está analizando si en las solicitudes de movilidad geográfica por motivos de salud pueden subyacer situaciones de violencia de género.

A destacar, también, la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo por parte de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

#### Valoración

Iniciadas las actuaciones.

## **9.- OTRAS ACTUACIONES**





## **OTRAS ACTUACIONES.**

Dentro de este epígrafe se recogen aquellas actuaciones específicas relacionadas con los planes de igualdad, por su carácter globalizador.

Entre ellos, deben destacarse, los del Parque Móvil del Estado, Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, Agencia EFE y varias empresas públicas como ENRESA, ENSA, ENUSA, HUNOSA, NAVANTIA Y TRAGSA.

Igualmente se recogen actuaciones específicas como las de la Agencia EFE (Art. 38 de la LOIEMH), de la que cabe destacar la firma de un Convenio marco de colaboración entre EFE y la Delegación Especial del Gobierno contra la violencia de la mujer, para el desarrollo de acciones conjuntas en el marco de las actividades de formación, producción informativa en todos los soportes o formatos y difusión de dicha información. También el Estatuto de Redacción, donde se pretende adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

Por último, se incluyen dentro de este apartado el desarrollo de indicadores, prácticas laborales y trabajo digno dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, y la tramitación de los Anticipos del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, con elaboración de una campaña divulgativa y de Ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual por parte de los órganos de la Dirección General de Costes de Personal y de Pensiones Públicas.



**10.- MODIFICACIONES EN LA LEGISLACIÓN APLICABLE  
AL PERSONAL**



## **MODIFICACIONES EN LA LEGISLACIÓN APLICABLE AL PERSONAL**

### Regulación

Las previsiones establecidas en las disposiciones adicionales undécima, duodécima, decimonovena, vigésima primera y vigésima tercera de la LOIEMH recogen, respectivamente, modificaciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

### Actuaciones

El desarrollo de las modificaciones de la normativa mencionada no corresponde al Ministerio de Economía y Hacienda, aun cuando es indudable que debe participar activamente en su elaboración.

### Valoración

No procede.



## **11.- SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN DE LA LEY**





## **SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN DE LA LEY**

### Regulación

Se establecen en la Ley Orgánica de Igualdad diferentes sistemas de seguimiento de la aplicación de la Ley (arts. 18 y 63 de la LOIEMH).

Se crea la Comisión Interministerial de Igualdad entre hombres y mujeres (art.76, LOIEMH).

Unidades de Igualdad (art.77, LOIEMH): en todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad en el ámbito de las materias de su competencia.

### Actuaciones

La aprobación de la “Guía para la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el ámbito del Ministerio de Economía y Hacienda”, en la que se establecen de forma pormenorizada las pautas de actuación de cada centro directivo u organismo, ha facilitado la relación entre los órganos y organismos especificados en los diferentes epígrafes, que llevan a cabo un seguimiento permanente de las acciones que desarrollan para la implantación de las medidas en cada caso previstas, con el necesario nivel de desagregación en lo relativo a los principales datos de las mismas.

La Inspección General integra la información recibida y materializa la elaboración de los informes señalados en la guía. Dado que la periodicidad del informe que debe ser remitido a Secretaría General para Políticas de Igualdades es semestral, tal vez convendría fuera más eficiente hacer coincidir ambos periodos.

La Inspección General de Economía y Hacienda participa activamente en todos los foros de discusión y debate organizados por la Secretaría General para Políticas de Igualdad, así como en la elaboración de los estudios, planes o normativa que por dicha Secretaría General se vienen proponiendo.

Al margen de este seguimiento genérico, diversos centros u organismos han adoptado iniciativas al respecto. Así, destaca la creación de una unidad de igualdad en la **Agencia Tributaria**, que ya en diciembre de 2005 constituyó, mediante Resolución del Director General, un Grupo de Trabajo en relación con la igualdad de género. En dicho momento la Agencia tomó esta iniciativa consciente de que los cambios producidos en la sociedad española también se reflejan en su organización, apoyándose en la Orden de la Presidencia 525/2005 de 7 de marzo, por la que se adoptaban medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la AEAT ha adoptado una serie de compromisos para desarrollar en 2008-2009, que constituyen un instrumento de seguimiento de la aplicación de las políticas de igualdad en materia de recursos humanos:

1. Elaboración y explotación trimestral de estadísticas e informes sobre el cumplimiento de la perspectiva de género en el ámbito del personal de la Agencia Tributaria.
2. Elaboración de informe anual sobre la oferta de Empleo Público de la Agencia Tributaria en relación con el impacto de género.
3. Análisis de las medidas aplicadas a los procesos de provisión de puestos mediante concurso o panel, a fin de lograr los principios de igualdad y conciliación.
4. Informes periódicos sobre el principio de presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración de mujeres y hombres.

5. Informe anual sobre medidas abordadas contra la violencia de género por la Agencia Tributaria.
6. Informe anual sobre el porcentaje de representación de las mujeres en los planes de Formación Continua y en los de Formación de la Agencia Tributaria.
7. Informes semestrales de impacto de género en horarios especiales y excedencias.

La **Secretaría General de Hacienda** ha constituido una comisión de trabajo para la aplicación de la LOIEMH en la Dirección General del Catastro. Dicha comisión ha elaborado un documento de trabajo con una propuesta de 50 Medidas para la igualdad efectiva en el ámbito del centro directivo, que se están analizando por el Consejo de Dirección para su posterior aplicación y difusión en la organización.

Cabe concluir que en lo tocante al seguimiento de la aplicación de la Ley, el Ministerio de Economía y Hacienda ha adoptado, y se propone adoptar en el futuro, una serie de medidas, presididas por el pragmatismo, que aseguren la implantación de los mecanismos precisos para la realización de dicho seguimiento con la mayor eficiencia posible. El informe semestral a que se refiere la LOIEMH se está cumplimentando con regularidad.