

FISCALIZACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

Al igual que en las I Jornadas sobre la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, celebradas en marzo de 2011, uno de los objetivos de las II Jornadas sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha sido poner de manifiesto la incidencia del enfoque de género en el ejercicio de la actividad fiscalizadora del Tribunal de Cuentas. Con esta comunicación se reitera lo manifestado en la ponencia del mismo título expuesta en las anteriores Jornadas, en la que se han incorporado, entre otros, aquellos Informes de Fiscalización del Tribunal de Cuentas que han podido tener relación con esta materia.

1. Introducción

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto que la proclamación constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo se formalice, se objetive y se concrete, haciéndose su cumplimiento obligatorio en todos aquellos aspectos que la Ley determina.

Si el Tratado de Amsterdam de 1 de mayo de 1999 declaraba que dicha igualdad y la eliminación de desigualdades “son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Miembros”, la Ley Orgánica 3/2007 declara, en su exposición de motivos, que ésta “...se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España...”.

Se plantea, entonces, la incorporación del *mainstreaming de género* en las políticas públicas, dirigida a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas generales.

No cabe duda de la incidencia que la Ley tiene en áreas como la contratación pública, las subvenciones o el desarrollo de los recursos humanos en el sector público.

Ante esta situación, la Administración se convierte no sólo en prestadora de servicios, sino en generadora de un contexto para crear las condiciones donde la igualdad pueda desarrollarse. Los objetivos de igualdad de

género son más que nunca una prioridad para la Administración, de manera que la perspectiva de género se considere una parte ordinaria de los mecanismos usados para planificar, presupuestar, gastar y fiscalizar.

En este sentido, presupuestar y fiscalizar son dos importantes instrumentos para la implementación de la integración de género en la organización.

Presupuestar, en tanto que el presupuesto refleja las prioridades del gobierno y las traduce en términos económicos. El presupuesto con perspectiva de género es aquél que prioriza las acciones del gobierno en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los presupuestos sensibles al género implican identificar y atender las necesidades de hombres y mujeres de manera diferenciada, reconociendo las desigualdades subyacentes.

La normativa para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2008 y sucesivos (la última publicada es la Orden EHA/1333/2011, de 19 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2012) han exigido la realización de un análisis del impacto de los Programas de gasto en igualdad de género.

El análisis de los Presupuestos con perspectiva de género supone, por tanto, un indicador del grado de compromiso de un Gobierno con los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La fiscalización, por su parte, tiene por objeto comprobar si efectivamente la perspectiva de género se ha integrado en las políticas públicas, en qué medida se han ejecutado esas políticas públicas.

En este sentido, el art. 9 de la Ley Orgánica del Tribunal de Cuentas (LOTCu) señala que “la función fiscalizadora del Tribunal de Cuentas se referirá al sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público a los principios de legalidad, eficiencia y economía, y añade en su apartado segundo que ejercerá su función en relación con la ejecución de los programas de ingresos y gastos públicos”.

Así el Tribunal de Cuentas debe analizar, en el ejercicio de la función fiscalizadora, el sometimiento de la actividad de los entes del sector

público al principio de legalidad, y, en particular, el sometimiento de la actividad de estos entes a la Ley Orgánica 3/2007, así como al resto de la normativa en materia de igualdad.

Junto a este control de legalidad, el Tribunal tendría que supervisar la calidad de la gestión pública, medir el resultado de esta gestión, conforme a unos objetivos previamente establecidos y sobre la base de indicadores *ad hoc*. Comprobar que los recursos se han asignado conforme a lo previsto, y desde una perspectiva de género. De esta manera, la fiscalización se tendría por objeto “el impacto de género de los programas presupuestarios”, en concordancia con el artículo 31.2 de la Constitución Española que establece que “El gasto público realizará una asignación equitativa de los recursos públicos, y su programación y ejecución responderán a los criterios de eficiencia y economía”.

