

GUIA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007,
DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE
MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

ÍNDICE DE LA GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

	<u>Página</u>
1. <i>La Inspección General como Unidad de Igualdad del Ministerio de Economía y Hacienda</i>	3
2. <i>Los principios generales contenidos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo</i>	5
3. <i>Informes de impacto de género</i>	9
4. <i>Adecuación de las estadísticas y estudios</i>	11
5. <i>Sociedad de la Información</i>	14
6. <i>Contratos de las Administraciones Públicas</i>	16
7. <i>Subvenciones públicas</i>	19
8. <i>Actuaciones en materia de empleo público</i>	21
9. <i>Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios</i>	27
10. <i>Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo</i>	29
11. <i>Modificaciones en la legislación aplicable al personal</i>	31
12. <i>Seguimiento de la implantación de la Ley</i>	33

1. *La Inspección General como Unidad de Igualdad del Ministerio de Economía y Hacienda*

1. *LA INSPECCIÓN GENERAL COMO UNIDAD DE IGUALDAD DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA*

Las funciones que corresponden a la Inspección General del Ministerio de Economía y Hacienda como Unidad de Igualdad que tiene encomendado el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del Departamento son las especificadas en el artículo 77 de la ley y se extienden a:

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

Los órganos y organismos dependientes del Ministerio de Economía y Hacienda, de acuerdo con lo establecido en la citada norma, deberán colaborar con la Inspección General en cuantas cuestiones sean necesarias o vayan orientadas al adecuado ejercicio de dichas funciones.

2. *Los principios generales contenidos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo*

2. *LOS PRINCIPIOS GENERALES CONTENIDOS EN LA LEY 3/2007, DE 22 DE MARZO*

Contenido:

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

Con el fin de hacer efectivos tales principios, la Ley establece que podrán adoptarse acciones positivas, es decir, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad.

Análoga reflexión cabe efectuar respecto a los criterios generales de actuación de los poderes públicos que la ley contempla en su artículo 14, que se extienden a:

- El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de la violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positiva.
- La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
- El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Por su carácter general deben también tenerse en cuenta, igualmente, algunos conceptos cuyo alcance la Ley define a efectos de su aplicación, como son los siguientes:

- Discriminación directa e indirecta: La Ley entiende por discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6).
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por su parte, se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de

crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ambas modalidades, al igual que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo son considerados por la Ley como actos discriminatorios a sus efectos (artículo 7).

- Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8).
- Represalias: Se considera también discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9).

La principal consecuencia jurídica que la Ley establece respecto a las conductas discriminatorias se configura en el artículo 10, conforme al cual los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Unidades afectadas:

Todos los órganos y organismos del Departamento.

Acciones a desarrollar:

Sin perjuicio de cuanto se detalle en otros epígrafes respecto a las medidas a adoptar en aspectos concretos, los principios generales contenidos en la Ley, y particularmente el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, deben inspirar el conjunto de las actuaciones del Departamento y sus órganos y organismos dependientes y ser tenidos en cuenta en todo momento por los directivos y personal de los mismos sin necesidad de recordatorio o previsión en ulteriores normas de aplicación, salvo en los supuestos en que esté previsto un desarrollo reglamentario. La igualdad como principio, en definitiva, ha de informar con carácter transversal todas las acciones del Ministerio e integrarse de forma activa en el desarrollo del conjunto de sus actividades y el quehacer cotidiano de su personal.

3. *Informes de impacto de género*

3. INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

Contenido:

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 (artículo 19). Análoga previsión efectúa el artículo 55 para el caso concreto de las convocatorias de pruebas selectivas (ver epígrafe 8 de esta Guía).

La Inspección general del Ministerio de Economía y Hacienda, en su condición de Unidad de Igualdad, asesorará a los órganos competentes del Departamento, cuando así lo soliciten, en la elaboración de este tipo de informes (artículo 77 c).

