

DOCUMENTOS

ALTA DIRECCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ¿POLÍTICA DE GÉNERO? BUSCANDO CAMINOS^(*)

Autoras: *M.^a José Llombart Bosch⁽¹⁾*
Milagro Montalvo Santamaría⁽²⁾
Victoria Galera Vega⁽³⁾
Ana Aguado Higón⁽⁴⁾

DOC. N.º 5/06

(*) Seminario "Política Fiscal y Género". Jueves, 3 de noviembre de 2005
Lugar de celebración: Instituto e Estudios Fiscales en Valencia.
Avda. Aragón, 30, 2.ª planta, Valencia.

- (1) Instituto de Estudios Fiscales en Valencia
- (2) Inspectora de Hacienda del Estado
- (3) Inspectora de Tributos Generalitat Valenciana
- (4) Universidad de Valencia



INSTITUTO DE
ESTUDIOS
FISCALES

N.B.: Las opiniones expresadas en este documento son de la exclusiva responsabilidad de las autoras, pudiendo no coincidir con las del Instituto de Estudios Fiscales.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN

2. INTRODUCCIÓN

3. PRELIMINAR:

Palabras de clausura de Leire Pajín Iraola (Secretaria de Estado de Cooperación Internacional)
Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación

4. MESA REDONDA:

"Alta Dirección en la Administración Pública ¿Política de género? Buscando caminos"

4.1. La mujer y la alta Dirección en la Administración General del Estado

4.2. La situación de la mujer en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria. El camino hacia una política de género

4.3. La alta dirección en la Administración Autonómica

4.4. Ciudadanía femenina, políticas de género y Administración Pública

1. PRESENTACIÓN,

JESÚS RUIZ-HUERTA CARBONELL (Director del Instituto de Estudios Fiscales)

El Instituto de Estudios Fiscales ha puesto en marcha la línea de investigación “Hacienda Pública y Género” con el fin de incorporar estos contenidos al estudio y diseño de las políticas públicas. Por su carácter transversal y afectar a diferentes temas de investigación se pretende dar cabida dentro de esta línea a diversas iniciativas, cursos, seminarios y debates que aborden y analicen dicha materia.

El “Documento de Trabajo” que ahora se presenta tiene su origen en el seminario sobre “Política Fiscal y Género” que, enmarcado en la citada línea de investigación, organizó el Instituto de Estudios Fiscales en su centro regional de Valencia y que tuvo lugar el 3 de noviembre de 2005.

La finalidad del seminario era doble; por un lado se invitaba a seguir reflexionando, al igual que en el anterior seminario realizado en Madrid el 14 de abril, sobre los sesgos de género de la política fiscal; por otro, se pretendía introducir un debate nuevo sobre el poder real de la mujer en la alta dirección de la Administración Pública.

En la primera parte de la mañana se analizaron los sesgos de género subsistentes en la regulación del IRPF y el IVA, al ser los impuestos que más relevancia pueden tener en relación con el establecimiento y estudio de políticas de potenciación de la igualdad entre hombres y mujeres. La segunda parte se dedicó al análisis de la existencia de una política de género en la alta dirección de la administración pública y en concreto de la administración tributaria estatal y autonómica. Desde nuestro punto de vista, se trata de un aspecto de gran relevancia desde la perspectiva de la gestión pública y de la necesaria modernización de nuestra Administración. La publicación de este trabajo recoge el contenido básico de dicho análisis.

Las palabras de clausura del seminario de la Secretaria de Estado de Cooperación Internacional del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Leire Pajín Iraola, fueron significativas y elocuentes, al señalar el largo camino que todavía falta por recorrer y el esfuerzo que está realizando el gobierno actual para eliminar las barreras de género existentes en las diversas políticas públicas.

En este seminario se dieron cita, tanto entre el público como entre los ponentes, investigadores de diversas disciplinas, representantes políticos, representantes sindicales, asociaciones feministas, funcionarios de la Administración general del Estado, de la Agencia Tributaria, de diversas Administraciones Autonómicas y Locales, así como otros centros de investigación implicados en el diseño de políticas con perspectiva de género.

A nuestro juicio, para garantizar el éxito y avance de estas políticas es necesario tomar en consideración, tanto la aportación del enfoque teórico realizado desde el mundo académico, como el conocimiento riguroso de la realidad desde la práctica administrativa y política, así como las aportaciones y valoraciones de las diferentes personas y colectivos implicados.

La buena acogida tanto del primer seminario realizado en Madrid como de este segundo nos impulsa a continuar desarrollando esta línea de investigación y análisis, incorporando al mismo nuevos contenidos, con la finalidad de extender y profundizar este campo imprescindible del debate social actual.

2. INTRODUCCIÓN,

M.^a JOSÉ LLOMBART BOSCH (Delegada Centro Regional Instituto de Estudios Fiscales en Valencia)

La participación de las mujeres como ciudadanas de pleno derecho es hoy en día un objetivo ya plenamente conseguido en nuestro país; pero es evidente que aún así su presencia en los ámbitos más cualificados y prestigiosos de la vida económica, administrativa y política sigue siendo minoritaria. No se trata de que haya o no “presencia” de la mujer en estos campos, sino de que su poder real en ellos es prácticamente inexistente.

El seminario se centró en primer lugar, en analizar los sesgos de discriminación que aún existen en nuestra política fiscal desde una perspectiva de género; nuestro actual sistema tributario, creado a la salida de la dictadura y que todavía pervive aunque con múltiples reformas, presenta aspectos que no se ajustan a la realidad social de la mujer del siglo XXI, siendo oportuna su revisión a la luz de los cambios que se están produciendo.

Las mujeres ya no son mayoritariamente amas de casa y su masiva incorporación al trabajo no sólo ha alterado su forma de convivencia con los hombres, sino que ha provocado cambios importantes en su entorno social y económico, tales como el cuidado de los hijos, la necesidad de guarderías, el sobrellevar en muchas ocasiones una “doble jornada laboral”, el complicado, caro y difícil cuidado de los mayores y un largo etcétera que de algún modo y en algún momento deberá tener en cuenta nuestra política fiscal.

En segundo lugar, y para construir nuevos marcos de debate que analicen esta nueva realidad, se consideró interesante introducir una mesa redonda sobre el impacto de género en la alta dirección de la administración pública, intentando completar el enfoque teórico realizado desde el mundo académico, con las opiniones y valoraciones de las personas implicadas en las diferentes administraciones públicas.

Se trataba de reflexionar sobre el poder real de la mujer en la alta dirección en la administración pública, sobre su acceso a la élite gerencial, profundizando en la estrategia de “mainstreaming” o transversalidad que hace ya algunos años recomendó las Naciones Unidas. El vértice de la pirámide profesional, es decir, el “núcleo duro” del poder administrativo tributario en nuestro país, sigue siendo masculino y, aunque la participación de la mujer ha mejorado considerablemente en muchos campos, no ha sido precisamente éste en el que más lo ha hecho.

No existe discriminación alguna en el acceso a la función pública, pero sí en la asunción de altas responsabilidades. La neutralidad que comporta el ejercicio de la función pública no debe hacernos olvidar que son las mujeres las que soportan la mayor parte de las tareas y cargas familiares en paralelo a sus obligaciones laborales, lo que conlleva en muchos casos una “doble jornada laboral”, y el “abandono” o “retiro forzoso” durante años de su carrera profesional, cuando ejerce la opción de la maternidad; la vuelta a ella es dura y difícil, y en muchos casos puede suponer “empezar de nuevo” para superar, con la mayor rapidez posible, el paréntesis producido por su alejamiento del ejercicio profesional.

En las intervenciones y comentarios que se realizaron en el seminario, y que ahora se publican este “Documento de Trabajo”, se constató que tanto la presencia de la mujer en los altos cargos en la Administración General del Estado como en la autonómica y en la local, aunque con matices, sigue siendo minoritaria y evidencia que en ningún caso se ha trasladado a ellas la paridad impuesta por el actual Presidente del Gobierno en el Consejo de Ministros.

Las mujeres que trabajan en la administración pública se plantean muchos interrogantes, algunos de los cuáles señalo a continuación, y que no encuentran ni fácil ni lógica respuesta.

¿Por qué si el número total de efectivos de mujeres y hombres es prácticamente paritario en la Administración del Estado, son tan pocas las mujeres que se hallan en los altos peldaños de su dirección?.



¿Por qué tan sólo hay un diez por ciento de mujeres entre las altos cargos de la administración del estado designadas en el 2004, según datos del Ministerio de Administraciones Públicas?.

¿Por qué si la mujer en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria supone el cincuenta y tres por ciento de sus efectivos y las inspectoras el treinta y uno por ciento, hay sólo cuarenta y nueve mujeres situadas en puestos de alta responsabilidad, lo que representa un veintiuno por ciento de sus altos cargos?.

¿Por qué en el poder judicial, en el que el número de juezas dobló al de jueces en el año 2004, el porcentaje de magistradas tan sólo alcanzó el treinta y ocho por ciento?.

¿Por qué en el Tribunal de Cuentas, de sus doce miembros, tan sólo uno de ellos es mujer?.

¿Por qué de los noventa y tres magistrados que componen el Tribunal Supremo, tan sólo hay entre ellos una mujer?.

También en otros organismos del estado como el Banco de España o la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la presencia equitativa de hombres y mujeres aún está lejos de plasmarse.

La situación de la mujer en el sector privado de nuestra economía es incluso peor, estando apartada casi totalmente de sus órganos de decisión, de ahí que el “techo de cristal” no acabe de romperse y nos explique su escasa presencia en determinadas profesiones y sobre todo en la cima del poder económico. Su avance en otros campos no debe hacernos olvidar su invisibilidad en el sector financiero, en las organizaciones empresariales y en general en el mundo económico.

La tasa de paro laboral femenina es el doble que la masculina; su discriminación salarial sigue siendo un problema de extrema gravedad; no hay mujer alguna en los órganos de dirección de la CEOE, ni prácticamente en los consejos de administración de nuestras empresas privadas; es oportuno resaltar aquí la reciente recomendación realizada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en el informe que presentó sobre el “buen gobierno” de las empresas que cotizan en bolsa, en el que les indicaba que debían reflejar en sus consejos de administración “la diversidad de conocimiento, género y experiencia precisas para desempeñar sus funciones” e incrementar en ellos la presencia de las mujeres para evitar desaprovechar “el potencial talento del 51% de la población”.

Evidentemente, ello no es sólo debido a que la incorporación de las mujeres al mundo laboral se haya producido más tarde, ni tampoco es una cuestión estrictamente ideológica, sino que la situación es producto de múltiples causas que pesan en nuestra sociedad y que han generado barreras directas e indirectas que impiden la igualdad real y el libre acceso de la mujer a las profesiones y ámbitos de la sociedad en plena igualdad de oportunidades con el hombre.

El ejercer la opción de ser madre en nuestro país no es fácil de compaginar con la vida profesional, sino que, más bien en muchos casos supone una “heroicidad”, que cada mujer organiza en su entorno como mejor puede; en todo caso, es una opción ejercida minoritariamente tal y como puede verse observando nuestro bajo índice de natalidad, y que si se ha incrementado en los últimos años ha sido sobre todo gracias al fenómeno inmigratorio.

Nuestro país no ha resuelto de manera eficaz el fenómeno de la maternidad y su conciliación con la vida laboral, y mientras no lo haga seguirá siendo minoritario y anecdótico el número de nacimientos habidos en su seno y muchas mujeres seguirán renunciando al papel biológico de ser “madres”, o tendrán que auto limitarse profesionalmente por ejercer el mismo.

La maternidad no debe contemplarse únicamente como una opción personal e individual, ni como un problema exclusivo de las mujeres, sino como un tema que compete resolver a la sociedad en su conjunto, buscando las respuestas adecuadas y construyendo las soluciones precisas del mejor modo posible, con el esfuerzo de todos, hombres y mujeres.

Para lograr una estricta igualdad de oportunidades que impida el desigual acceso de la mujer al poder político, económico y social, no es suficiente la práctica de acciones positivas individuales y aisladas, sino que se requiere el impulso de un conjunto de políticas públicas que corrijan los sesgos de discriminación que todavía perviven y aceleren los cambios necesarios, que nos permita pasar del viejo modelo de sociedad patriarcal a un nuevo modelo social basado en la igualdad de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Me gustaría incluir, al final de esta introducción, las acertadas palabras del Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladimir Spidla, publicadas en una entrevista en “El País”, que resume y compendia de manera clara y taxativa algunas de las ideas que se mantienen en este documento:

“Europa tiene un problema de estabilidad demográfica, y ni un sólo país europeo alcanza la tasa de reemplazo generacional de 2,1 hijos por mujer; la estabilidad demográfica no se puede resolver sólo con la inmigración, pues siendo esta importante, es evidentemente sólo una parte de la solución y no la principal; hay que mejorar la fecundidad y habrá que mejorar las condiciones para tener hijos, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y profesional. Los países muy favorables a la igualdad tienen tasas de fecundidad relativamente elevadas. Hay que preparar un sistema que apoye al cuidado de los niños, las guarderías y pensar en el sistema de empleo. Si usted quiere cuidar de sus hijos, corre el peligro de perder su carrera para toda la vida; si usted se sale del mercado durante cinco o diez años, no es imposible volver, pero es muy difícil que vuelva a entrar sin políticas públicas de apoyo. La sociedad no debe imponer la elección entre –la familia– o –la carrera– a la mujer, hay que cambiar la sociedad para que no se tenga que tomar este tipo de decisiones”.

3. PALABRAS DE CLAUSURA,

LEIRE PAJÍN IRAOLA (Secretaria de Estado de Cooperación Internacional, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación)

Quiero trasladar en primer lugar mi agradecimiento al Ministerio de Economía y Hacienda y concretamente al Instituto de Estudios Fiscales por la invitación a clausurar estas segundas jornadas sobre política fiscal y género. Soy consciente de la importancia y trascendencia que tuvieron las primeras jornadas celebradas en Madrid, y estoy segura de que esta segunda jornada de trabajo habrá contribuido sin duda a seguir avanzando en nuevas respuestas a lo que tiene que ser una nueva política económica y fiscal que incorpore la perspectiva de género. Creo que todas somos conscientes de la importancia que esto tiene en un proyecto político, centrado en corregir todos los sesgos de discriminación que aún existen en las políticas públicas.

Entenderéis que mi presencia aquí obviamente no es en condición de experta en los temas que hoy habéis tratado, ni como responsable política de estas áreas, aunque podría hablar mucho de los cruces que existen de manera cotidiana entre las política económica y la política de cooperación que es la que en estos momentos estoy liderando desde el gobierno, y sobre la que algo os contaré más adelante.

Formo parte, eso sí, de un gobierno paritario, comprometido con un programa de intensa reforma social y política. Movido por los valores socialdemócratas, feministas e ilustrados. Y dirigido por un Presidente que se declara feminista y actúa como tal, y que no duda en reconocer a la igualdad como el mayor motor de cambio de cualquier sociedad.

En este sentido, la paridad para el gobierno, que me honro representar, no sólo se ha traducido en una cuestión numérica. Porque aunque es verdad que es importante que las mujeres accedamos en igualdad de condiciones al poder, igual de importante es traducir esta paridad en acción política; en una acción política que se ha marcado como objetivo superar y reducir los problemas reales de las mujeres de hoy y construir una democracia más justa.

La igualdad, que dejó hace ya algún tiempo de ser un asunto de mujeres, ha pasado a ser un rasgo de identidad de las democracias avanzadas y desde luego uno de los ejes de cambio de este gobierno. Por eso se han aprobado las leyes y normas que hoy ya todas conocemos, y en las que por no alargarme demasiado no me voy a detener, pero que demuestran que el compromiso de este gobierno con la igualdad es un compromiso serio y riguroso y no un mero discurso político.

El modelo de sociedad avanzado que este gobierno está liderando pretende no sólo garantizar que las mujeres pueden decidir libremente sobre su propio proyecto de vida, sino que pretende además eliminar las barreras y la estructuras sociales que siguen generando discriminaciones directas e indirectas entre hombres y mujeres, y remover los obstáculos que aún impiden que las mujeres gocen de las mismas oportunidades, eliminando al mismo tiempo las bolsas de discriminación que aún perviven.