Cabe recordar la recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa, de 21 de noviembre de 2007, dirigida a los gobiernos de los Estados miembros para que adopten o refuercen las medidas necesarias para poner en práctica la igualdad entre mujeres y hombres, y en la que señala, entre otros extremos el compromiso, transparencia y obligación de rendir cuentas en materia de consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. El compromiso y la transparencia en la adopción, la puesta en práctica y la evaluación de sus políticas de igualdad entre mujeres y hombres son requisitos que los gobiernos deben cumplir, además de rendir cuentas de los resultados de estas políticas.

2. Actuaciones llevadas a cabo por el Tribunal de Cuentas

El Tribunal de Cuentas, a lo largo de estos últimos años ha realizado diferentes actuaciones para aplicar una política de igualdad efectiva dentro de la propia Institución y ha iniciado actuaciones fiscalizadoras sobre la política de igualdad efectiva de las Administraciones Públicas.

Así, en el último Programa de fiscalizaciones para el año 2012, aprobado por el Pleno el 26 de enero de 2012, se indica que se mantiene el propósito de prestar especial atención a la supervisión y control del desarrollo de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tal y como se aprobó por el Pleno en relación con los Programas de Fiscalizaciones para 2009, 2010 y 2011, reiterando la decisión de que entre los objetivos que se establezcan en las Directrices Técnicas de las

Fiscalizaciones Programadas se incluya el de la verificación de la observancia de la normativa para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todo aquello que, de conformidad con esta normativa, pudiera tener relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras.

Igualmente, se han llevado a cabo una serie de fiscalizaciones especiales relacionadas con la igualdad, como son:

- **Informe de fiscalización del servicio de prevención y atención a la violencia de género de las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Murcia.** El Pleno del Tribunal aprobó el 30 de septiembre de 2010 este Informe, cuyos objetivos fueron:

- Examinar los niveles de prestación de los servicios de prevención y atención a la violencia de género en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia.
- Verificar que los fondos recibidos por las Entidades locales de la Región de Murcia para la realización de actuaciones en materia de violencia de género se aplicaron a los fines previstos.
- Verificar que la gestión de los servicios de prevención y atención a la violencia de género realizada por dichas entidades se desarrolló de conformidad con la normativa de aplicación.
- Valorar los sistemas de control interno establecidos por las Entidades locales en la prestación de los servicios de prevención y atención a la violencia de género.

- **Informe de fiscalización de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género,** aprobado por el Pleno del Tribunal el 27 de enero de 2011, y cuyos objetivos, entre otros, fueron la fiscalización de los convenios de colaboración y la contratación celebrados por la Delegación de Gobierno, la gestión del Fondo de asistencia social integral para mujeres víctimas de violencia de género y la gestión de las ayudas concedidas por la Delegación.

- **Informe de fiscalización sobre los convenios de colaboración y la contratación celebrados por el Instituto de la Mujer,** aprobado por el Pleno de 30 de junio de 2011.

- **Informe de fiscalización de financiación de las prestaciones contributivas y no contributivas gestionadas por el Servicio Público de**

Empleo Estatal, aprobado por el Pleno de 26 de enero de 2012. Este Informe alude a las políticas de empleo y a sus objetivos, entre los que se encuentra garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación, así como las aportaciones financieras de la Unión Europea, que entre sus objetivos se encuentra promover la igualdad efectiva.

-Proyecto de Informe de fiscalización de la contratación celebrada durante el ejercicio 2008 por las Entidades del Sector Público Estatal sometidas a la legislación de contratos de las Administraciones Públicas.

3. Ámbitos objeto de fiscalización desde la perspectiva de género

Una fiscalización con perspectiva de género puede tener por objeto cualquier actuación de las Administraciones públicas que pueda tener incidencia en el tratamiento diferenciado entre hombres y mujeres. Como se ha dicho anteriormente la perspectiva de género se ha de integrar en todas las políticas y los programas generales. Pero es cierto que hay determinadas áreas en las que la igualdad entre hombres y mujeres ha tenido una especial incidencia, siendo algunas de ellas las siguientes:

A) CONTRATOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO CELEBRADOS CON EMPRESAS EXTERNAS (artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007)

Los artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007 se refieren expresamente a los contratos de las Administraciones Públicas. El primero establece que 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.