Unidades afectadas:

- Todos los órganos y organismos que promuevan los proyectos o planes indicados deberán elaborar el informe reseñado.
- La Secretaría General Técnica del Departamento, en cuanto tiene encomendadas las actuaciones de tramitación y coordinación relativas a la participación del Ministerio en el Consejo de Ministros, las Comisiones Delegadas del Gobierno y la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios, velará por el cumplimiento de esta obligación por parte de los centros y organismos proponentes de los proyectos de disposiciones.
- Las Subdirecciones Generales de Coordinación Normativa y Relaciones Institucionales y de Recursos Humanos de la Subsecretaría de Economía y Hacienda.
- La Inspección General del Ministerio de Economía y Hacienda realizará las funciones asesoras que tiene encomendadas cuando se soliciten por los órganos competentes.

Acciones a desarrollar:

Todos los proyectos de disposiciones de carácter general que se elaboren en el ámbito del Departamento incorporarán un informe de impacto por razón de género. 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.

4. *Adecuación de las estadísticas y estudios*

4. ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

Contenido:

A fin de garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán incorporar 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.

Debe recordarse 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 presentes directrices.

Unidades afectadas:

Instituto Nacional de Estadística.

Instituto de Estudios Fiscales.

Restantes órganos y organismos que elaboren estudios y estadísticas.

Acciones a desarrollar:

Las propias o derivadas del contenido.

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.

5. *Sociedad de la Información*

5. SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Contenido:

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).

Unidades afectadas:

Subdirección General de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones.

Unidad de Gestión de Contenidos en la Red, integrada en la Secretaría General Técnica.

Todos los órganos y organismos que desarrollen proyectos en este ámbito y, en particular, aquellos que tengan a su cargo la gestión de sitios web.

La Comisión Ministerial de Administración Electrónica podrá emitir recomendaciones en este ámbito.

Acciones a desarrollar:

Se llevarán a cabo con carácter sistemático las 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 el tema de 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.

6. *Contratos de las Administraciones Públicas*

6. CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Contenido:

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).

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).

Unidades afectadas:

Los órganos u organismos del Departamento que ejerzan competencias como órganos de contratación.

La Dirección General del Patrimonio del Estado

Acciones a desarrollar:

Los órganos u organismos del Departamento que ejerzan competencias como órganos de contratación tendrán en cuenta las previsiones indicadas en el apartado *Medidas*.

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.

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.

7. Subvenciones públicas

7. SUBVENCIONES PÚBLICAS

Contenido:

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 regulado en el capítulo IV del título IV de la propia Ley (artículo 35).

Unidades afectadas:

Todos los órganos y organismos del Departamento que ejerzan competencias en materia de subvenciones públicas con el asesoramiento, en su caso, de la Junta Consultiva de Subvenciones.

Los centros gestores, así como la Intervención General de la Administración del Estado en cuanto órgano de control, podrán dictar los criterios y formular las recomendaciones que estimen pertinentes en este ámbito.

Acciones a desarrollar:

Las propias o derivadas del mandato legal, así como las contenidas en los planes estratégicos que sean aprobados.

8. Actuaciones en materia de empleo público

8. ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

Contenido:

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 establecen 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).

Unidades afectadas:

Inspección General del Ministerio de Economía y Hacienda.

Gabinete Técnico de la Subsecretaría.

Subdirecciones Generales de Recursos Humanos y de Coordinación y de Servicios Territoriales, dependientes de la Subsecretaría.

Subdirección General de Empresas y Participaciones Estatales, dependiente de la Dirección General del Patrimonio del Estado.

Sociedad Estatal de Participaciones Industriales.

Instituto de Estudios Fiscales.

Cualesquiera otros órganos u organismos del Departamento que realicen o participen en las actuaciones mencionadas.

Acciones a desarrollar:

Con carácter general, las unidades señaladas en el apartado anterior 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.