Si algo hemos aprendido en los últimos años es que la incorporación de las mujeres a la vida política y social y las acciones positivas, aunque importantes, no son suficientes para acelerar estos cambios. Las transformaciones sociales que se necesitan para asegurar el cambio, exigen de la movilización de todas las políticas públicas, para que todas ellas se orienten en este mismo empeño. Ese es el objetivo de la estrategia de “mainstreaming” que Naciones Unidas nos recomendó hace ya diez años, y sobre la que estamos insistiendo fuertemente en estos momentos en nuestro país.

Es verdad que llevamos años intentando aplicar esta estrategia de incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos, pero lo cierto es que en muy pocos ámbitos se ha comprendido y empezado a aplicar de manera sistemática. Tampoco el ámbito de la política fiscal y financiera que estamos abordando ha sido precisamente uno de los más avanzados en esta orientación. Ha hecho falta tiempo para comprender realmente este instrumento, y para que desde las instituciones se tomara en serio este asunto de la transversalidad. Tengo que reconocer que es una



cuestión de voluntad política, claro que sí, pero también desde la ciencia, los propios agentes sociales, los políticos y todos los actores que intervienen en las políticas públicas, ha sido necesario incorporar este nuevo enfoque, sin el que realmente es imposible acelerar el proceso de radical cambio social que pretendemos.

En este sentido estoy convencida que las futuras Unidades de Género que el gobierno se ha comprometido a implementar en todos los Ministerios serán un instrumento adecuado para la correcta aplicación de los informes de impacto de género y, en definitiva, del enfoque de género que debe de acompañar a todos los proyectos legislativos y normativos.

La teoría feminista hace ya algún tiempo que viene aportando interesantes reflexiones al mundo de la economía y viceversa, y jornadas como ésta están avanzando en la necesidad de construir nuevos marcos de acción pública que tengan en cuenta la nueva realidad de las mujeres. Sin duda las políticas fiscales son claves en el diseño de una política global, basada en obtener los recursos necesarios para financiar los servicios de nuestro estado del bienestar.

La realidad de las mujeres de la generación de mi abuela, incluso de la de mi madre y la realidad de las mujeres de mi generación realmente tiene muy poco que ver, a pesar de los dificultades que hoy podamos seguir compartiendo. Y esta nueva realidad, donde se mezclan viejos y nuevos problemas, requiere un debate como el que hoy habéis mantenido aquí, que permita abordar reformas oportunas para el objetivo que pretendemos y que sobre todo las mujeres de mi generación, nos están reclamando. El cambio del viejo modelo patriarcal por otro modelo de convivencia basado en la igualdad de responsabilidades, es uno de los mayores que hemos experimentado.

Hoy más del 90% de los españoles opinan que “hombre y mujer deben contribuir al cuidado del hogar y de sus miembros”. Y solamente el 25% piensa que “no está bien que el hombre se quede en casa cuidando a los hijos y que la mujer se vaya al trabajo”. Todo el mundo parece ya plenamente consciente de que es conveniente que las mujeres se incorporen al trabajo asalariado y que los hombres compartan con plena responsabilidad las tareas domésticas. Aunque esta conciencia de la igualdad como objetivo a perseguir, no implica automáticamente un cambio en la vida cotidiana, y existe una demanda ciudadana por resolver desde lo público estos problemas de conciliación de la vida laboral y familiar, que debe ser atendida por quienes tenemos el deber de diseñar las políticas.

Sin duda uno de los graves problemas de las españolas de hoy, que como consecuencia han decidido (no siempre libremente, a veces las circunstancias obligan) renunciar a la maternidad.

El sistema de impuestos y prestaciones también fue diseñado en el contexto de otra realidad social, y desde entonces, no se han hecho los cambios oportunos para adaptarlo a esta nueva realidad social de hombres y mujeres.

Las mujeres ya no somos mayoritariamente amas de casa, nos hemos incorporado de forma generalizada al trabajo asalariado y a todos los ámbitos de la vida pública. Pero aún encontramos numerosas barreras. De hecho la incorporación laboral es aún parcial, sobre las mujeres sigue recayendo la mayor parte del trabajo doméstico, tienen tasas de desempleo, temporalidad y subempleo mucho mayores que las de los hombres, y la discriminación salarial sigue siendo un problema de extrema gravedad. Seguimos teniendo, por qué no reconocerlo, serios problemas de discriminación laboral y empresarial, que hay que abordar.

Por eso, aún son muchos los retos a tener en cuenta en los próximos años:

- En primer lugar es urgente promover desde las políticas públicas de empleo, la incorporación de las mujeres a un empleo de calidad.
- En segundo lugar habría que revisar el sistema tributario para tener en cuenta las nuevas realidades de las familias de hoy. Los nuevos servicios públicos que demandan y la situación de los propios “contribuyentes” dentro de estas nuevas familias.
- Por último, tenemos que avanzar en la distribución equitativa del cuidado de las personas y del trabajo doméstico entre hombres y mujeres. La filósofa francesa Sylviane Agascinki reconocía hace poco tiempo que la ausencia de reparto de las tareas y responsabilidades domésticas es el mayor fracaso del feminismo. La gratuidad del trabajo doméstico familiar, su exclusión a priori del sistema económico

moderno, constituyen en realidad una explotación peculiar prácticamente oculta. Y lo cierto es que el tema de la división sexual de las tareas en la vida privada no está resuelto. Ni siquiera en las generaciones más jóvenes como la mía. El territorio doméstico y la vida privada se tienen que ver de forma distinta.

Pero desde el gobierno queremos influir también en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres en el mundo. Y me vais a permitir aquí hacer un pequeño inciso sobre la parte de este proyecto que me toca liderar, que es la cooperación internacional. Por primera vez el Plan Director de la Cooperación Española recoge la equidad de género como un eje transversal de todas las políticas públicas de cooperación internacional. En esas políticas de cooperación estamos impulsando que el conjunto de países con los que trabajamos utilicen instrumentos que favorezcan la igualdad y la equidad. Equidad de género entendida como la existencia formal y real de los mismos derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades para los hombres y las mujeres en todos los grupos de edad, sectores sociales, culturas y etnias, como un factor fundamental de lucha contra la pobreza y la exclusión.

Las cifras de la situación de la pobreza en el mundo indican que una mayoría desproporcionada de personas, alrededor de un 70%, son mujeres. En los países en desarrollo, el acceso a la educación y la permanencia en los sistemas educativos para las niñas se ve limitado por situaciones de desigualdad. Existe un elevado índice de morbilidad en la población femenina debido a graves carencias nutricionales y a limitaciones en el acceso a la atención sanitaria. Asimismo las mujeres sufren diversas formas de violencia física, sexual y psicológica para la que existen escasos recursos de prevención y tratamiento.

Reconociendo esta realidad, la política española de cooperación internacional asume el objetivo de contribuir al logro de una mayor igualdad. Tal objetivo lo concebimos de una manera transversal en el conjunto de políticas y con la realización de las acciones necesarias que contribuyan a apoyar a los países en desarrollo a fortalecer, complementar y consolidar sus políticas y capacidades institucionales para promover la equidad de género.

Las líneas estratégicas y las actuaciones prioritarias se centran en cuatro ámbitos:

- 1.º Promoción de una mayor representación y participación de las mujeres en los espacios sociales y políticos.
- 2.º Fortalecimiento de las políticas públicas de igualdad de género a través de: mejoras legislativas, fortalecimiento de los sistemas judiciales y de acceso a la justicia, mejora de los servicios públicos, en las medidas integrales para la prevención de la violencia, etc.
- 3.º Mejora de oportunidades de las mujeres en el ámbito económico a través de: acceso al crédito, a la propiedad de la tierra, a las nuevas tecnologías, al apoyo a la educación, formal y a la capacitación para su inclusión en el mercado laboral, capacitación empresarial,...
- 4.º Formación en los valores de ciudadanía: apoyo a las actividades de formación y sensibilización dirigidas a las mujeres y hombres que contribuyan a un cambio de actitudes en las relaciones de convivencia.

Ejemplos prácticos de la puesta en práctica de estas políticas son el Acuerdo marco con UNIFEM, ó el Fondo de Microcréditos que gestiona la AECI, donde hay en circulación más de 300mll de euros y más del 50% son solicitados y concedidos a propuestas presentadas por mujeres.

Queridas amigas y amigos:

Las ventajas de los cambios que estamos promoviendo son indudables. En primer lugar, son un requisito imprescindible para garantizar la equidad del sistema. En segundo lugar, y no menos importante, tales cambios son necesarios desde el punto de vista de la eficiencia económica. En eso todas las economistas que estáis reflexionando desde esta nueva óptica coincidís, y es una premisa en la que se está insistiendo desde los organismos internacionales.

Somos conscientes, no obstante, que los cambios profundos y estructurales son complicados y en demasiadas ocasiones lentos, sin embargo me vais a permitir finalizar con un



mensaje de optimismo, porque más allá de los “ruidos mediáticos”, creo que estamos cumpliendo a buen ritmo una agenda política con objetivos concretos a medio y largo plazo, en materia de igualdad. Si todas las reformas que estamos aplicando se ponen en marcha, creo las mujeres de mi generación y sobre todo las que vienen después que yo, estaremos en condiciones de asumir una vida mucho más fácil y también más justa. Erradicar la violencia, más y mejor empleo, redistribución más equitativa de las responsabilidades familiares, nuevos servicios del estado del bienestar, individualización de los derechos de protección social y de los sistemas fiscales, siguen siendo sin duda, los retos que tenemos por delante, y en los que todas debemos implicarnos.

Hay que extender la paridad a todos los ámbitos, porque la paridad, que no es otra cosa que un reparto equitativo o una redistribución justa entre mujeres y hombres, se tiene que trasladar a todos los campos de la administración, al empleo, a la economía, a la cultura, y también al ámbito privado. Sólo así la paridad dejará de ser un instrumento y conseguirá el objetivo que pretendemos: una sociedad justa que garantice la libertad y la autonomía de todos y todas sus ciudadanas.

Muchas gracias

4. MESA REDONDA

4.1. LA MUJER Y LA ALTA DIRECCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, M.^a JOSÉ LLOMBART BOSCH (Delegada Centro Regional Instituto de Estudios Fiscales en Valencia)

En los últimos cuarenta años en España se han producido importantes cambios en la posición que ocupan las mujeres en la sociedad, experimentando una evolución similar a la del resto de los países europeos de nuestro entorno, aunque en el proceso español han existido características específicas que cabe brevemente analizar.

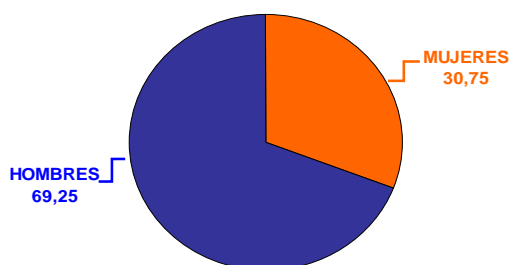
Conviene recordar que no es hasta el año 1961 cuando se reconoce por ley el derecho de las mujeres al trabajo (ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer), y sólo hacia mediados de la década de los setenta, desaparece el permiso del marido para que la esposa pueda ejercer su derecho al trabajo (ley de relaciones laborales de 1976). Pero es la Constitución de 1978 la que dota a la sociedad del instrumento idóneo para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres. Los artículos 9^o.2 y 14 consagran la libertad e igualdad de derechos para todos los españoles y españolas, representando un fuerte motor de cambio y consiguiendo un acceso mayoritario a los estudios de grado medio y superior de varones y mujeres e igualándonos por fin a los países de nuestro entorno frente a la fuerte segregación de género ejercida durante todo el período franquista.

Desde entonces la situación de las mujeres no ha dejado de progresar, y en la actualidad el porcentaje de alumnas que obtiene la graduación universitaria es mayor que la de los varones, un 55% en las carreras de ciclo largo y un 64% en las de ciclo corto. Nos encontramos en la actualidad con la generación de jóvenes mejor formadas y con mayor nivel cultural de toda nuestra historia. Pero pese a todos estos innegables avances, la situación de las mujeres en España dista mucho de ser la deseada. La discriminación de género persiste en determinados ámbitos o profesiones y se manifiesta a través del análisis de determinados índices, tales como la tasa de actividad laboral, la de empleo y desempleo, o en la mínima representación de las mujeres en los altos puestos directivos.

Unas breves cifras nos sitúan a la mujer en el momento presente: la tasa de actividad laboral de las mujeres asciende a un 48% y se aleja todavía bastante a la de los varones, que es de un 76%, quedando además a diez puntos de la media europea femenina, que asciende al 58%. La tasa de desempleo es de un 27%, frente al 14% de la de los varones. En relación a los ingresos laborales las españolas siguen sufriendo altos índices de discriminación salarial, puesto que reciben cerca de un 30% menos que los varones que ocupan un puesto similar. Sigue existiendo una marcada segregación horizontal, pues su trabajo se concentra en el sector servicios y en los departamentos administrativos. La discriminación de género se manifiesta también en las menores oportunidades de promoción profesional y en la menor consideración social que tienen los denominados “trabajos femeninos”.

Observemos qué ocurre en la Administración Pública Española y sobre todo en la *Administración General del Estado*; en ella el porcentaje de mujeres en relación al total de efectivos, asciende al 30,75%. Este porcentaje aparentemente bajo se explica por la reducida presencia de mujeres en algunos colectivos profesionales tales como la Guardia Civil, la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas, en las que hasta hace muy poco se hallaban vetadas a las mujeres.

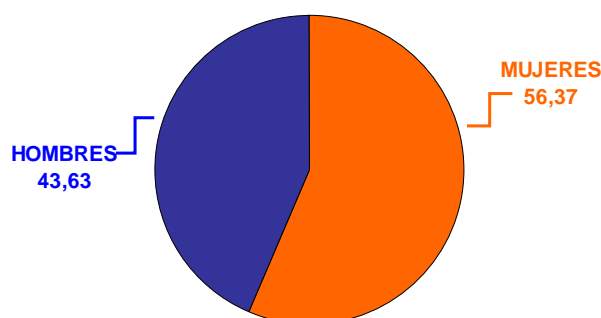
Efectivos en la Administración General del Estado



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

En la *Administración Autónoma* el porcentaje de mujeres es más elevado, ascendiendo a 56,37 %; se trata de una administración más joven en dónde los colectivos funcionariales se han creado recientemente, tras las transferencias del Estado a las CCAA y quizás no arrastran determinados aspectos de los colectivos profesionales de las otras administraciones.

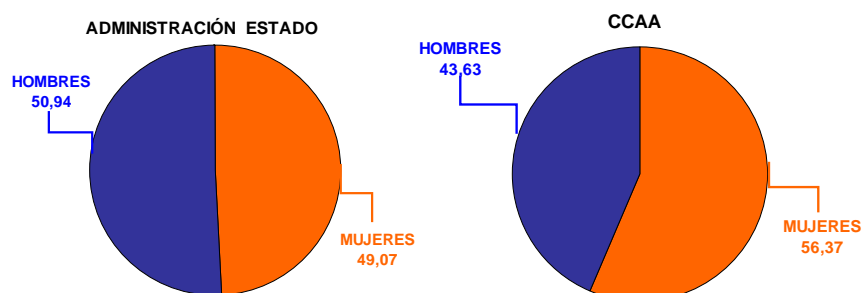
Efectivos en la Administración Autónoma



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

Si no tenemos en cuenta las profesiones antes mencionadas como la guardia civil etc..., los porcentajes entre mujeres y hombres son bastante similares en ambas administraciones; así, un 49,07% en la Administración General del Estado y un 56,37% en las Comunidades autónomas. Ello viene prácticamente a corroborar los porcentajes que se producen en el censo de población.