El artículo 34.1 otorga potestad al Consejo de Ministros para que a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determine los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deban incluir entre sus 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 su apartado segundo el artículo 34 dispone que 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 del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica ha permitido encajar la aplicación de condiciones sociales referidas a la igualdad entre mujeres y hombres en el bloque normativo de la contratación de las Administraciones públicas, puesto que hasta ahora no estaban contempladas en la normativa reguladora de la contratación pública.

Posteriormente, la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP) introduce por primera vez una serie de medidas para la implantación y el desarrollo de políticas en materia de igualdad de oportunidades, medioambiente, sanidad, educación, urbanismo etc., lo que hace necesario innovar en los procedimientos de gestión contractual y su fiscalización.

No hay que olvidar que la contratación es una de las áreas de la actividad del Sector público que mayor volumen de recursos económicos gestiona, motivo que explica que haya sido una materia dotada tradicionalmente de una regulación específica y que constituya uno de los objetivos prioritarios en la actividad fiscalizadora del Tribunal de Cuentas. Tanto la Ley Orgánica del Tribunal de Cuentas como su Ley de Funcionamiento regulan la actividad fiscalizadora sobre esta materia y la LCSP y el actual TRLCSP, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre (art. 29) regulan el deber de las Entidades incluidas en su ámbito de aplicación de remitir un extracto de los expedientes contractuales que superen las cuantías allí indicadas.

Los resultados del examen y comprobación de los contratos celebrados por las Entidades del Sector público se han plasmado tanto en Informes específicos sobre esta materia, como en Informes sobre la actividad económica financiera de dichas Entidades, siendo en este último caso, la contratación una de las áreas examinadas.

El 30 de junio de 2011 el Pleno de Tribunal de Cuentas aprobó el Informe de Fiscalización sobre los convenios de colaboración y la contratación celebrados por el Instituto de la Mujer (INMUJER), en el que se hace mención expresa a la aplicación por el Instituto de la Ley Orgánica 3/2007.

En este Informe se señala que en estas normas (artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica) deben ser destacados los siguientes aspectos:

1º Las condiciones especiales que se establezcan con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo deben referirse a la ejecución de los contratos, lo que, en principio, sin llegar a constituir una especificación técnica del contrato, excluiría su aplicación en el momento de selección de los licitadores en función de su solvencia y en el momento de selección de la oferta más ventajosa económicamente de acuerdo con los criterios objetivos de adjudicación.

2º Las expresadas condiciones especiales deben ajustarse a la legislación de contratos del Sector público.

3º En el ámbito de la Administración General del Estado y de sus Organismos Autónomos corresponde sólo al Consejo de Ministros determinar, anualmente, los contratos que obligatoriamente deberán incluir las repetidas condiciones especiales dirigidas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y, en su caso, las características de dichas condiciones.

4º El cumplimiento de las directrices insertas en las condiciones especiales aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros podrán ser utilizadas, si así se prevé en el pliego de cláusulas administrativas particulares, en la adjudicación de los contratos para resolver un posible empate, entre proposiciones igualmente ventajosas, por aplicación de los criterios objetivos de adjudicación.

A su vez, la LCSP, y actualmente el TRLCSP, prevén la aplicación de condiciones especiales de ejecución en términos similares a los establecidos en la Ley Orgánica (artículos 102 de la LCSP y 118 del TRLCSP), garantizando su cumplimiento mediante la imposición de penalidades específicas (artículos 196.1 de la LCSP y 212.1 del TRLCSP), la resolución del contrato (artículos 206.g de la LCSP y 223.f) del TRLCSP) o, incluso, mediante la prohibición de contratar (artículos 49.2.e de la LCSP y

60 del TRLCSP), e introduce expresamente la posibilidad de tenerlas en cuenta, si concurren los requisitos adicionales establecidos en su artículo 134, como criterios de adjudicación, si bien la posibilidad de valorar las características vinculadas a la satisfacción de exigencias sociales queda todavía limitada a qué estén directamente vinculadas al objeto del contrato y a los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar, y permiten determinar cuál sea la oferta económicamente más ventajosa.