Todas las medidas se abordarán, en su caso, en el marco del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella previsto en el artículo 64 de la Ley.

Específicamente, se considerarán los siguientes aspectos:

- 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 (ver epígrafe 4 de esta *Guía*).
- La composición de los órganos de selección de las pruebas selectivas de personal funcionario y laboral del Ministerio será en todo caso paritaria.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.

- 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.

9. *Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios*

9. IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

Contenido:

La Ley 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).

Dicha previsión ha sido desarrollada por el Real Decreto 1361/2007, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de ordenación de los seguros privados, y de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007.

Unidades afectadas:

Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Acciones a desarrollar:

En el ámbito de sus competencias, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones velará por la efectividad de las medidas indicadas.

10. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo*

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Contenido:

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 62 de la Ley, 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.

La disposición final sexta de la Ley establece que la aplicación del citado Protocolo tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Unidades afectadas:

Inspección General del Ministerio de Economía y Hacienda.

Subdirecciones Generales de Coordinación y Servicios Territoriales y de Recursos Humanos dependientes de la Subsecretaría.

Acciones a desarrollar:

Las que procedan en función de lo que en la disposición reglamentaria se determine.

11. *Modificaciones en la legislación aplicable al personal*

11. MODIFICACIONES EN LA LEGISLACIÓN APLICABLE AL PERSONAL

Contenido:

Previsiones establecidas en las disposiciones adicionales undécima, duodécima decimonovena, vigésima primera y vigésima tercera de la Ley que 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.

Unidades afectadas:

Subdirecciones Generales de de Coordinación y Servicios Territoriales y de Recursos Humanos de la Subsecretaría de Economía y Hacienda.

Unidades de personal de los órganos y organismos dependientes del Departamento.

Acciones a desarrollar:

Las pertinentes en orden a la aplicación de las previsiones contenidas en las disposiciones reseñadas.

12. Seguimiento de la implantación de la Ley

12. SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN DE LA LEY

Contenido:

La actividad de seguimiento se extenderá a los siguientes extremos:

1. Elaboración del apartado correspondiente al Ministerio de Economía y Hacienda a integrar en los informes periódicos del Gobierno sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres previsto en el artículo 18 de la Ley.

2. Elaboración del apartado correspondiente al Ministerio de Economía y Hacienda a integrar en el informe de evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado establecido en el artículo 51 g) de la Ley.

3. Coordinación de la información para la evaluación sobre la igualdad en el empleo público relativa al Ministerio de Economía y Hacienda que, en cumplimiento del artículo 63 de la Ley, debe elaborarse respecto a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

4. Elaboración, para el ámbito del Ministerio de Economía y Hacienda, del informe anual de cumplimiento del Plan General de Igualdad en la Administración General del Estado y en los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella a que se refiere el artículo 64 de la Ley.

5. Elaboración de otra información estadística en la materia.

Unidades afectadas:

Todos los órganos y organismos del Departamento.

Inspección General del Ministerio de Economía y Hacienda.

Acciones a desarrollar:

Los órganos y organismos especificados en los diferentes epígrafes de esta Guía llevarán a cabo un seguimiento permanente de las acciones que desarrollen 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.

Antes del día 20 de los meses de enero, abril, julio y octubre, los citados órganos y organismos remitirán a la Inspección General del Ministerio de Economía y Hacienda la información relativa a las acciones desarrolladas correspondiente al trimestre anterior. La Inspección General integrará la información recibida y materializará la elaboración de los informes señalados con anterioridad.

Con carácter específico, la Subdirección General de Recursos Humanos remitirá a la Inspección General la información necesaria para la elaboración del informe de evaluación sobre la igualdad en el empleo público previsto en el artículo 63.

La Inspección General podrá solicitar en cualquier momento cuanta información considere precisa para el cumplimiento de las funciones que como Unidad de Igualdad en el ámbito del Ministerio de Economía y Hacienda tiene asignadas.