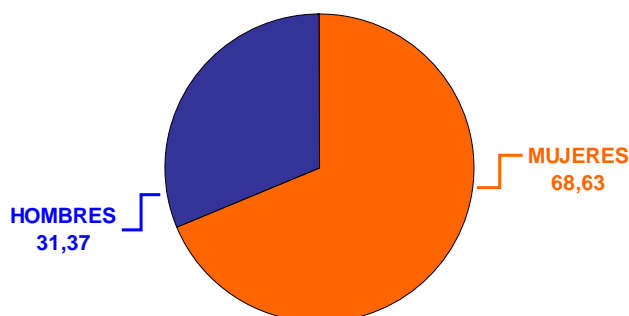
Comparativo entre Administraciones restando algunas profesiones



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

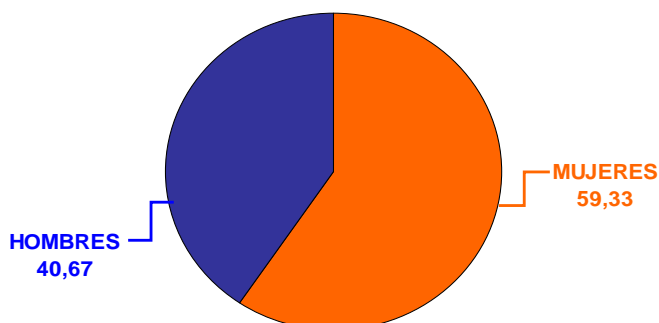
Sin embargo se observa una elevada presencia de mujeres en el Sistema Nacional de Salud el 68,63% y en la Educación Pública el 59,33%. En los gráficos siguientes se recoge el hecho ya muy analizado que *determinadas profesiones constituyen ocupaciones marcadamente feminizadas*, con porcentajes de mujeres muy superiores al de hombres.

Efectivos en el Sistema Nacional de Salud



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

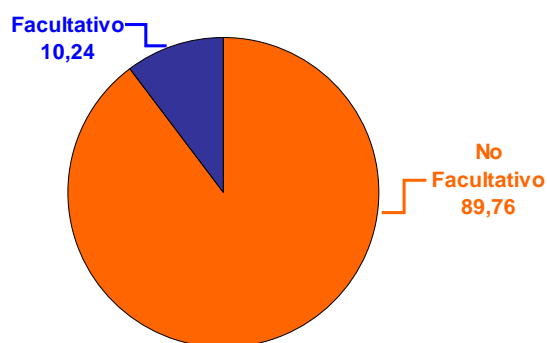
Efectivos en la Educación Pública



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

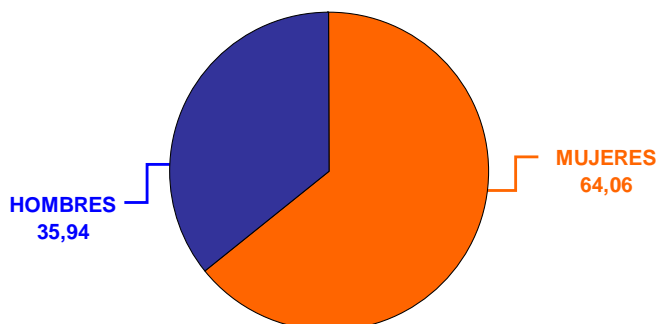
Un análisis más a fondo en ambos sectores nos indica que este elevado porcentaje de participación femenina disminuye en cuanto introducimos en el análisis la variable de la posesión o no de un título superior. De tal modo que, si la comparación en el sector sanitario la realizamos entre el Personal Facultativo y el No Facultativo, *el porcentaje de mujeres entre los médicos asciende sólo a un 10,24% y el personal no facultativo al 89,76%*. Algo parecido ocurre en el sector de la docencia entre el porcentaje de mujeres dedicadas a la enseñanza no universitaria (64,06%) y el menor porcentaje dedicado a la Universidad (40,74%).

% Mujeres entre el Personal Sanitario



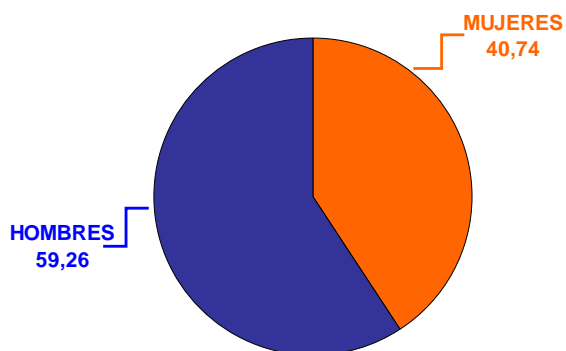
Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

Efectivos Personal Docente No Universitario



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

Efectivos Personal Docente Universitario



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

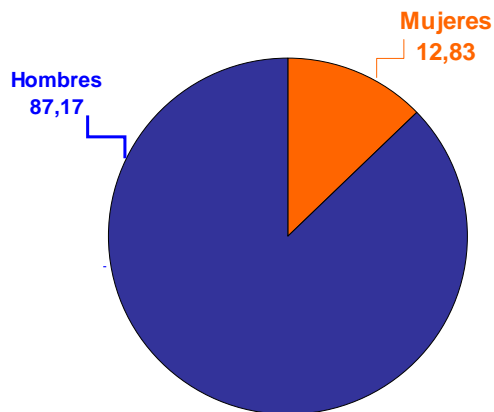
En el otro extremo existen profesiones *profundamente masculinizadas* como las Fuerzas Armadas, la Guardia Civil y la Policía Nacional; en este sentido destacar que en las Fuerzas Armadas españolas las mujeres han pasado a constituir un porcentaje significativo y en franco crecimiento, sobre todo comparado con los países de nuestro entorno.

Efectivos Guardia Civil



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

Efectivos Policía Nacional



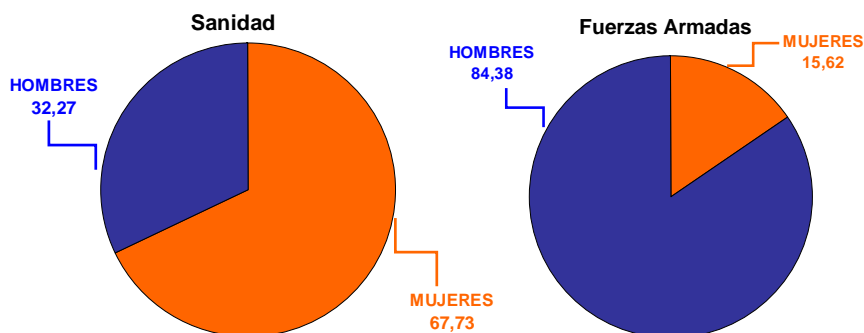
Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

Efectivos Tropa Fuerzas Armadas



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

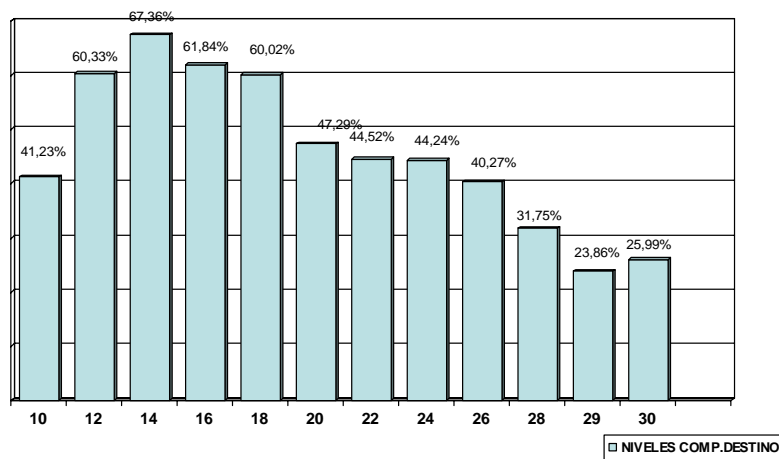
Comparativo efectivos entre Sanidad y Fuerzas Armadas



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

Si realizamos un *análisis por niveles de puestos de trabajo en el sector público*, vemos que la presencia de la mujer es *significativamente reducida en los puestos directivos de mayor responsabilidad y nivel* (niveles más altos: 28, 29 y 30); a medida que descendemos de nivel su presencia se eleva, siendo esta muy alta en los niveles bajos (10, 12, 14, 16 y 18).

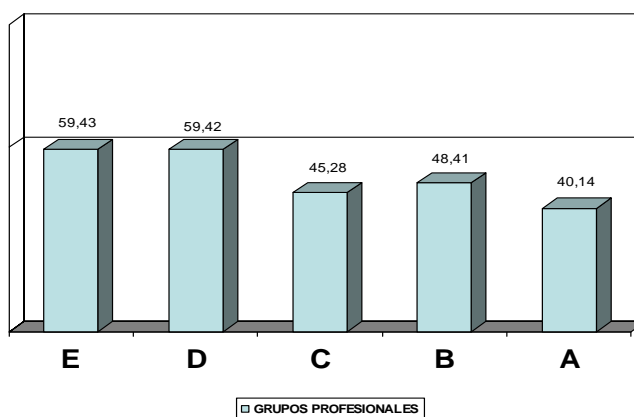
Efectivos de Mujeres por Niveles de Complemento de Destino en la Administración General del Estado



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas Enero 2003

Si el análisis lo hacemos por cuerpos o grupos profesionales el porcentaje de mujeres se reduce a medida que se asciende en los grupos; en el grupo E (conserjes) el porcentaje de mujeres es del 74,14%; en el grupo A (directivos y preciso ser licenciado) es del 40,14%.

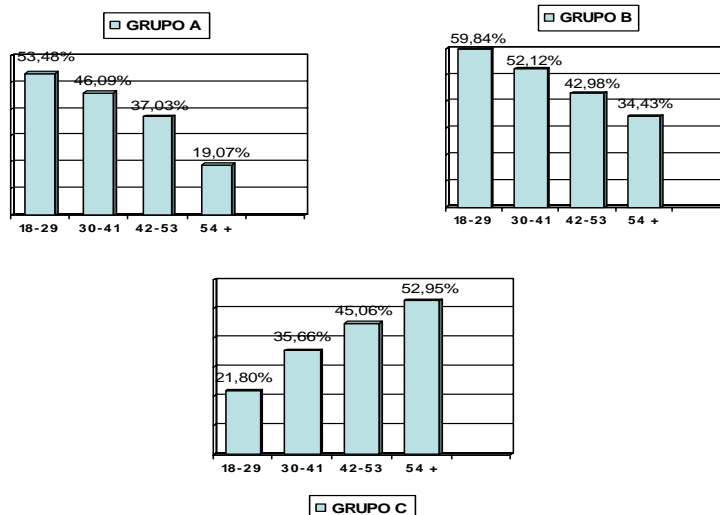
Efectivos de Mujeres por Grupos Profesionales en la Administración General del Estado



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas Enero 2003

Si además introducimos la variable de la edad, se pueden detectar algunos cambios futuros de carácter estructural; ya que mientras en el grupo A las mujeres mayores de 54 años representan un 19,07%, en el tramo de edad entre los 18-29 años las mujeres representan un 53,48%; muy similar es la tendencia en el grupo B. En el grupo C se observa la tendencia inversa, ya que conforme se asciende en los tramos de edad, aumenta el porcentaje de mujeres, siendo este sin embargo mínimo en el tramo de menor edad.

Efectivos de Mujeres por Grupos y Tramos de Edad en la Administración General del Estado

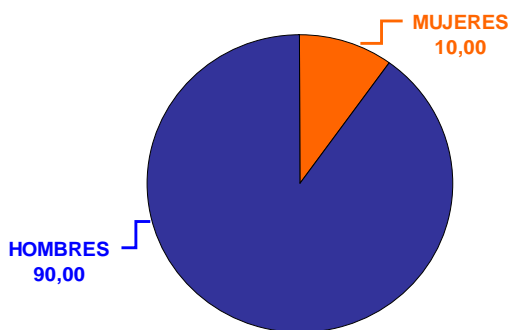


Fuente: Ministerio Administraciones Públicas Enero 2003

Al analizar la tendencia cabe resaltar que el futuro puede observarse con cierto optimismo ya que ésta apunta claramente a un aumento progresivo del peso de las mujeres en los grupos más altos; de persistir la misma en el medio plazo se igualarán los efectivos de mujeres y hombres en cada grupo e incluso puede ser que la tendencia llegue a invertirse. En el tramo de edad más joven, entre los 18 y 29 años, tanto en el grupo A como en el B el número de mujeres supera al de hombres; ha de suponerse que cuando estas generaciones lleguen a edades más adultas serán más el número de mujeres en los puestos de alta responsabilidad aunque sólo sea por razones estadísticas.

Por último, analicemos la participación de la mujer entre los Altos Cargos de la Administración General del Estado. Según la Ley 6/1997 de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE) son altos cargos de la administración: los Miembros del Gobierno, los Secretarios de Estado, Subsecretarios, Secretarios Generales, Directores Generales, Secretarios Generales Técnicos, Delegados de Gobierno y Embajadores. Según este criterio sólo un 10% de los altos cargos son mujeres; sorprende el dato de las sedes diplomáticas, en las que sólo hay 5 embajadoras de las 182 embajadas.

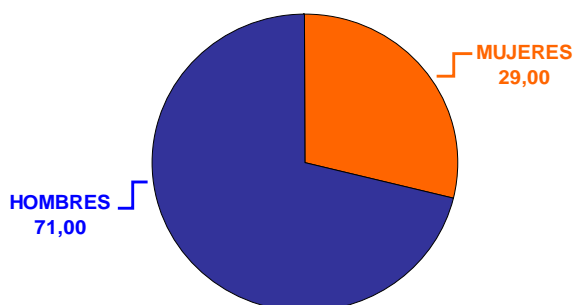
Efectivos de los Altos Cargos en el Estado (según Lofage)



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

Si nos abstraemos de esta restrictiva definición e incluimos en el concepto también a los Subdirectores Generales, Vocales Asesores y Subdelegados de Gobierno, *la representación de las mujeres aumenta considerablemente, ascendiendo esta a una participación de un 29%.*

Efectivos de los Altos Cargos en el Estado



Fuente: Ministerio Administraciones Públicas, enero 2003.

¿Por qué las mujeres se encuentran tan poco representadas en los altos puestos directivos no sólo en el sector privado sino incluso como acabamos de observar también en el sector público? Al parecer las razones pueden hallarse en el denominado “techo de cristal”, alusión metafórica a las barreras invisibles que impiden a muchas mujeres con alta capacidad personal y profesional alcanzar posiciones elevadas en los entornos directivos.

Hoy en día resultan obsoletas las explicaciones psicológicas relativas a las carencias educativas de las mujeres o a su falta de capacidad intelectual, ya que su acceso generalizado a los niveles formativos superiores e incluso a las carreras denominadas “masculinas” invalidan por si mismos estos argumentos. Las barreras que configuran el techo de cristal en la carrera directiva de las mujeres son entre otras las siguientes:

Una *cultura organizacional* que mantiene el statu quo de los varones y conserva creencias estereotipadas de género que afectan a las políticas de selección del personal y que constituyen una de las barreras más sutiles que actúan de freno en la promoción femenina. *La cultura organizacional sigue siendo machista y está dominada por los valores masculinos.* Los estereotipos se refieren o bien a la convicción de que los “varones son mejores directivos que las mujeres”, o bien a la “creencia” de que los rasgos que configuran el perfil ideal del directivo se corresponde con aspectos prototípicos de la masculinidad. También incide de manera negativa la cultura profesional basada en la “jornada extensa” que hace que muchas mujeres o no puedan participar en los cargos de alta responsabilidad o se autoexcluyan de ellos.