En el citado Informe se constata que el INMUJER no hizo uso de la posibilidad de imponer, a las empresas contratistas, condiciones especiales de ejecución con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres ni el Consejo de Ministros hizo uso, durante los ejercicios 2008 y 2009, de la facultad establecida en el artículo 34 de la Ley Orgánica.

Por el contrario, el Instituto en los pliegos de algunos contratos, incluyó diferentes cláusulas dirigidas a cumplir sus fines sociales propios, como el incluir como criterios de selección, tener en plantilla u número de trabajadoras igual o superior al 75%, medidas adoptadas en la política de personal de la empresa dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hallarse en posesión de marcas o distintivos de excelencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o tener elaborados planes o adoptadas medidas de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización de la empresa. Sin embargo, ninguno de estos criterios es susceptible de ser utilizado como criterio de adjudicación, puesto que todos ellos se refieren a las características subjetivas de las empresas. Por el contrario, ninguno de esos criterios afecta a la prestación objeto del contrato, por lo que no son aptos para la evaluación de las cualidades intrínsecas de la prestación y, en definitiva, la aplicación de los citados criterios no resulta válida para determinar cuál sea la oferta más ventajosa económicamente.

A juicio del Tribunal de Cuentas, los citados criterios podrían tener, sin embargo, mejor encaje, no como criterios de adjudicación, sino como medios para dirimir los empates entre proposiciones igualmente ventajosa, tal y como se prevé en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica.

Por el contrario, sí hizo uso de esta opción la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, como se puso de manifiesto en el Informe de fiscalización de esta Entidad, aprobado por el Pleno del Tribunal el 27 de enero de 2011. En este Informe se constata que los pliegos de cláusulas

administrativas particulares incluyeron cláusulas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica.

En relación con esta cuestión, cabe señalar que el Consejo de Ministros, en su reunión de 19 de octubre de 2007, acordó, a la vista del artículo 33 de la Ley Orgánica 3/2007, que, tanto en la redacción de los pliegos, como en la documentación preparatoria, así como en los contratos propiamente dichos se establecieran cláusulas que promovieran el principio de igualdad en el ámbito del 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.

Finalmente, cabe aludir al Proyecto de Informe de fiscalización de la contratación celebrada durante el ejercicio 2008 por las Entidades del Sector Público Estatal sometidas a la legislación de contratos de las Administraciones Públicas. En este Proyecto se pone de manifiesto si las Entidades fiscalizadas han hecho uso de las facultades previstas en los citados artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007.

B) SUBVENCIONES PÚBLICAS (artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007)

El artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007 dispone que las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán 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 correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

De acuerdo con este precepto, las Administraciones Públicas han de incluir criterios que promuevan la consecución de la igualdad de género, en las relaciones establecidas con otras personas y/o entidades externas, lo cual supone en todo caso:

- La priorización de entidades que han desarrollado medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de sus recursos humanos.
- La priorización de entidades que incluyan la perspectiva de género en la gestión de sus intervenciones.
- La no colaboración ni dotación de subvención a entidades que hayan sido sancionadas en firme por tolerar prácticas contrarias al principio de igualdad y discriminatorias según la normativa vigente.

La actividad subvencional del Sector público es otra de las áreas especialmente fiscalizadas por el Tribunal de Cuentas. De acuerdo con el artículo 4 de la LOTCu, al Tribunal le corresponde la fiscalización de las subvenciones, créditos, avales u otras ayudas del sector público percibidas por personas físicas o jurídicas. Igualmente, la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, alude en su artículo 44 al control financiero de las subvenciones y a la competencia del Tribunal en su fiscalización.

La fiscalización de subvenciones otorgadas por las Entidades que comprenden el Sector público consistirá, entre otros extremos, en comprobar:

- El establecimiento en las bases reguladoras de concesión de subvenciones de requisitos en su valoración relacionados con criterios de género, pudiendo ser objeto de valoración las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad.

- Se trata no sólo de concesión de subvenciones dirigidas a fomentar actividades relacionadas con la igualdad de género (cursos, creación de Unidades de Igualdad de género...) sino también subvenciones cuyas bases reguladoras incluyan requisitos de valoración vinculados con esta cuestión: así algunos municipios, en sus bases reguladoras generales para la concesión de subvenciones, se prevé como criterios para la valoración del programa, entre otros, el tratamiento dado en el programa a las temáticas transversales de igualdad de género, inmigración, juventud...

En este sentido, en el Informe de fiscalización de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, aprobado por el Pleno del Tribunal el 27 de enero de 2011, fue objeto de fiscalización la gestión de las ayudas concedidas por esta Delegación. En este Informe se pusieron de manifiesto una serie de irregularidades tanto en la concesión como en la justificación de las ayudas concedidas. Entre otras cuestiones, el Informe consideró que no estaban debidamente justificadas las razones de interés público y social de una subvención directa, al ampararse en la especialización de la entidad beneficiaria en la atención a la población en riesgo de exclusión social, sin que se aportase ningún justificante sobre dicha especialización.

Finalmente, señalar que el Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad, publicó en el año 2009 una “Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y los contratos públicos”, con el objetivo de facilitar la redacción de clausulados a profesionales y entidades, públicas y privadas, que desearan incorporar el enfoque de género en sus convocatorias de subvenciones y pliegos de contratación.

C) MEDIDAS ADOPTADAS EN EL ÁMBITO DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La Ley Orgánica 3/2007 también ha tenido una especial incidencia en la regulación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, exigiendo la adopción de una serie de medidas como la implantación de planes de igualdad, medidas de conciliación de la vida personal y laboral, cursos de formación, igualdad en el acceso al empleo y en la promoción profesional...

El área del personal de las Administraciones Públicas es objeto de fiscalización por el Tribunal de Cuentas (acceso, composición, retribuciones...) y, desde una perspectiva de igualdad de género, también son susceptibles de análisis las medidas adoptadas con el fin de promover dicha igualdad.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007 prevé una serie de medidas, tales como las que se señalan a continuación:

- **PLAN DE IGUALDAD** (artículos 45 y 64 de la Ley Orgánica 3/2007)

La Ley Orgánica prevé la obligatoriedad de la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad para las Empresas Estatales de más de doscientos cincuenta trabajadores, cuando así se establezcan en el Convenio Colectivo o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador.

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 28 de enero de 2011, aprobó el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Departamento de Empresas Estatales del Tribunal de Cuentas, el 6 de noviembre de 2010, remitió a todas las Entidades que pertenecen al Sector Público Empresarial Estatal una circular, con el fin de conocer las medidas, Planes de Igualdad y actuaciones implantadas.

Se analizaron las respuestas de 205 Entidades, agrupadas por categoría o sector, con el fin de establecer aspectos comunes a ellas, concluyendo

que:

- Las Empresas Estatales desde hace años vienen recogiendo medidas de acción positivas en sus convenios colectivos y más recientemente en el Plan de Igualdad (el 4 % se encuentran en la fase de elaboración, el 70 % en la de negociación con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y el 26 % ya lo están aplicando).
- Existen múltiples medidas de acción positiva para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en las condiciones de trabajo y en la promoción profesionales, que recogen en sus Convenios Colectivos. Se pueden señalar como medidas adoptadas: guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista, medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores mediante la flexibilidad laboral, el cheque guardería, el incremento de los días de permiso a los legalmente establecidos para el descanso por maternidad y por paternidad.
- Hay Empresas Estatales que han realizado voluntariamente acciones de responsabilidad social corporativa en materia de igualdad.
- La composición de la Plantilla es equilibrada en las categorías de “Personal de dirección y titulados superiores” y “Administrativos y similares” y no es equilibrada en las categorías de “Técnicos y auxiliares” y en “Obreros y subalternos y otros”.
- La presencia de las mujeres en los Consejos y en las Presidencias es muy baja. A 31/12/2009 el puesto de presidenta lo ocupan el 14,38% mujeres y el de presidente lo ocupan el 85,62% hombres; y entre los consejeras y consejeros de los Consejos hay el 22,51% de mujeres y el 77,49% de hombres.