La asunción de las responsabilidades familiares. El papel social de esposa, y sobre todo el de madre, continúa estando interiorizado como algo estrechamente vinculado a su género, lo que les obliga a compatibilizar en algún momento ambas tareas e incluso abandonar –temporalmente- el mundo profesional o laboral. Las mujeres deben conciliar sus compromisos familiares con su desarrollo profesional, lo que suele restar posibilidades a su carrera y complicar su ejercicio laboral; las mujeres que son muy conscientes de las demandas que suponen tanto la maternidad como el cuidado de los hijos tienen que hacer una elección consciente entre mantenerse en el campo de batalla de la competencia profesional o relegar esta faceta para compatibilizarla con las obligaciones familiares. La conclusión más clara es que en el momento actual en nuestra sociedad las responsabilidades familiares son asumidas mayoritariamente por las mujeres, *y resulta muy difícil compatibilizarlas con las demandas laborales que plantean los trabajos de alta dirección, representando un serio obstáculo en su acceso y promoción profesional.*



Las barreras internas. Nos referimos a aquellas barreras que suponen actitudes desarrolladas por las propias mujeres que actúan como verdaderos obstáculos y les lleva a autoexcluirse de la carrera directiva con el consiguiente alejamiento progresivo de ellas de los puestos de responsabilidad a través de un *proceso propio de segregación continuada*.

Por lo tanto cualquier acción política y social encaminada a incrementar la presencia de las mujeres en los equipos directivos, exigirá como condición necesaria para ser efectiva, aligerar sus responsabilidades familiares y potenciar el que las cargas familiares sean compartidas por varones y mujeres, lo que requiere cambios en los patrones sociales de la familia. Cada persona debe ser valorada por lo que es, independientemente de su raza, su sexo, su procedencia étnica, su nacionalidad y su procedencia cultural. Las personas precisan ser juzgadas como individuos y no como representantes de tal o cual grupo.

Queda todavía en nuestra sociedad un largo camino por recorrer en pro de la participación de la mujer en las altas tareas de responsabilidad, la sociedad no puede permitirse “el lujo” de desaprovechar las habilidades que poseen las mujeres y que constituyen el 50% de la población.

4.2. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA. EL CAMINO HACIA UNA POLÍTICA DE GÉNERO, MILAGRO MONTALVO SANTAMARÍA (Inspectora de Hacienda del Estado)

¿Podemos decir, estando a punto de terminar el 5.º año del 3.º Milenio de la Era cristiana, que es necesario el establecimiento de medidas específicas para garantizar la igualdad de género en los *puestos de decisión* de la Administración Pública? ¿No es suficiente con el reconocimiento del derecho a la igualdad de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, del art. 14 de la Constitución? En particular, y en lo que se refiere al acceso a la función pública, este principio fundamental tuvo su desarrollo en la Ley de 1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y en la más reciente de 1999 Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras. Y, por supuesto, en los muy recientes Acuerdos del Consejo de Ministros de marzo de 2005, por *El que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres*, y *El que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado*.

Pero, eliminados los obstáculos jurídicos que impedían a las mujeres desempeñar un empleo público en condiciones de igualdad, no cabe duda que todavía perviven, sin embargo, dificultades para erradicar por completo la discriminación de las mujeres en las Administraciones públicas, *sobre todo en lo que se refiere a su promoción profesional a puestos de decisión*. Ello sin contar con que, a las alturas que estamos (en 1998 el porcentaje de mujeres entre los 19 y 44 años que tenían un empleo remunerado se cifraba ya en el 65%), la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañada suficientemente de medidas que favorezcan la consolidación de una nueva forma de cooperación y compromiso entre hombre y mujeres, y que permitan un reparto equilibrado de responsabilidades entre ambos sexos en la vida profesional y privada.

Quizá no debemos perder de vista, para empezar, que las conquistas jurídicas en este ámbito son muy recientes, y, de las sociales, habría mucho que hablar. Es muy largo todavía el camino por recorrer, porque acaba de empezar.

LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA ESTATAL

Como se sabe, la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, conocida por *Agencia Tributaria*, es el organismo público, dependiente de la Secretaría de Estado de Hacienda del Ministerio de Economía y Hacienda, encargado de la gestión del sistema tributario estatal y del aduanero, así como de los recursos de otras Administraciones y Entes Públicos, nacionales o de la Unión Europea, cuya gestión se le encomiende. De ahí que un análisis sobre la situación de la mujer en el marco de la Administración Tributaria estatal deba estar centrado necesariamente en la Agencia Tributaria, sin perjuicio de la consideración de otros órganos también relacionados con la gestión de los tributos, como podría ser la *Dirección General de Tributos*, *los Tribunales Económico-Administrativos*, *la Dirección General del Catastro*, *la Intervención General de la Administración del Estado*, o *el Instituto de Estudios Fiscales*.

Pero la Agencia Tributaria ya es por sí sola un organismo lo bastante representativo de la Administración Tributaria estatal, por la importancia de su función y por el número del personal que presta en ella sus servicios.

La Agencia Tributaria en cifras

A 31 de diciembre de 2004, el número total de efectivos de que disponía la AEAT era de 27.415 *personas*, de los que 24.846 son funcionarios, y el resto, laborales.

En función del Cuerpo de pertenencia, la distribución por Grupos de los funcionarios es la siguiente:

	TOTAL PERSONAL
GRUPO A	2.079
GRUPO B	7.122
GRUPO C	8.303
GRUPO D	7.298
GRUPO E	44
TOTAL	24.846



A su vez, dentro de cada Grupo, la distribución por Cuerpos es la que sigue:

GRUPO A

Inspectores de Hacienda	1.538
Superior de Vigilancia Aduanera	190
Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	107
Arquitectos de la Hacienda Pública	49
Profesores Químicos de Aduanas	29
Resto Grupo A	166
TOTAL GRUPO A	2.079

GRUPO B

Técnico de Hacienda Pública	6.112
Ejecutivo de Vigilancia Aduanera	407
Gestión de Sistemas e Informática	248
Gestión de la Administración Civil Estado	135
Resto Grupo B	220
TOTAL GRUPO B	7.122

GRUPO C

General Administrativo, Esp. Agentes de la Hacienda Pública	4.248
General Administrativo, Esp. de Administración Tributaria	1.680
General Administrativo de la Administración del Estado	523
Técnicos Auxiliares de Informática	707
Agentes de Vigilancia Aduanera	1.041
Resto Grupo C 104	
TOTAL GRUPO C	8.303

GRUPO D

General Auxiliar, Especialidad de Administración Tributaria	6.814
General Auxiliar de la Administración del Estado	307
Resto Grupo D	177
TOTAL GRUPO D	7.298

TOTAL GRUPO E 44

TOTAL FUNCIONARIOS 24.846

TOTAL LABORALES 2.569

TOTAL 27.415

La *Agencia Tributaria* ya no es un organismo demasiado joven si atendemos a la *edad media* del personal, que se sitúa en *45 años*, siendo similar para los hombres, aunque algo superior, y para las mujeres. Por grupos de titulación, el de mayor edad es el E (con 57 años) y los de menor el B y el C con 44 años.

Por sexos, se aprecia que *las mujeres constituyen el 52,9 por ciento* y los hombres el 47,1 por ciento del total.

En las *áreas operativas* de Gestión, Inspección, Recaudación y Aduanas prestan servicio 19.946 personas, lo que representa el 72,8 por ciento del personal, destacando el área de Gestión

Tributaria con 6.774, seguida de la de Inspección con 4.994, la de Recaudación con 4.554 y la de Aduanas con 3.624 personas. El área de Informática tributaria cuenta con 2.810 personas. El resto del personal presta servicio en otras áreas como Recursos Humanos, Administración Económica; Organización, Planificación y Relaciones Institucionales; Servicio de Auditoría Interna; Servicio jurídico; Secretarías Generales de las Delegaciones o Gabinete del Director General.

Este es el *Organigrama* de los órganos directivos de la Agencia Tributaria:



Pues bien, tal y como se deduce del cuadro anterior, son 11 los cargos directivos de mayor nivel: Presidente, Director General, y 9 Directores de Departamento.

¿Cuántos de estos 11 *puestos directivos* son ocupados por mujeres? Exactamente 2 (la jefatura del Servicio de Auditoría Interna, y la jefatura del Departamento de Recaudación), lo que supone un porcentaje *del 18%*.

En un *segundo nivel de puestos directivos* podríamos considerar tres grupos: por una parte, las Direcciones Adjuntas, Subdirecciones Generales y Oficinas Nacionales de cada Departamento; por otra, los puestos directivos de máximo nivel en el ámbito territorial, es decir, los Delegados Especiales y Delegados de la Agencia Tributaria; por último, también son puestos de nivel directivo las Jefaturas Regionales de Dependencia de cada área, que son 17 en total (una por Delegación Especial).

Así, por el primer grupo:

DEPARTAMENTO	N.º DE SUBDIRECCIONES	OCUPADAS POR MUJERES	%
Dirección General	2	1	50%
Servicio Jurídico	2	0	0
Servicio Auditoría	3	0	0
Informática	5	2	40%
DOPRI	4	0	0
Aduanas	8	2	25%
Inspección	6	2	33%
Recaudación	5	3	60%
Gestión	6	3	50%
RRHH-AE	13	1	7%
TOTAL	54	14	26%



En cuanto a las Delegaciones:

DELEGACIONES ESPECIALES	OCUPADAS POR MUJERES	%
17	4	23,5%

DELEGACIONES	OCUPADAS POR MUJERES	%
51	8	15,7%

Y en cuanto a las Jefaturas de Dependencia Regional:

ÁREA	JEFATURAS OCUPADAS POR MUJERES	%
Gestión	1	6%
Inspección	4	24%
Recaudación	4	24%
Aduanas	5	29%
Informática	3	18%
RRHH	4	24%
TOTAL	21 (sobre 102 puestos)	20%

La situación es similar en otros organismos de la Administración Tributaria. Así, por ejemplo, si tomamos en consideración cuántos Presidentes de los 17 Tribunales Económico-Administrativos Regionales son mujeres, nos encontramos que son sólo 3 (Castilla-La Mancha, Murcia, Baleares), es decir, un triste 18%, y, además, tampoco la Presidencia del Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC) está ocupada por una mujer.

En resumen, el nivel de ocupación de puestos directivos en la Administración Tributaria estatal por mujeres es el siguiente:

PUESTOS DIRECTIVOS	% DE OCUPACIÓN POR MUJERES
DIRECTORES	18%
DELEGADOS ESP	23,5%
DELEGADOS	15,7%
SUBDIRECTORES	26%
JEFES REGIONALES	20%
TEAR	18%

Y en la AEAT, eso significa que, de un total de 235 puestos directivos considerados, están ocupados por mujeres en total 49, es decir, un porcentaje del 20,8%.

Como se ve por los anteriores datos, las mujeres están aún lejos de ocupar el número de puestos directivos que les corresponden simplemente en función del porcentaje de su presencia, al menos en la AEAT: de las 27.415 personas al servicio de la organización, el 52,9% son mujeres.

Pero, claro está, no todas las mujeres están en situación de acceder a los puestos directivos. De hecho, en los Grupos C y D, son mayoría las mujeres, pero no así en el Grupo A, el que accede a los puestos de dirección.

Pues bien, el Grupo A (un total de 2.079 funcionarios) está constituido mayoritariamente por Inspectores de Hacienda. En concreto, como ya se ha dicho, a 31-12-2004 son 1.538 Inspectores

al servicio de la AEAT. En cuanto a los otros Cuerpos, son mayoritariamente masculinos, siendo los más numerosos Vigilancia Aduanera (190) y Sistemas y Tecnologías de la Información (107).

¿Cuántos de estos 1.538 Inspectores son mujeres? Según datos de la propia AEAT, exactamente 480, lo que supone un porcentaje del 31,32%.

La conclusión es obvia: *de ningún modo puede considerarse que la mujer está debidamente representada en los puestos directivos de la AEAT.*

Porcentaje de mujeres en la AEAT	52,9%
Porcentaje de Inspectoras de la AEAT	31,32%
Porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres en la AEAT	20,8%

Y la situación a nivel territorial es muy similar. Tomemos como ejemplo la Delegación Especial de Valencia (con un total de efectivos a 30/06/2005 de 2.764 personas).

PUESTOS DIRECTIVOS	NÚMERO	OCUPADOS POR MUJERES	%
Delegado Especial	1	—	
Delegado Esp. Adjunto	1	—	
Delegados	3	1	
Delegados Adjuntos	4	—	
Jefes Dependencia Reg.	7	1	
TOTAL	16	2	12,5%

Estos datos deben ser completados con el número de funcionarias de Grupo A de todos los Cuerpos que prestan sus servicios en el ámbito de la Delegación Especial de Valencia. Son 40 de un total de 156 funcionarios, pertenecientes a los siguientes Cuerpos:

- Inspectores de Hacienda: 37 de 122.
- Sistemas y Tecnologías de la Información: 1 de 9.
- Arquitectos: 0 de 5.
- Vigilancia Aduanera: 1 de 13.
- Químicos: 0 de 2.
- Técnicos de la Administración: 0 de 2.
- Abogados del Estado: 1 de 3.

La distribución por áreas funcionales es la siguiente:

ÁREA	TOTAL GRUPO A	MUJERES	%
Delegaciones	9	1	11%
Gestión	19	10	53%
Inspección	58	16	27,5%
Recaudación	16	4	25%
Aduanas	34	7	21,5%
Informática	9	1	11%
RRHH	8	0	0%
Servicio Jco.	3	1	33%
TOTAL	156	40	26%



Los puestos directivos de primer nivel arriba señalados no son los únicos de Libre Designación que existen en la Delegación Especial. Todos los puestos de Adjunto a los Jefes de Dependencia Regional; las Jefaturas provinciales y sus Adjuntos; los Administradores, son también puestos a los que se accede mediante nombramiento expreso, y no mediante concurso. Aquí sí que ya encontramos un número bastante importante de mujeres que los ocupan. Así, descontados los del primer nivel, son:

ÁREA	PUESTOS LD	OCUPADOS POR MUJERES	%
Gestión	18	10	55%
Inspección	15	7	46%
Recaudación	8	2	25%
Aduanas	7	3	43%
Informática	4	0	0
RRHH	3	0	0
Servicio Jco.	2	1	50%
TOTAL	57	23	40%

¿Significa esto que la situación está cambiando? Algo sí, pero no nos dejemos engañar por las estadísticas. Muchos de estos puestos tan aparentes son de LD porque así se han configurado, pero no porque fuera necesario. De hecho, muchos de ellos están peor dotados económicamente que otros puestos a los que se accede por concurso. Y, en cualquier caso, en ninguno de ellos se tiene un verdadero poder de decisión.

Y no será porque no haya un número suficiente de mujeres en condiciones de ocupar puestos de nivel directivo. Desde que la mujer comienza a acceder mayoritariamente a la Universidad en los años 60 y 70 del pasado siglo, y le es permitido opositar a los Cuerpos Superiores de la Administración Pública, su presencia en los mismos no es ya sólo muy significativa, sino que, en algunos casos, comienza a ser mayoritaria.

Veamos, a título de ejemplo, el *Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado*.

Como ya hemos indicado, el porcentaje de mujeres de este Cuerpo en relación a los hombres en la Agencia Tributaria es del 31,32% (480/1538).

Pero no todas prestan sus servicios en este organismo. Hay otros, dependientes de la Secretaría de Estado de Hacienda (TEAs, DG Tributos, etc); también algunas están excedentes del Cuerpo. Igual ocurre con los varones.

Pues bien, en el CSIHE hay 2.024 miembros, de los que 1.562 (el 77,2%) son hombres, y 462 (el 22,8%) son mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS POR SEXO E INTERVALOS DE EDAD

INTERVALO DE EDAD	TOTAL	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
Hasta 29 años	46	2,3	22	1,1	24	1,2
De 30 a 36 años	320	15,8	188	9,3	132	6,5
De 37 a 43 años	531	26,2	370	18,3	161	8,0
De 44 a 50 años	502	24,8	394	19,5	108	5,3
De 51 a 57 años	311	15,4	281	13,9	30	1,5
De 58 a 64 años	204	10,1	199	9,8	5	0,2
Más de 64 años	110	5,4	108	5,3	2	0,1
TOTALES	2.024		1.562	77,2	462	22,8

Como se ve, en los tramos más altos de edad apenas hay mujeres. Éstas están mayoritariamente en la franja de edad de los 30 a 50, es decir, en la edad en que sus compañeros varones están ocupando los puestos directivos. Es más, entre los jóvenes (hasta 29 años), ellas son más que ellos. Y la incorporación de la mujer es imparable. Veamos la evolución del porcentaje de su participación a lo largo de varias promociones de Inspectores.