Asimismo, en “La Declaración sobre la Cuenta General del Estado” correspondiente al ejercicio 2009 se incluyó por primera vez datos sobre la segregación de la Plantilla en las Entidades del Sector Público Empresarial, estando previsto continuar desagregando las plantillas de las Empresas Públicas en los ejercicios sucesivos.

- **LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO AL EMPLEO ASÍ COMO PARA FAVORECER LA PROMOCIÓN PROFESIONAL**

El acceso al empleo público se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Los artículos 51, apartado a) y 42 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 55 del Estatuto básico del Empleado público, aprobado mediante Ley 7/2007, de 12 de abril, regulan el acceso al empleo y el desarrollo de la carrera profesional en condiciones de igualdad.

a) Incorporación del principio de igualdad en la Oferta de Empleo Público y en las convocatorias de selección.

- Incorporación de medidas que apliquen el principio de igualdad de acceso al empleo público en el correspondiente Real Decreto de Oferta de Empleo Público.
- Exigencia de mención expresa en las convocatorias de procesos selectivos de que los tribunales velarán por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.
- Garantía de que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).

b) Inclusión de materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en los programas de los distintos procesos selectivos.

b) Establecimiento de medidas específicas en el desarrollo de las correspondientes pruebas selectivas para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de las siguientes actuaciones:

- Previsión de la fijación de distintos baremos para mujeres y hombres cuando las convocatorias exijan la superación de pruebas físicas.
- Previsión de medidas específicas para la atención de mujeres en circunstancias de embarazo de riesgo o parto.

c) Identificación de colectivos de empleados públicos en los que exista infrarrepresentación femenina:

Dicha medida pretende ponerse en práctica identificando dicha situación a través de un informe que detecte la existencia de infrarrepresentación femenina en el acceso al empleo público en determinados cuerpos y escalas de funcionarios o en el ámbito del personal laboral.

Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional

- a) Extensión de las medidas aplicables en el acceso libre a procesos selectivos de acceso por promoción interna.
 - b) Composición paritaria de las Comisiones de Valoración de concursos de provisión de puestos de trabajo.
 - c) Seguimiento y evaluación del desarrollo profesional de la carrera de las empleadas públicas:
 - Análisis de paridad en el nombramiento de altos cargos.
 - Estudio de paridad distribuido por grupos de titulación.
 - Estudio de paridad distribuido por niveles de complemento de destino y complemento específico.
 - Seguimiento de paridad distribuido por formas de provisión del puesto de trabajo (concurso y libre designación).
 - Estudio de paridad en el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

El artículo 51, apartado b) de la Ley Orgánica 3/2007 dispone que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Desde esta perspectiva, la fiscalizará comprobará si se han adoptado medidas para promover la conciliación, tales como:

- El establecimiento de jornadas a tiempo parcial, excedencias o permisos, con la correspondiente disminución retributiva, con el fin de

proteger la maternidad y la paternidad, así como facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

- A los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, se compute el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones anteriores.

- El establecimiento de una nueva organización de la jornada laboral, en la medida que los Servicios o las funciones a desempeñar lo permitan, desarrollando medidas/soluciones como internet, videoconferencia, o prestación del trabajo en el domicilio del empleado u empleada.

- La concesión de licencias durante el embarazo y la lactancia, cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, garantizando la plenitud de los derechos económicos de la empleada durante la duración de la licencia.