PROMOCIONES DEL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE HACIENDA

PROMOCIÓN	AÑO	N.º TOTAL	MUJERES	% MUJERES
EIN A1. ^a	1977	277	5	1,8%
EIF 1. ^a	1977	39	1	2,5%
EIF 2. ^a	1978	34	2	5,8%
EIF 3. ^a	1979	35	4	11,4%
EIF 4. ^a	1980	90	16	17%
EIF 5. ^a	1981	109	20	18%
EIF 6. ^a	1983	196	48	24,4%
EIF 7. ^a	1984	114	30	26%
EHP 1. ^a	1986	38	3	7,8%
EHP 7. ^a	1992	107	38	35%
EHP 11 ^a	1998	53	26	49%
EHP 13 ^a	1999	56	22	39%
	2005	50	23	46%

Observaciones:

- La Promoción EIN A1.^a agrupa a todos los miembros de los Cuerpos que se refundieron para pasar al Cuerpo de Inspectores Financieros y Tributarios.
- Una de las 4 mujeres de la EIF 3.^a es Magdalena Álvarez, la Ministra de Fomento.
- Los n.º 1 de las Promociones EIF 4.^a, 5.^a y 6.^a son mujeres, así como, por ejemplo, de las dos últimas.
- La Promoción que acaba de aprobar y va a empezar en la Escuela de Hacienda Pública su período de prácticas está constituida por 61 personas, de las que 24 son mujeres (el 39%).

En resumen, el porcentaje de mujeres en los Cuerpos Superiores está ya muy cerca del de los hombres, por lo que ya no hay excusa para que su acceso a los puestos directivos tenga otras limitaciones que las de su mérito y capacidad.

HAY MUCHO CAMINO QUE RECORRER

La aún escasa representación de la mujer en los puestos de decisión de la Agencia Tributaria, en general en toda la Administración tributaria estatal, no difiere mucho de la situación del resto de la Administración del Estado. Incluso ahora, en que resulta "políticamente incorrecto" no tener en cuenta que existen muchas mujeres capaces de acceder por sus propios méritos al poder, sí se mantiene una política paritaria de reparto de cargos, pero sólo en los más visibles (Ministros, Consejeros de los Gobiernos autónomos). En cuanto se desciende de nivel, los puestos con poder de decisión siguen estando mayoritariamente ocupados por hombres. Veamos sin ir más lejos la situación en la Administración del Estado:



ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN

	1995	1996	1999	2000	2001	2002	2004
TOTAL	326	332	305	345	354	347	368
MINISTERIOS	15	14	14	16	16	16	16
SECRETARÍAS DE ESTADO	20	25	24	26	26	27	25
SUBSECRETARÍAS**	22	57	61	66	69	68	72
DIRECCIONES GENERALES**	269	235	205	209	214	209	227
ACSR*	—	—	—	27	28	27	28
TOTAL MUJERES	14,42	10,54	12,13	15,65	16,38	16,14	22,28
MINISTERIOS	20,00	28,57	14,29	18,75	18,75	18,75	50,00
SECRETARÍAS DE ESTADO	25,00	0,00	4,17	3,85	3,85	3,70	12,00
SUBSECRETARÍAS**	9,09	7,02	8,20	19,70	18,84	22,06	22,22
DIRECCIONES GENERALES**	13,75	11,49	14,15	16,75	16,36	15,79	23,35
ACSR*	—	—	—	7,41	21,43	14,81	7,14

* Este grupo está formado por algunos Altos Cargos de Entes Públicos que son nombrados por el Gobierno.

** No se incluyen los Delegados del Gobierno.

En el ámbito de la Agencia Tributaria, las funcionarias de Grupo A hace ya tiempo que vienen trabajando por una *política de igualdad de género*. A finales del año 2003, y a la vista de los datos sobre distribución de sexos en los puestos directivos (que, en aquel momento, de los 32 de primerísimo nivel –Director, Directores de Departamento y Delegados Especiales–, sólo uno, la Delegación Especial de Extremadura, estaba ocupado por mujeres), se preparó un Informe-Denuncia que fue remitido al Ministro de Hacienda, al Secretario de Estado y al Director General de la AEAT, donde se denunciaba la situación de clarísima discriminación de la mujer en el ámbito de la AEAT, y se rogaba la adopción de medidas para corregir la injustificable situación.

Con el cambio de Gobierno de Marzo de 2004, se remitió ese mismo informe el 29/06/2004 al recién nombrado Director General, con el ruego de que se adoptaran medidas para corregir la discriminación de las mujeres, no sólo el Grupo A, que se producía en la Agencia Tributaria.

Fruto de este interés, y amparado por la política del Gobierno expresada en el *Plan para la igualdad de género* publicado en Marzo 2005, se está a punto de constituir un *Grupo de Trabajo* con la finalidad de elaborar un Plan Estratégico para la Igualdad de Género en la Agencia Tributaria. El Grupo de Trabajo desarrollará tareas de investigación y análisis de la situación de la mujer en la AEAT de manera transversal a Grupos y Cuerpos; la dinámica de la paridad y la carrera profesional; la promoción de medidas para favorecer la igualdad de hombres y mujeres; el establecimiento de un Plan de Medidas Correctoras; colaboración con el Instituto de la Mujer; etc.

Se trata, con ello, de modificar la cultura de la organización, que mantiene, como se ha visto, una situación de discriminación, y de ayudar a observar las ventajas productivas de la aplicación de correcciones. El cambio de mentalidad beneficia no sólo a las mujeres, sino también a los hombres que trabajan en la AEAT, porque ésta no puede permitirse el lujo de perder el trabajo, los conocimientos y habilidades que tenemos las mujeres (distinta dimensión ética, otro tipo de prioridades, otro concepto del consenso, una mejor utilización de los recursos económicos...), y debe impulsar y apoyar su participación en una *gestión compartida: la visión de la AEAT debe ajustarse a la realidad heterogénea y diversa de la sociedad*.

POLÍTICAS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA

En los últimos años hemos asistido a un incremento paulatino de la participación de la mujer en los diversos escenarios: económico, laboral, político y social. Sin embargo, numerosos estudios reconocen que esta participación de la mujer no se realiza en condiciones de igualdad, e identifican como causas fundamentales tanto el papel que desempeña la mujer en el ámbito familiar, donde se reconoce como responsable principal, como la aplicación de un sistema de valores

tradicional que permite la discriminación en la selección laboral, de forma que, tanto en las retribuciones como en la designación de puestos en la escala directiva, dista mucho de ser paritaria.

En una situación de igualdad social, la discriminación positiva (o mejor, la adopción de medidas de “acción” positivas para corregir situaciones de desigualdad) no sería necesaria, pero ése no es el caso, al menos en España y por ahora.

En la Administración Pública no se da en absoluto la igualdad de oportunidades a la hora de acceder a los puestos directivos. Ya hemos visto la situación de la Agencia Tributaria, o la de los Altos Cargos de la Administración del Estado. Pero podríamos seguir dando ejemplos.

Así, el recién nombrado Gobierno de la Comunidad de Galicia. El Sr. Pérez Touriño ha nombrado el mismo número de Conselleiros que de Conselleiras, pero esa paridad del 50% se quiebra al descender al segundo nivel: aquí sólo el 5% de las Secretarías autonómicas y puestos de similar categoría están ocupados por mujeres.

En el ámbito de la judicatura, la situación es dramática. Hay una gran desproporción entre la mayoría femenina en la carrera judicial y la presencia de mujeres en los altos cargos de la magistratura. En el Consejo General del Poder Judicial sólo hay *dos mujeres*; en el Tribunal Supremo, *cuatro*, de las que tres apenas llevan 20 meses, frente a 83 hombres.

Ahora bien, no hay que olvidar que se trata de favorecer a las mujeres en *igualdad de condiciones*, no de favorecer a nadie que carezca de méritos. No hay nada peor que llegar a un puesto sólo por el hecho de ser mujer, eso nos perjudica a todas. La situación ideal tendría que basarse en el principio de *mérito y capacidad*, pero no se trata de algo real en este momento, pues las mujeres parten de una posición debilitada en lo profesional y en lo personal. Y luego, en el ejercicio del cargo, sea cual sea la responsabilidad, a la mujer se le exige una valía y unas renuncias que a los hombres no se les pide.

Fijémonos simplemente en la situación familiar del actual Gobierno de España. Un Gobierno que, consciente de que la discriminación histórica de las mujeres aún no se ha erradicado en una sociedad que sigue sin ofrecer iguales oportunidades a todos sus ciudadanos, da prueba de su compromiso con la igualdad y defensa de los derechos de la mujer en su propia composición paritaria: 16 Ministros, 8 varones, 8 mujeres. Pero tal y como han reflejado diversos medios de comunicación, entre ellas no suman más que 5 hijos en total, mientras que ellos, 23. Y la situación de tres de las magistradas del Tribunal Supremo, solteras, no refleja seguramente más que la realidad de las mujeres que apuestan por su profesión.

Y ése es el otro camino por el que debemos trabajar. *No aspiramos tan sólo a una política de igualdad a la hora de acceder a los puestos con poder de decisión. No queremos que, aquéllas que los ocupan, lo hagan a costa de la renuncia de su vida personal y familiar. Pero no lo queremos ni para las mujeres ni para los hombres.*

Somos muy ambiciosas. Aspiramos al cambio entero de la sociedad, donde no sólo las mujeres tengamos el poder de decisión que merecen nuestros méritos y capacidades, sino que el ejercicio de ese poder pueda compatibilizarse con nuestro desarrollo integral como personas. Que nos permita la Organización una vida plena, con nuestras familias, amigos, aficiones y ocio. Si en los países nórdicos se dice que quien no haya acabado su trabajo a las 5 de la tarde, o es un incompetente, o tiene un mal jefe, dado que nosotras no somos incompetentes, que no tengamos que llegar a la segunda conclusión. Porque no se trataría de un “mal jefe”, sino de mala organización y planificación del trabajo, exigiendo muchas más horas de dedicación que las necesarias. Y si a algunos hombres no les importa, si les da igual perderse el crecimiento de sus hijos, la plenitud de su vida personal, de pareja y familiar, en aras de mantener un puesto directivo, hagamos que esto no sea así, que no tengamos que renunciar a la vida personal para participar en la toma pública de decisiones. Porque la sociedad nos necesita, necesita una nueva forma de ver las cosas, la nuestra, la de las mujeres, la del grupo mayoritario de la población. Hagamos una sociedad más amable, donde lo público no oculte lo privado, donde todos tengamos tiempo de desarrollarnos profesional y personalmente. Una nueva forma de cooperación y compromiso entre hombre y mujeres, que permita un reparto equilibrado de responsabilidades entre ambos sexos en la vida profesional y privada.

Y el cambio puede comenzar por la Administración. Aquí, donde todos hemos accedido por mérito y capacidad; donde nadie nos discriminó por nuestro sexo al sacar la oposición, es donde



también debemos tener las mismas oportunidades para ocupar puestos directivos, para ascender en igualdad de condiciones y promocionarnos profesionalmente, y para crear un espacio de desarrollo personal compatible con nuestro ámbito privado.

Y para ello es necesaria la plena e inmediata aplicación de las medidas del Plan por la igualdad de género en la Administración General del Estado, y, en particular, de las siguientes:

- a) Medidas para favorecer la promoción profesional de las empleadas públicas:
 - Reserva de un 40% de plazas a las empleadas públicas que reúnan los requisitos, en las convocatorias de cursos de formación de directivos.
 - Actividades formativas orientadas a la promoción interna de empleados y empleadas, especialmente desde los grupos C y D (donde son mayoría mujeres), a celebrar dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
 - En la provisión de puestos de trabajo de libre designación, se procurará que su cobertura guarde proporcionalidad con la representación que en cada departamento u organismo tenga cada género en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria.
 - Paridad entre hombres y mujeres en la composición de órganos colegiados de la Administración del Estado y comités de expertos.
 - Las propuestas de la Dirección General de la Función Pública de candidatos a puestos de trabajo directivos o predirectivos para su provisión mediante LD incluirán cuatro aspirantes, de los cuales al menos dos deberán ser mujeres.
- b) Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración General del Estado.
 - Posibilidad de jornada a tiempo parcial para quien tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, aplicable a todos los funcionarios (hasta ahora, sólo contemplado para la jornada de 37,5 horas, no para la de 40 que deben cumplir los puestos directivos).
 - Flexibilización del horario fijo por razones familiares, aplicable también a todo tipo de jornada laboral.
 - Valoración en los concursos de razones de guarda legal de menores o atención a personas mayores (no sólo el antiguo derecho de consorte).
- c) Otras medidas.
 - En las convocatorias de procesos selectivos para el acceso al empleo público se señalará si existe en el correspondiente Cuerpo infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos.
 - La composición de los Tribunales se ajustará al criterio de paridad entre ambos sexos.
 - Celebración de seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Administración en el objetivo de promover la igualdad de género.
 - Realización de estudios sobre la trayectoria profesional y niveles retributivos de las empleadas públicas, con el fin de adoptar medidas efectivas para asegurar su equiparación al de los empleados públicos.

Es sólo el principio del camino. Atrás quedan milenios de desigualdad, pero nosotras, las empleadas públicas del siglo XXI podremos dejar a nuestras sucesoras una Administración más justa, comprometida con la igualdad real de oportunidades de ambos sexos en el acceso al empleo público y en la promoción profesional de quienes trabajan al servicio de la ciudadanía.

4.3. LA ALTA DIRECCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, VICTORIA GALERA VEGA (Inspectora de Tributos, Generalitat Valenciana)

INTRODUCCIÓN

El panorama relativo a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha mejorado considerablemente en los últimos años aunque, en la actualidad, todavía hay peculiaridades de ese mercado laboral que establecen claras diferencias entre sexos.

El aumento del número de mujeres empleadas con estudios superiores y la mejora en la preparación profesional de la mujer no se refleja, sin embargo, en cuanto a la presencia de la mujer en los puestos directivos.

Este hecho, que podríamos pensar se da tan sólo en el sector privado, se produce también en la Administración Pública.

Con esta exposición vamos a tratar de dar una visión general del papel de la mujer en la alta dirección dentro del ámbito de la Administración Autonómica. Con este fin analizaremos los datos que constan en el estudio elaborado por Eurodoxa, fruto de un convenio entre el INAP y el Instituto de la Mujer, denominado "La situación profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas".

LA MUJER EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En primer lugar, destacar que existen una serie de pautas o perfiles que concurren en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas:

1.º El personal al servicio de las Consejerías y Organismos Autónomos está integrado mayoritariamente por mujeres (datos a enero del año 2003):

PERSONAL AL SERVICIO DE CC AA Y OO AA 2003

CC AA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Andalucía	25.865	19.674	45.539	56,80%
Aragón	8.062	5.234	13.296	60,63%
Asturias	5.673	3.764	9.437	60,11%
Baleares	3.385	1.851	5.236	64,65%
Canarias	7.058	5.223	12.281	57,47%
Cantabria	2.733	2.133	4.866	56,17%
Castilla-La Mancha	8.596	7.667	16.263	52,86%
Castilla y León	11.519	10.553	22.072	52,19%
Cataluña	14.954	11.143	26.097	57,30%
Comunidad Valenciana	9.468	7.688	17.156	55,19%
Ceuta	365	892	1.257	29,04%
Extremadura	8.753	6.661	15.414	56,79%
Galicia	11.868	8.306	20.174	58,83%
Madrid	N/D	N/D	N/D	
Melilla	619	906	1.525	40,59%
Murcia	6.749	4.894	11.643	57,97%
Navarra	2.192	2.575	4.767	45,98%
País Vasco	3.276	2.710	5.986	54,73%
Rioja	3.556	2.406	5.962	59,64%
TOTAL	134.691	104.280	238.971	56,36%



Podemos observar que la presencia de la mujer en la Administración Autónoma alcanza un 56,36 %, porcentaje considerablemente superior al correspondiente a la Administración Pública Estatal: 30,75 %. A excepción de la Comunidad Foral de Navarra, en todas las comunidades autónomas las mujeres superan el 50%, llegando a un máximo de 64,65 % en las Islas Baleares.

2.º Si analizamos los datos relativos a los funcionarios de carrera y su distribución por grupos profesionales, los resultados son muy similares en todas las comunidades autónomas:

El mayor porcentaje de mujeres se localiza en los grupos medio-bajos y, a partir del grupo D, conforme se asciende al grupo superior A, este porcentaje se va reduciendo.

De esta forma, aunque partíamos de más de un 50% de mujeres trabajando para las administraciones autonómicas, la presencia de la mujer en el grupo superior desciende considerablemente (datos a enero del año 2003):

PORCENTAJE DE MUJERES EN EL GRUPO A POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

COMUNIDAD AUTÓNOMA	% MUJERES GRUPO A
Andalucía	31,03
Aragón	34,54
Asturias	38,2
Baleares	35,1
Canarias	38,35
Cantabria	34,46
Castilla-La Mancha	N/D
Castilla y León	N/D
Cataluña	N/D
Comunidad Valenciana (dato actual)	47,1
Ceuta	29,41
Extremadura	40,53
Galicia	30,97
Madrid	N/D
Melilla	22,22
Murcia	36,28
Navarra	N/D
País Vasco	36,45
Rioja	46,42
MEDIA DISPONIBLE	35,79

A su vez, en relación con los niveles de complemento de destino de los funcionarios de carrera, el porcentaje de mujeres es elevado en los niveles medio-bajos, a continuación se hace marcadamente decreciente a medida que se asciende a partir del nivel 20, y se hace particularmente bajo en los niveles considerados como “pre-directivos” (28 y 29) y directivos de la Administración (30).

SITUACIÓN ESPECÍFICA EN LA GENERALITAT VALENCIANA

A continuación pasamos a analizar la concurrencia de los dos puntos anteriores y su evolución en el tiempo respecto al personal al servicio de la Generalitat Valenciana.

Para ello disponemos, por un lado, de los datos existentes en la base de datos de la Dirección General de la Función Pública a fecha agosto del año 2001 y que se recogen en un estudio publicado por el Instituto Valenciano de Administraciones Públicas publicado en el año 1993 y, por otro, de los datos suministrados recientemente por la Secretaría Autónoma de Administraciones Públicas:

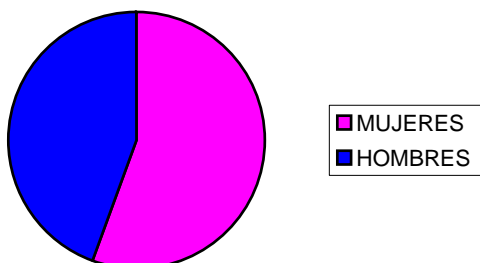
A) Presencia de la mujer en la Administración del Consell

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE POR SEXOS EN EL FUNCIONARIADO DE LA GENERALITAT VALENCIANA (1991-2004)

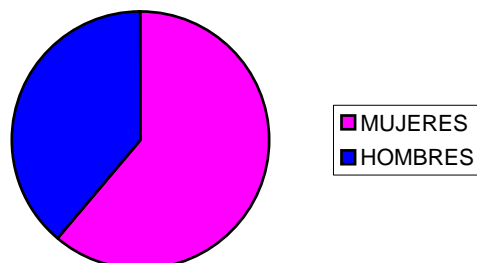
AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
1991	7.264	5.788	13.052	55,65%	44,35%
2004	10.717	6.824	17.541	61,10%	38,90%

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE POR SEXOS EN EL FUNCIONARIADO DE LA GENERALITAT VALENCIANA (1991-2004)

Porcentaje por sexos. 1.991



Porcentaje por sexos.2.004



Como podemos observar, ya a principios de los años noventa el número de mujeres superaba al de los hombres dentro de la administración autonómica valenciana. En la actualidad no sólo se sigue cumpliendo esta premisa sino que además el porcentaje de mujeres se ha incrementado.

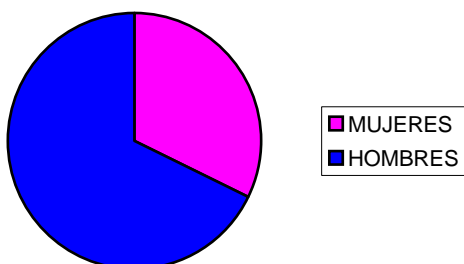
B) Presencia de la mujer en el grupo A de la Administración del Consell

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE POR SEXOS EN EL GRUPO A DEL CONSELL (1991-2004)

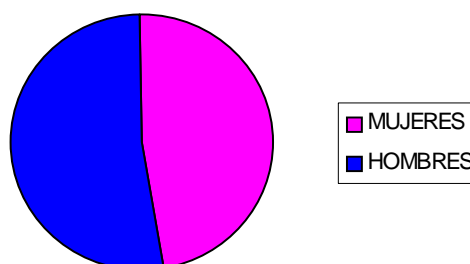
AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
1991	628	1.314	1.942	32,34%	67,66%
2004	1.517	1.703	3.220	47,11%	52,89%

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE POR SEXOS EN EL GRUPO A DEL CONSELL (1991-2004)

Porcentaje por sexos. 1.991



Porcentaje por sexos.2.004





El porcentaje de mujeres que forman parte del grupo A ha experimentado un extraordinario incremento de forma que, de representar solamente un tercio de dicho colectivo, ha llegado a alcanzar prácticamente el cincuenta por cien con lo que se está muy próximo a una presencia igualitaria de hombres y mujeres en el grupo profesional superior. Por otra parte, es destacable que en todos los demás grupos que integran el personal de la Generalitat Valenciana el porcentaje de mujeres supera al de los hombres.

ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En cuanto a los Altos Cargos de la Administración de las Comunidades Autónomas, se han considerado, por analogía con la Administración General del Estado, a:

1. Presidentes.
2. Vicepresidentes.
3. Consejeros.
4. Secretarios Generales.
5. Subsecretarios.
6. Directores Generales.
7. Secretarios Generales Técnicos.
8. Directores de Gabinete de Presidentes.
9. Otros Altos Cargos (Presidentes, Directores o asimilados de Organismos Autónomos, Entidades Públicas Empresariales y Organismos Públicos con Régimen Específico).

Pasamos a la cuantificación de las mujeres entre los Altos Cargos de las Administraciones de las Comunidades Autónomas:

COMPOSICIÓN POR SEXOS DE LOS GRUPOS DIRECTIVOS EN LAS CC AA. DATOS DE 2003

CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Presidencia	0	19	19	0,00%	100,00%
Vicepresidencia	2	13	15	13,33%	86,67%
Consejería	42	154	196	21,43%	78,57%
Viceconsejería	17	70	87	19,54%	80,46%
Secretarías Grales. y Subsecretarías	16	110	126	12,70%	87,30%
Direcciones Grales. y Secretarías Grales.	185	631	816	22,67%	77,33%
Dirección de Gabinete	7	5	12	58,33%	41,67%
Otros Altos Cargos	45	139	184	24,46%	75,54v
TOTALES	314	1.141	1.456	21,58%	78,42%

En esta tabla se muestra el número y la participación relativa de los hombres y mujeres en cada Alto Cargo de la Administración de las Comunidades Autónomas. De los datos de esta tabla se desprende que la participación total de las mujeres entre los Altos Cargos de la Administración de las Comunidades no llega al 22% del total de los Altos Cargos, porcentaje que aun no siendo muy elevado es significativamente superior al alcanzado en la Administración Pública Estatal (10%).

Es de destacar que, en el momento en que se realizó la toma de datos, año 2.003, no había mujeres que ostentaran la Presidencia de ninguna Comunidad Autónoma. Actualmente, solamente la Presidencia de Comunidad Autónoma de Madrid está ocupada por una mujer. Esto significa que es prácticamente nula la participación de las mujeres en este máximo puesto de la Administración Autonómica.

Por el contrario, es en las jefaturas de los gabinetes de los presidentes (donde, por primera y única vez en este apartado referente a los Altos Cargos, el número de mujeres supera al de los hombres) y en Otros Altos Cargos de la Administración Autonómica donde se observa una mayor participación relativa de la mujer.

Con el fin de profundizar en el análisis de los Altos Cargos de las Comunidades Autónomas, se muestra en la siguiente tabla la distribución de los mismos según la Comunidad al que pertenezca. Las Comunidades Autónomas se presentan en esta tabla ordenadas de mayor a menor participación de la mujer entre el colectivo de sus Altos Cargos. De esta forma, se observa que las Comunidades Autónomas con mayor participación relativa de la mujer entre sus Altos Cargos son Madrid y la Comunidad Valenciana mientras que, por el contrario, las Comunidades Autónomas donde la presencia de la mujer es menor son la Comunidad Foral de Navarra seguida por Aragón y Galicia.

DISTRIBUCIÓN DE LOS ALTOS CARGOS POR CC AA. DATOS DE 2003

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Madrid	41	90	131	31,30%
Ceuta	8	19	27	29,63%
Valencia	25	67	92	27,17%
Castilla La Mancha	19	51	70	27,14%
Andalucía	37	102	139	26,62%
Baleares	25	74	99	25,25%
Melilla	5	15	20	25,00%
Asturias	18	56	74	24,32%
Canarias	22	80	102	21,57%
Castilla y León	13	49	62	20,97%
MEDIA ESPAÑA	—	—	—	20,89%
Cataluña	24	101	125	19,20%
Cantabria	10	43	53	18,87%
País Vasco	11	51	62	17,74%
Murcia	12	59	71	16,90%
Rioja	7	35	42	16,67%
Extremadura	12	60	72	16,67%
Galicia	15	86	101	14,85%
Aragón	7	60	67	10,45%
Navarra	3	42	45	6,67%

A continuación, se muestra el número de mujeres y hombres que ostentan un Alto Cargo en la Administración autonómica agrupando los Cargos por grandes áreas (estas áreas se han seleccionado de manera arbitraria por los autores del estudio dada la heterogeneidad en la denominación de las consejerías) incluyendo cada cargo en una u otra área según la consejería a la que esté adscrito. Los puestos denominados como de Otros Altos Cargos no se han adscrito a ninguna consejería por lo que quedan excluidos de este análisis por grandes áreas.



**NÚMERO TOTAL DE MUJERES QUE OSTENTAN ALTOS CARGOS EN
LA ADMINISTRACIÓN DE LAS CC AA. DATOS DE 2003**

GRANDES ÁREAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
Justicia, Interior, AA.PP, Relaciones Institucionales	27	52	79	34,18%	65,82%
Servicios Sociales, Sanitarios, Consumo y Trabajo	67	187	254	26,38%	73,62%
Cultura, Educación, Deportes	51	153	204	25,00%	75,00%
Economía y Hacienda	33	120	153	21,57%	78,43%
Presidencia de Gobierno	40	166	206	19,42%	80,58%
Agricultura, Pesca, Ganadería; Alimentación, Medio Ambiente	24	138	162	14,81%	85,19%
Obras Públicas, Política Territorial, Vivienda, Industria y Turismo	27	185	212	12,74%	87,26%
TOTALES	269	1.001	1.270	21,18%	78,82%

Los resultados de esta tabla se muestran ordenando las grandes áreas de mayor a menor participación relativa de la mujer. Las mayores participaciones se observan en las áreas de Justicia, Interior, Administraciones Públicas y Relaciones Institucionales mientras que las áreas con mayor participación relativa de los hombres son las de Obras Públicas, Política Territorial, Vivienda, Industria y Turismo. El área de Economía y Hacienda vemos que se sitúa dentro de la media de la presencia de la mujer en los Altos Cargos, casi un 22%.

En relación con la situación de la mujer en los Altos Cargos de la Administración autonómica pero dentro del ámbito tributario, la comparación entre Comunidades Autónomas resulta compleja dada la diversidad de modos de organización de las distintas Consejerías/Consellerías /Departamentos de Economía y Hacienda. Por ello nos centraremos en dos Altos Cargos presentes en todas las Comunidades Autónomas: Consejeros de Economía y Hacienda y Directores Generales de Tributos:

**MUJERES TITULARES DE CONSEJERÍAS DE HACIENDA O
DIRECCIONES GENERALES DE TRIBUTOS. DATOS DE 2003**

CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTALES	% MUJERES	% HOMBRES
Consejerías de Economía y Hacienda	5 (1)	12	17	29,41%	70,59%
Direcciones Generales de Tributos	5 (2)	12	17	29,41%	70,59%

(1) Castilla y León, Castilla-La Mancha, Madrid, Murcia y País Vasco.

(2) Andalucía, Asturias, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, La Rioja.

En este ámbito, observamos que el porcentaje de mujeres que ocupan Altos Cargos es ligeramente superior a la media.

CONCLUSIÓN

Para finalizar, por lo que respecta a la situación de la mujer en puestos directivos dentro de la Administración Autonómica, se refleja en el cuadro siguiente su posición dentro de otros ámbitos laborales tanto privados como públicos.

DISTRIBUCIÓN POR SEXOS EN ÁMBITOS DIRECTIVOS DE DIVERSOS SECTORES. DATOS DE 2003

ÁMBITO	% MUJERES	% HOMBRES
Población Mundial (privado + público)	3,00%	97,00%
España: sector privado: IBEX 35	5,41%	94,59%
España: AGE	10,00%	90,00%
España: CC.AA	22,00%	88,00%

Del examen de los datos expuestos hay que destacar que la presencia de las mujeres es significativamente reducida en los puestos directivos de las Administraciones autonómicas, aunque superior al ámbito de la Administración estatal y claramente superior al que se produce en el ámbito del sector privado. En cuanto a la clasificación según Grupos Profesionales de los efectivos de las Administraciones autonómicas, como ocurre en la mayoría de administraciones, el porcentaje de mujeres se reduce a medida que se asciende en los grupos. Sin embargo, examinando su evolución a lo largo del tiempo, la tendencia clara marca un aumento progresivo del peso de las mujeres en los grupos más altos.

Queda mucho por hacer pero teniendo en cuenta la evolución en los últimos años y, desde la perspectiva más optimista de los datos procedentes de la Administración Autonómica, podemos considerar que nos encontramos en el buen camino.

4.4. CIUDADANÍA FEMENINA, POLÍTICAS DE GÉNERO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ANA AGUADO HIGÓN (Profesora titular de Historia Contemporánea. Universidad de Valencia)

1) Reflexionar sobre política fiscal y género, y en particular sobre la alta dirección en la Administración Pública y su relación con las políticas de género implica, desde una perspectiva histórica y sociológica, contextualizar esta cuestión dentro de un amplio análisis relativo, en primer lugar, a la relación entre Género y Ciudadanía; en segundo lugar, a la relación más específica entre mujeres y poder, y en concreto, en torno al significado del denominado “techo de cristal”; y en tercer lugar, a las alternativas representadas por las políticas públicas de igualdad; y las diferencias existentes, en ese sentido, (para saber de que hablamos) entre, por un lado, el acceso de las mujeres a las élites políticas, y por otro lado, su acceso y promoción a los niveles más altos de la Administración Pública (que es algo diferente). Y ello para ver si puede hablarse de Estado y (Des)igualdad hoy todavía, y por tanto, si es necesaria la existencia de políticas de género en este sentido, con la introducción de la perspectiva de género en las políticas gubernamentales (mainstreaming), tal como se ha venido planteando desde la Conferencia de Pekín.