- **MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.**

El artículo 51, apartado e) de la Ley Orgánica 3/2007 dispone que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Con el objeto de comprobar la adopción de tales medidas, la fiscalización abarcará, a título de ejemplo, los siguientes extremos:

- La elaboración e implantación de un protocolo de actuación a seguir en caso de acoso o actitudes sexistas, aplicable a todo su personal, que contemple los mecanismos para identificar el acoso y procedimiento para presentar y resolver quejas y denuncias.

- La elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación, así como promoción de la investigación.

- **CURSOS Y ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO.**

El artículo 51, apartado c) de la Ley Orgánica 3/2007 dispone que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

Siguiendo este criterio, la fiscalización comprenderá, a título de ejemplo, los siguientes extremos:

- El establecimiento de actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleados y empleadas, y si éstas se imparten dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados y las empleadas.

- Los planes y programas de formación, seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Entidad, en el objetivo de promover la igualdad de género.

- Los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público en los que se incluyan uno o varios temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.

En este sentido, el informe de impacto de género que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado para 2011 reconoce que “La incorporación de cuestiones de igualdad a los temarios de las distintas oposiciones para acceso a la función pública y la contratación de personal al servicio de la Administración pública estatal se ha producido de forma generalizada, lo cual, unido a la importante labor que en materia de formación en igualdad de oportunidades, están desarrollando la mayor parte de los Ministerios, implica que el personal al servicio de la Administración del Estado cuenta, hoy en día con una preparación y, por ende, una sensibilidad mucho mayor hacia todo lo que tiene que ver con la igualdad de oportunidades.”

- **MEDIDAS DE ESTUDIO Y EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL POR SEXO DEL PERSONAL EN PLANTILLA Y DESARROLLO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO**

El artículo 51, apartado g) de la Ley Orgánica 3/2007 dispone que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y

en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

De acuerdo con este criterio previsto legalmente, la actividad fiscalizadora alcanzará, a título de ejemplo, los siguientes extremos:

- El establecimiento de un sistema de indicadores que permita evaluar la calidad de las políticas que se desarrollen en la Entidad para promover la igualdad de género.

- Los estudios sobre la trayectoria profesional y niveles retributivos del personal del Organismo, con el fin de adoptar medidas efectivas para asegurar la equiparación de los empleados y empleadas:

- Composición de la plantilla donde se indique la proporción de mujeres y hombres, desglosados en un número suficiente de categorías y niveles retributivos, entre los que figurarán el de altos cargos directivos/as y el de consejeros/as.
- Elaboración de estadísticas sobre tipos de contrataciones, jornadas laborales según sexo y responsabilidad.

- Los estudios sobre los permisos concedidos relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal.

- **PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS Y DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN.**

Los artículos 16 y 52 de la Ley Orgánica 3/2007 consagran el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella y de responsabilidad, concretando la disposición adicional 1ª lo que se entiende por presencia equilibrada: La composición de los tribunales y de las comisiones permanentes de selección para el acceso de las personas al empleo público, así como las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo, responderán al criterio de paridad entre ambos sexos, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

En este sentido, el Eje 1 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (Participación política y social) recoge entre sus objetivos incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado y de las empresas.

En el Programa de Fiscalizaciones para el ejercicio 2012, aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas se ha incluido la “Fiscalización de la estructura del Sector Público Empresarial Estatal en relación con el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2010 sobre extinción y fusión de Sociedades Estatales, ejercicios 2010 y 2011” donde se analizará, entre otras cuestiones, la segregación vertical de los Consejos de Administración y de Personal Directivo de las Entidades fiscalizadas.

D) IMPLANTACIÓN DE UNIDADES DE IGUALDAD ENCARGADAS DEL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES RELACIONADAS CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD (artículo 77)

Las funciones de las Unidades de Igualdad son:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

E) MEDIOS DE COMUNICACIÓN. (artículos 36 a 41 de la Ley Orgánica 3/2007)

Los medios de comunicación social de titularidad pública han de velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de

mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En diferentes foros celebrados en los últimos años sobre mujeres y medios de comunicación se ha puesto de manifiesto el escaso avance conseguido en este ámbito. Entre ellos, el Foro Europeo Beijing+15, celebrado en enero de 2010 en Cádiz, concluyó que, a pesar de la importancia de los medios de comunicación en la pervivencia de los roles y estereotipos de género, los objetivos estratégicos en esta materia habían sido los más desatendidos de la Unión Europea.

Los artículos 37 y 38 de la Ley Orgánica 3/2007 aluden a dos sociedades mercantiles estatales, objeto de fiscalización por el Tribunal, la Corporación RTVE y la Agencia Efe, señalando que perseguirán en su actuación los siguientes objetivos:

- a. Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b. Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c. Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d. Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. También promoverán la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional.

En ejecución de esta previsión legal, la Ministra de Igualdad, Bibiana Aído, el presidente de la Agencia EFE, Alex Grijelmo, y la Directora General de la Agencia, Lola Álvarez, firmaron un convenio de colaboración con el objeto de trabajar conjuntamente en sensibilización social y conocimiento en materia de igualdad de oportunidades y de trato, y de prevención y lucha contra la violencia de género. Así, entre otras obligaciones, con este convenio la Agencia EFE se comprometía a organizar y a realizar un seminario formativo para periodistas y profesionales de la comunicación sobre el tratamiento informativo de la violencia de género.

Asimismo, debía realizar diversos reportajes de video y audio sobre la prevención de violencia de género, la igualdad en el empleo, el derecho al

acceso en igualdad de condiciones para las mujeres en todas las profesiones y el derecho a iguales salarios por trabajos del mismo valor.

F) SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN (artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2007)

La ecuación entre derechos de las mujeres y sociedad del conocimiento es clave. Abordar la perspectiva de género en las políticas públicas de desarrollo de la sociedad de la información es necesario con el objetivo de disminuir la brecha digital de género, trabajando para que los contenidos de la sociedad de la información sean no sexistas y promoviendo a la vez contenidos impulsados por mujeres.

Las mujeres debemos ser contempladas no sólo como usuarias pasivas de la sociedad de la información sino también como ciudadanas y promotoras activas de la misma.

El acceso menor de las mujeres a las TIC está siendo un factor que incide negativamente en el objetivo del incremento de la ocupación femenina y de la calidad del empleo. Durante el 2010 el 74,2% de las mujeres internautas españolas utilizó internet para mejorar su empleo frente al 65,2% de los hombres. Es una cifra a destacar, pero no se debe obviar que existen más internautas varones que mujeres (58,4% frente al 47,2%). Las TIC suponen una oportunidad para todas las mujeres y ofrecen posibilidades y usos diversos: contactar con otras personas, crear grupos de relación y de interés, buscar empleo, formarse, crear redes y, especialmente, facilitar un espacio donde generar y acceder a la información de forma alternativa.

En el Informe de fiscalización de las subvenciones y préstamos a empresas privadas y familias e instituciones sin fines de lucro concedidas por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio en ejecución del Plan Avanza, convocatorias 2006 y 2007, aprobado por el Pleno de 22 de diciembre de 2011, se alude a las subvenciones concedidas en el área “Avanza Ciudadanía Digital”, en el que se incluyen, entre otras, las ayudas a la realización de proyectos a favor de la igualdad de género.

Asimismo, la fiscalización, en este ámbito, comprenderá, por ejemplo, la ejecución de los presupuestos de las Administraciones públicas o Entidades públicas como la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones, Red.es, Inteco y Cenatic que fomenten el uso y participación por las mujeres de la sociedad de la información:

- Programa Lidera y en concreto Red Lidera, que permite el acceso a bolsas de trabajo, red de contactos, colaboraciones...
- Campañas de aprendizaje digital.
- Apoyo financiero al desarrollo de espacios web que visualicen las aportaciones de las mujeres
- Mejora de la situación de las mujeres ocupados en los sectores de las tecnologías de la información y la comunicación.