La participación social de las mujeres como ciudadanas de pleno derecho es un hecho parcialmente conseguido, cuyos progresos se han ido evidenciando en los países desarrollados, tanto a nivel jurídico y político como educativo y profesional. En España, en los últimos años, con el desarrollo de la democracia, se han ido adoptando algunas medidas encaminadas a conseguir el principio de igualdad para las mujeres. Se han creado instituciones para favorecer la igualdad de oportunidades, para impedir el sexismo en la enseñanza, se han aprobado medidas positivas para evitar la discriminación en el trabajo y se han modificado numerosos cuerpos legales que daban a la mujer un trato peyorativo y discriminatorio. Pese a ello, la presencia de mujeres en los ámbitos más cualificados y prestigiados de la vida política y económica sigue siendo minoritaria, especialmente en sectores profesionales y políticos con gran poder de decisión. Es decir, no se trata ya de “presencia” de las mujeres en la actividad económica y política, sino de que tipo de presencia y su relación con el poder, y en este sentido, la relación entre mujeres y poder sigue siendo enormemente asimétrica.

Sin entrar en el debate teórico acerca de los diversos y controvertidos significados atribuidos a los conceptos de igualdad y de justicia de la igualdad, no hace falta analizar exhaustivamente los datos existentes –aunque algunos si que daremos– para comprobar las dimensiones de la persistencia de discriminación por razones de sexo/género. Las prácticas discriminatorias se manifiestan en muchos ámbitos sociales, obedecen a factores muy diversos y requieren medidas específicas que posibiliten su modificación. Es evidente que existen diferencias entre una situación discriminatoria en la que a un grupo de mujeres de un medio rural se les dificulta la participación en la vida pública de su comunidad, y otra relativa a la escasa representación femenina en los niveles superiores de determinadas profesiones. Pero en ambos casos cabe hablar de segregación de género, aunque los tratamientos de intervención para paliar la situación discriminatoria en los respectivos ejemplos sean claramente distintos.

Para entender y explicar correctamente esta realidad, es necesario partir de la caracterización de las relaciones de género como relaciones sociales entre mujeres y hombres, construidas cultural y socialmente, y explicar históricamente cómo y porqué hombres y mujeres han ocupado “lugares” asimétricos dentro del conjunto social, en las diversas sociedades y momentos históricos. Lugares asimétricos que han estado operando en función de las necesidades y de la “lógica interna” de cada sociedad. Y en el conjunto de estas explicaciones, es particularmente significativo el análisis de cómo y porqué esos “lugares”, funciones y roles de género se reformularon en el momento clave de las revoluciones liberales, construyéndose la esfera pública y la ciudadanía vinculada a la masculinidad, y la esfera privada y doméstica vinculada a la femineidad, no como un aspecto puntual o marginal, sino formando parte sustancial de la nueva lógica interna de la naciente sociedad.

El concepto de ciudadanía, pese a ser uno de los conceptos clave de la teoría política moderna, puede ser entendido desde múltiples significados que se superponen y acumulan, desde la ya clásica y enormemente cuestionada clasificación de Marshall de ciudadanía civil, política y social. El desarrollo supuestamente neutral del concepto ha eludido tradicionalmente la perspectiva de género, es decir, el análisis de los derechos de las mujeres en tanto que derechos individuales, en tanto que derechos humanos, y, en definitiva, en tanto que derechos ciudadanos. Es necesario conocer la configuración histórica de la ciudadanía en los primeros liberalismos, a partir de la

consideración de que la exclusión de las mujeres de la misma fue un elemento clave en la estructuración de la esfera pública. Los discursos jurídico-políticos iban a delimitar conceptos como ciudadanía, esfera pública, derechos civiles, Estado o constitución; e iban definir igualmente quien o quienes son los sujetos del nuevo espacio político-público, de tal manera que en esta definición las mujeres serían implícita o explícitamente un nudo ideológico clave, un “no sujeto”, en torno al cual van a converger las presuntas contradicciones y paradojas de los discursos políticos contemporáneos.

El espacio público creado fue, en este sentido, el espacio de los “iguales”, de los que se reconocen como tales por su “naturaleza” o “capacidades” –autonomía personal– como ciudadanos u “hombres públicos”, en tanto que las mujeres son la alteridad, “lo diferente”, “lo otro”, supuestamente opuesto pero complementario y subordinado; y no podía haber igualdad entre quienes no son “iguales” –bien por voluntad divina, bien por voluntad de la naturaleza o de la razón–. De esta manera, el género ha marcado un punto de partida y ha trazado una línea divisoria insalvable entre quienes podían participar de la igualdad o no, y ser incluidos o no, en la ciudadanía.

2) Relación entre mujeres y poder o significado del techo de cristal.

Es esta generización de espacios y funciones la que explica la división sexual del trabajo y la estructuración del mercado laboral en trabajos cualificados y no cualificados, asociados históricamente a la masculinidad y a la feminidad –trabajos “masculinos” y trabajos “femeninos”–. Los trabajos más cualificados, prestigiados, valorados socialmente y mejor remunerados han estado históricamente vinculados a la masculinidad. Con consecuencias económicas evidentes, y más aún, con inferior remuneración salarial para las mujeres por un mismo tipo de trabajo que el realizado por hombres. El “techo de cristal”, la cúspide o vértice de la pirámide profesional, laboral y económica, el “núcleo duro” del poder, sigue siendo fundamentalmente masculino.

Para entender esta situación, es necesario analizar los factores legales, sociales y psicosociales que contribuyen y posibilitan el mantenimiento de esta discriminación. En el ámbito laboral y profesional, entre los factores que favorecen la discriminación extrínseca cabe señalar, efectivamente, por un lado, el predominio en este ámbito de los valores y de la valoración de “lo masculino”; y por otro lado, la escasez de modelos referenciales femeninos con la consiguiente falta de identidad sociolaboral de las mujeres. Es significativo constatar el conocido desfase, reconocido en el momento actual por muchas mujeres, quienes tras finalizar sus estudios universitarios con niveles elevados de rendimiento académico, no consiguen un desarrollo laboral paralelo ni llegan a considerar la profesión como un elemento estructurador de sus vidas. La promoción profesional no está sólo determinada por el nivel curricular alcanzado, sino, de manera muy determinante, por la interiorización de normas, actitudes y valores respecto a la profesión.

En relación con la discriminación intrínseca, cualquier análisis de género debe tomar en consideración el estatus social familiar, la dualidad de papeles específicos asignados a las mujeres y la asimetría respecto a los varones en la realización de tareas domésticas. Consecuencia de esta situación, las mujeres han desarrollado tradicionalmente y culturalmente sistemas de valores en los que se contiene menores expectativas de éxito profesional, y procesos de atribución causal desfavorables a la autoestima.

En España, aunque la participación social de las mujeres ha aumentado considerablemente durante los últimos años, su integración en el mercado de trabajo sigue siendo minoritaria, según los informes sobre tasas de actividad, empleo y paro en varones y mujeres en la Comunidad Valenciana (Documento Social, 1993). Entre los motivos, la persistencia de trabas sociales y psicológicas que limitan y condicionan la situación socio-laboral y profesional de las mujeres. Y esta situación es especialmente constatable en la escasa presencia de mujeres que acceden a los niveles más elevados de determinadas profesiones, como en el caso de la Administración Pública, y como en el caso más específico del profesorado universitario. Se trata en este sentido de estudiar la persistencia de factores de discriminación explícita, así como la existencia de los factores socioculturales que favorecen las actitudes inhibidoras.

El acceso de las mujeres a la función pública está regido en la actualidad por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, por lo que de entrada no cabría ninguna discriminación por razón de género en la Administración, ni en el momento de su incorporación al empleo público ni en la posterior promoción desarrollada en su interior. No obstante, no puede

negarse que la situación de las mujeres en el mercado laboral en general, y en la Administración en particular, constituye un reflejo de las formas en que las mujeres están presentes en la sociedad, resultado a su vez de un desarrollo histórico, en el que como hemos visto, las mujeres, lejos de ser partícipes del principio de igualdad en lo público y en lo privado, han estado relegadas al ámbito privado en el que se mantenía una estructura desigualitaria y de subordinación legal que las limitaba a determinados roles de género. Por ello, ambas realidades, socio-histórica y laboral no pueden deslindarse, ni las concepciones en torno al papel de las mujeres en la sociedad mantenidas tradicionalmente pueden considerarse borradas por el principio constitucional de igualdad entre los sexos.

La apariencia de normalidad y de neutralidad que comporta la función pública no debe hacernos olvidar que las mujeres soportan la mayor parte de las cargas domésticas y familiares, paralelamente a sus obligaciones laborales, lo que se traduce en la denominada “doble jornada laboral”. Este rol social es un elemento condicionante en la carrera profesional o la promoción administrativa, dado que sus posibilidades de formación no siempre son idénticas; y en ocasiones son ellas mismas las que se autolimitan. Pese a que en la actualidad se advierten algunos elementos de transformación, es constatable que la promoción y la formación se lleva a cabo con mayor esfuerzo y dificultad que los hombres.

Concretamente, si analizamos el cuadro elaborado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a partir de los datos facilitados por el Ministerio de Administración Pública, relativos al número de altos cargos en la Administración y el porcentaje de mujeres en ellos entre 1996 y 2004, puede verse como en números totales, el porcentaje de mujeres era en 1995 el 14,42%, en tanto en el 2004 representaba el 22,28%. Pero en este incremento ha tenido un peso excepcional la paridad introducida por primera vez en la historia por el gobierno socialista en el nombramiento de ministros y ministras en el 2004 (50%). Pero, sin embargo, a excepción de esta “primera línea”, el resto de altos cargos ha tenido una evolución en la presencia femenina mucho menos marcada y bastante más regular (Secretarías de Estado: 25% en 1995, 12% en 2004; Subsecretarías: 9,09% en 1995, 22,22% en 2004; Direcciones Generales: 13,75% en 1995, 23,35% en 2004; Altos Cargos nombrados por el gobierno sin rango administrativo concreto (7, 41% en 2001, 7,14% en 2004). Igualmente, en la actual legislatura, a pesar de las medidas introducidas por los partidos políticos en este sentido, solamente el 36% de los 350 diputados son mujeres, porcentaje que se reduce en el Senado, donde las mujeres representan el 25,1%. Y por lo que respecta al poder judicial, a pesar de que en el año 2004 el número de juezas (463) era más del doble del número de jueces (228), el porcentaje de magistradas sólo alcanza el 38,2%. Y lo más significativo: de los 93 magistrados que componen el Tribunal Supremo, solamente hay una mujer.

Otro tanto ocurre en las empresas, con el porcentaje de mujeres directivas. Es en este ámbito donde las diferencias entre mujeres y hombres son más llamativas, a pesar de la “sensación” existente sobre los avances logrados. Los puestos directivos y de mayor responsabilidad, el “núcleo duro”, allí donde se toman las decisiones de peso que afectan a toda la sociedad, siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres. En el cuadro elaborado al respecto, también por el Instituto de la Mujer, a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (Inst. Nacional de Estadística) en el período 1998-2005, y que se puede encontrar en su página web, los resultados estadísticos mezclan situaciones claramente diferentes: el porcentaje de mujeres en lo que se clasifica como “gerencia de empresas sin asalariados” –es decir, autónomas, autoempleadas, pero autónomas no son “directivas”– se sitúa entre el 46,83% en 1998 y el 47,74% en el 2005-; en tanto que el porcentaje de mujeres en lo que se clasifica como “dirección de empresas con más de 10 trabajadores” se sitúa entre el 13,86% en 1998, y el 21,90% en el 2005. Como media, en las empresas grandes, con 10 o más personas trabajando, las diferencias son entre el 17,9% de mujeres y el 82,1% de hombres. La diferencia es significativa: las mujeres asumen más responsabilidades por su propia iniciativa –cuando han de generar “autoempleo”, cuando son autónomas–; y por el contrario, cuando han de ser seleccionadas o designadas para la dirección de más alto nivel, su presencia es muchísimo más minoritaria. Esta segregación vertical todavía es más significativa cuando hacemos referencia a la presencia de mujeres en los consejos de administración, que son los verdaderos núcleos de poder de las empresas.

Una aproximación más indicativa para el análisis relativo al “techo de cristal” en la alta dirección empresarial la podemos encontrar en el estudio publicado en el 2002 por Corporate Women Directors International (Citado en *Diversidad en la Universidad: una estrategia de futuro*, Institut

Universitari d'Estudis de la Dona, 2004), en el que se puede ver como el 76% de las mayores empresas españolas por ingresos no cuentan con mujeres consejeras. De las 300 empresas analizadas, son 72 las que cuentan con mujeres en su consejo de administración, de las que el 68,1% sólo cuentan con una, el 11,1% con dos y el 20,8% con tres. En total, de los 2.486 consejeros/as de estas empresas, solamente 115 son mujeres. Y por otra parte, es importante destacar que en la mayoría de empresas en que las mujeres ocupan cargos en el consejo de administración, lo hacen por ser miembros de la familia propietaria de dichas empresas, lo cual introduce un nuevo factor a considerar: el relativo a si estas mujeres son miembros activos con el mismo poder de decisión, o bien se incluyen nombres de mujeres por otros motivos, de mera representación o de estrategia económica.

En el caso de la Universidad, la reciente incorporación de la mujer a los estudios universitarios –fue sólo a partir de 1910 cuando se permitió su acceso– ha dificultado, hasta fechas recientes, su acceso a categoría de profesora de universidad. La institución universitaria ha sido, durante muchos años, un terreno predominantemente masculino; y todavía persiste la vieja tradición según la cual las carreras técnicas se consideran preferentemente masculinas. Por lo que respecta al profesorado universitario y a la promoción profesional de las mujeres en la Universidad, el estudio realizado sobre este tema por Ester Barberá, M.^a Josefa La fuente y Maite Sarrió (*La promoción profesional de las mujeres en la Universidad*, Valencia, Promolibro, 1998) muestra el predominio masculino en la profesión, tanto en lo referente al número total de profesores y profesoras, como en lo que respecta a su desigual distribución en función de la categoría profesional. En concreto, en la Universidad de Valencia, de unos 2500 profesores, sólo son mujeres poco más del 30%, y su presencia se distribuye de forma desigual, llegando a alcanzar casi el 50% en las clásicamente etiquetadas como “carreras femeninas”, mientras que en las masculinas el porcentaje baja de forma considerable. Y menos de un 12% del número total de profesoras ha accedido al nivel superior de catedráticas de universidad. La presencia de las mujeres en los cargos académicos de gran responsabilidad es espectacularmente baja en comparación con la presencia de los varones. Por el contrario, en esta misma Universidad, el porcentaje de mujeres en el PAS es en la actualidad un 65% del total, y dentro de este personal, en contraposición con el panorama existente en otro tipo de administraciones públicas, éstas llegan a ocupar puestos de responsabilidad en mayor medida que en otros espacios laborales.

En términos globales y en conclusión, los datos expuestos muestran la situación de desigualdad de género en los niveles de mayor responsabilidad de todos los sectores de la actividad social y económica. Sigue percibiéndose el “techo de cristal”, una barrera artificial y casi invisible, construida de prejuicios de actitud y de organización, que limita y dificulta el acceso de las mujeres a los puestos más elevados de la institución. Las mujeres encuentran dificultades en el acceso y permanencia en los puestos de responsabilidad universitaria, empresarial y política. Esta situación obedece, en parte, a lo reciente de la incorporación masiva de mujeres a los niveles educativos superiores, y, sobre todo, a las herencias históricas y los mecanismos de selección –cooptación– que obstaculizan la presencia de las mujeres en los puestos superiores de la administración y dirección. Es cierto que en el momento actual, no existen impedimentos legales ni cortapisas institucionales que dificulten el acceso y promoción profesional de las mujeres universitarias. Sin embargo, la eliminación de medidas discriminatorias explícitas no garantiza la ausencia de otro tipo de obstáculos, relacionados con factores sociales y culturales, con mecanismos de selección o nombramiento vía cooptación –entre los “iguales”–, a los que se suman procesos psicológicos de autolimitación y discriminación interna porque siguen existiendo, en este sentido, mayores renuncias familiares y mayores incompatibilidades entre vida profesional y vida privada para las mujeres. En definitiva, sigue resultando anecdótica la presencia de mujeres en los núcleos de poder y en los niveles más altos de dirección y de toma de decisiones de cualquier organización, y esta desigualdad sigue siendo una cuestión pendiente de resolución en la sociedad actual.

3) Por lo que respecta a la reflexión en cuanto a las estrategias y alternativas posibles, puede parecer paradójico que en estos momentos en los que las mujeres han alcanzado en gran medida el reconocimiento político de sus derechos –al menos en la sociedad occidental–, desde la teoría y la ciencia política se siga reflexionando sobre la cuestión de la igualdad de las mujeres, como si éstas no estuviesen plenamente reconocidas como ciudadanas sujetos de todos los derechos individuales. Y efectivamente, a lo largo del siglo XX hemos asistido a la plasmación jurídica del reconocimiento de los derechos de las mujeres como sujetos activos de ciudadanía; y como sujetos

de “poder”; pero ese reconocimiento ha puesto de relieve que un acceso “formalmente” igual a los derechos no es suficiente, porque se parte de desigualdades previas entre una mitad de la población y la otra mitad, ya que no se está hablando de una “minoría” más. De ahí que las alternativas y propuestas de articulación de nuevas vías para satisfacer las reivindicaciones específicas de las mujeres, y sus posibilidades de acceso al poder político y al poder económico, sea una cuestión de ideología, una cuestión profundamente política. Una cuestión que parte del presupuesto de que la igualdad es un punto de llegada hacia el que hay que avanzar desde anteriores situaciones desigualitarias, y no un punto de partida ya existente. Es, por tanto, una cuestión de propuestas y proyectos políticos igualitarios, radicalmente democráticos, y en este sentido, feministas. Propuestas que para ahora y aquí se articulan en las políticas de acción positiva, políticas de igualdad, sistemas paritarios, etc. Es decir, en políticas públicas de género, que desarrollen su carácter de transversalidad. Es lo que se venido formulando como “mainstreaming” de género.

Porque lo que la teoría feminista contemporánea como teoría crítica ha puesto de manifiesto es que el inicial reconocimiento jurídico de la igualdad para las mujeres se produjo desde un marco conceptual que necesita ser revisado, porque está impidiendo de facto un ejercicio pleno de la ciudadanía política y económica por parte de las mujeres. Porque, como decíamos al principio, la igualdad y la ciudadanía no son términos neutros desde el punto de vista del género. Y esto tiene actualmente, en los sistemas social y político actuales, consecuencias importantes: ¿como acceder a un concepto que se supone igualador y neutro, cuando su misma articulación está viciada precisamente de desigualdad genérica?. El universalismo mal entendido ha sido una trampa falsamente igualadora; pero lo contrario, el particularismo, sitúa peligrosamente en los límites mismos del principio ideológico del que parte todo el desarrollo político contemporáneo: el de que los sujetos de los derechos y libertades ciudadanas son todos y cada uno de los individuos por encima de cualquier diferencia. Frente a la diversidad de posiciones doctrinales en este sentido, las propuestas que actualmente se confrontan en el debate teórico sobre derechos y ciudadanía de las mujeres, y que se han ido concretando políticamente en la articulación de la denominada democracia paritaria, aluden a que lo que en el fondo está en juego es una relegitimación del Estado, desde el momento en que el principio de igualdad formal se ha revelado como insuficiente para la consecución de la igualdad real –del acceso al poder por tanto– en todos los ámbitos, entre una mitad de la población y la otra.

En definitiva, tener en cuenta –teórica y prácticamente– las diferencias sociales y culturales de género, no debe representar en las alternativas políticas concretas al respecto un abandono del principio universalista de la igualdad, sino, precisamente al contrario, permite reconocer el contenido concreto y diferenciado de lo calificado como “universal”. Así, en la búsqueda de esta armonización entre género e igualdad, la teoría feminista se ha centrado en los dos ejes fundamentales de este concepto: que noción de sujeto está implícita en él, y las consecuencias de la interrelación entre esfera pública y esfera privada.

A lo largo del desarrollo histórico de la igualdad y en la profundización en la democracia, se ha recorrido un largo y heterogéneo camino y, en este sentido, sólo muy recientemente se ha planteado también, como objetivo consensuado desde una cultura política democrática y progresista, la profundización en la democracia y en los derechos humanos, la denominada “democracia radical” o extensión de los principios de libertad e igualdad al conjunto de las relaciones sociales; así como la existencia de nuevos/as protagonistas de la acción política. Y desde esta perspectiva, el debate sobre las estrategias de igualdad, o sobre la paridad, necesita de un análisis profundo de las formas y los mecanismos de los sistemas de poder a los que se interpela, porque, efectivamente, en la reivindicación de políticas públicas de igualdad y/o paritarias, y en su desarrollo legislativo se presenta la presunta paradoja de que se introduzcan medidas que “parecen” establecer una “diferenciación” por sexo. Cuando, precisamente, las formas más adecuadas de intervención parecen estar vinculadas al “mainstreaming”, es decir, a las estrategias de igualdad de oportunidades basadas en la introducción de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas y prácticas sociales. Y a este análisis de las alternativas habría que añadir como conclusión el presupuesto inicial de que no se trata de mantener ningún esencialismo de género histórico; sino de buscar, aquí y ahora, mecanismos e instrumentos políticos correctores del desigual acceso de las mujeres a la representación política y al poder económico, por razones de equidad y por razones de democracia.

**DOCUMENTOS DE TRABAJO EDITADOS POR EL
INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES**

2000

- 1/00 Ciudadanos, contribuyentes y expertos: Opiniones y actitudes fiscales de los españoles en 1999.
Autor: Área de Sociología Tributaria.
- 2/00 Los costes de cumplimiento en el IRPF 1998.
Autores: M.^a Luisa Delgado, Consuelo Díaz y Fernando Prats.
- 3/00 La imposición sobre hidrocarburos en España y en la Unión Europea.
Autores: Valentín Edo Hernández y Javier Rodríguez Luengo.

2001

- 1/01 Régimen fiscal de los seguros de vida individuales.
Autor: Ángel Esteban Paúl.
- 2/01 Ciudadanos, contribuyentes y expertos: Opiniones y actitudes fiscales de los españoles en 2000.
Autor: Área de Sociología Tributaria.
- 3/01 Inversiones españolas en el exterior. Medidas para evitar la doble imposición internacional en el Impuesto sobre Sociedades.
Autora: Amelia Maroto Sáez.
- 4/01 Ejercicios sobre competencia fiscal perjudicial en el seno de la Unión Europea y de la OCDE: Semejanzas y diferencias.
Autora: Ascensión Maldonado García-Verdugo.
- 5/01 Procesos de coordinación e integración de las Administraciones Tributarias y Aduaneras. Situación en los países iberoamericanos y propuestas de futuro.
Autores: Fernando Díaz Yubero y Raúl Junquera Valera.
- 6/01 La fiscalidad del comercio electrónico. Imposición directa.
Autor: José Antonio Rodríguez Ondarza.
- 7/01 Breve curso de introducción a la programación en Stata (6.0).
Autor: Sergi Jiménez-Martín.
- 8/01 Jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo e Impuesto sobre Sociedades.
Autor: Juan López Rodríguez.
- 9/01 Los convenios y tratados internacionales en materia de doble imposición.
Autor: José Antonio Bustos Buiza.
- 10/01 El consumo familiar de bienes y servicios públicos en España.
Autor: Subdirección General de Estudios Presupuestarios y del Gasto Público.
- 11/01 Fiscalidad de las transferencias de tecnología y jurisprudencia.
Autor: Néstor Carmona Fernández.
- 12/01 Tributación de la entidad de tenencia de valores extranjeros española y de sus socios.
Autora: Silvia López Ribas.
- 13/01 El profesor Flores de Lemus y los estudios de Hacienda Pública en España.
Autora: María José Aracil Fernández.
- 14/01 La nueva Ley General Tributaria: marco de aplicación de los tributos.
Autor: Javier Martín Fernández.
- 15/01 Principios jurídico-fiscales de la reforma del impuesto sobre la renta.
Autor: José Manuel Tejerizo López.
- 16/01 Tendencias actuales en materia de intercambio de información entre Administraciones Tributarias.
Autor: José Manuel Calderón Carrero.
- 17/01 El papel del profesor Fuentes Quintana en el avance de los estudios de Hacienda Pública en España.
Autora: María José Aracil Fernández.
- 18/01 Regímenes especiales de tributación para las pequeñas y medianas empresas en América Latina.
Autores: Raúl Félix Junquera Varela y Joaquín Pérez Huete.
- 19/01 Principios, derechos y garantías constitucionales del régimen sancionador tributario.
Autores: Varios autores.
- 20/01 Directiva sobre fiscalidad del ahorro. Estado del debate.
Autor: Francisco José Delmas González.
- 21/01 Régimen Jurídico de las consultas tributarias en derecho español y comparado.
Autor: Francisco D. Adame Martínez.
- 22/01 Medidas antielusión fiscal.
Autor: Eduardo Sanz Gadea.

- 23/01 La incidencia de la reforma del Impuesto sobre Sociedades según el tamaño de la empresa.
Autores: Antonio Martínez Arias, Elena Fernández Rodríguez y Santiago Álvarez García.
- 24/01 La asistencia mutua en materia de recaudación tributaria.
Autor: Francisco Alfredo García Prats.
- 25/01 El impacto de la reforma del IRPF en la presión fiscal indirecta. (Los costes de cumplimiento en el IRPF 1998 y 1999).
Autor: Área de Sociología Tributaria.

2002

- 1/02 Nueva posición de la OCDE en materia de paraísos fiscales.
Autora: Ascensión Maldonado García-Verdugo.
- 2/02 La tributación de las ganancias de capital en el IRPF: de dónde venimos y hacia dónde vamos.
Autor: Fernando Rodrigo Sauco.
- 3/02 A tax administration for a considered action at the crossroads of time.
Autora: M.^a Amparo Grau Ruiz.
- 4/02 Algunas consideraciones en torno a la interrelación entre los convenios de doble imposición y el derecho comunitario Europeo: ¿Hacia la “comunitarización” de los CDIs?
Autor: José Manuel Calderón Carrero.
- 5/02 La modificación del modelo de convenio de la OCDE para evitar la doble imposición internacional y prevenir la evasión fiscal. Interpretación y novedades de la versión del año 2000: la eliminación del artículo 14 sobre la tributación de los Servicios profesionales independientes y el remozado trato fiscal a las *partnerships*.
Autor: Fernando Serrano Antón.
- 6/02 Los convenios para evitar la doble imposición: análisis de sus ventajas e inconvenientes.
Autores: José María Vallejo Chamorro y Manuel Gutiérrez Lousa.
- 7/02 La Ley General de Estabilidad Presupuestaria y el procedimiento de aprobación de los presupuestos.
Autor: Andrés Jiménez Díaz.
- 8/02 IRPF y familia en España: Reflexiones ante la reforma.
Autor: Francisco J. Fernández Cabanillas.
- 9/02 Novedades en el Impuesto sobre Sociedades en el año 2002.
Autor: Manuel Santolaya Blay.
- 10/02 Un apunte sobre la fiscalidad en el comercio electrónico.
Autora: Amparo de Lara Pérez.
- 11/02 I Jornada metodológica “Jaime García Añoveros” sobre la metodología académica y la enseñanza del Derecho financiero y tributario.
Autores: Pedro Herrera Molina y Pablo Chico de la Cámara (coord.).
- 12/02 Estimación del capital público, capital privado y capital humano para la UE-15.
Autores: M.^a Jesús Delgado Rodríguez e Inmaculada Álvarez Ayuso.
- 13/02 Líneas de Reforma del Impuesto de Sociedades en el contexto de la Unión Europea.
Autores: Santiago Álvarez García y Desiderio Romero Jordán.
- 14/02 Opiniones y actitudes fiscales de los españoles en 2001.
Autor: Área de Sociología Tributaria. Instituto de Estudios Fiscales.
- 15/02 Las medidas antielusión en los convenios de doble imposición y en la Fiscalidad internacional.
Autor: Abelardo Delgado Pacheco.
- 16/02 Brief report on direct an tax incentives for R&D investment in Spain.
Autores: Antonio Fonfría Mesa, Desiderio Romero Jordán y José Félix Sanz Sanz.
- 17/02 Evolución de la armonización comunitaria del Impuesto sobre Sociedades en materia contable y fiscal.
Autores: Elena Fernández Rodríguez y Santiago Álvarez García.
- 18/02 Transparencia Fiscal Internacional.
Autor: Eduardo Sanz Gadea.
- 19/02 La Directiva sobre fiscalidad del ahorro.
Autor: Francisco José Delmas González.
- 20A/02 Anuario Tributario de Jurisprudencia sistematizada y comentada 1999. TOMO I. Parte General. Volumen 1.
Autor: Instituto de Estudios Fiscales.
- 20B/02 Anuario Tributario de Jurisprudencia sistematizada y comentada 1999. TOMO I. Parte General. Volumen 2.
Autor: Instituto de Estudios Fiscales.
- 21A/02 Anuario Tributario de Jurisprudencia sistematizada y comentada 1999. TOMO II. Parte Especial. Volumen 1.
Autor: Instituto de Estudios Fiscales.
- 21B/02 Anuario Tributario de Jurisprudencia sistematizada y comentada 1999. TOMO II. Parte Especial. Volumen 2.
Autor: Instituto de Estudios Fiscales.
- 22/02 Medidas unilaterales para evitar la doble imposición internacional.
Autor: Rafael Cosín Ochaita.
- 23/02 Instrumentos de asistencia mutua en materia de intercambios de información (Impuestos Directos e IVA).
Autora: M.^a Dolores Bustamante Esquivias.
- 24/02 Algunos aspectos problemáticos en la fiscalidad de no residentes.
Autores: Néstor Carmona Fernández, Fernando Serrano Antón y José Antonio Bustos Buiza.

- 25/02 Derechos y garantías de los contribuyentes en Francia.
Autor: José María Tovillas Morán.
- 26/02 El Impuesto sobre Sociedades en la Unión Europea: Situación actual y rasgos básicos de su evolución en la última década.
Autora: Raquel Paredes Gómez.
- 27/02 Un paso más en la colaboración tributaria a través de la formación: el programa Fiscalis de la Unión Europea.
Autores: Javier Martín Fernández y M.^a Amparo Grau Ruiz.
- 28/02 El comercio electrónico internacional y la tributación directa: reparto de las potestades tributarias.
Autor: Javier González Carcedo.
- 29/02 La discrecionalidad en el derecho tributario: hacia la elaboración de una teoría del interés general.
Autora: Carmen Uriol Egido.
- 30/02 Reforma del Impuesto sobre Sociedades y de la tributación empresarial.
Autor: Emilio Albi Ibáñez.

2003

- 1/03 Incentivos fiscales y sociales a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
Autora: Anabel Zárate Marco.
- 2/03 Contabilidad versus fiscalidad: situación actual y perspectivas de futuro en el marco del Libro Blanco de la contabilidad.
Autores: Elena Fernández Rodríguez, Antonio Martínez Arias y Santiago Álvarez García.
- 3/03 Aspectos metodológicos de la Economía y de la Hacienda Pública.
Autor: Desiderio Romero Jordán.
- 4/03 La enseñanza de la Economía: algunas reflexiones sobre la metodología y el control de la actividad docente.
Autor: Desiderio Romero Jordán.
- 5/03 Errores más frecuentes en la evaluación de políticas y proyectos.
Autores: Joan Pasqual Rocabert y Guadalupe Souto Nieves.
- 6/03 Traducciones al español de libros de Hacienda Pública (1767-1970).
Autoras: Rocío Sánchez Lissén y M.^a José Aracil Fernández.
- 7/03 Tributación de los productos financieros derivados.
Autor: Ángel Esteban Paúl.
- 8/03 Tarifas no uniformes: servicio de suministro doméstico de agua.
Autores: Santiago Álvarez García, Marián García Valiñas y Javier Suárez Pandiello.
- 9/03 ¿Mercado, reglas fiscales o coordinación? Una revisión de los mecanismos para contener el endeudamiento de los niveles inferiores de gobierno.
Autor: Roberto Fernández Llera.
- 10/03 Propuestas de introducción de técnicas de simplificación en el procedimiento sancionador tributario.
Autora: Ana María Juan Lozano.
- 11/03 La imposición propia como ingreso de la Hacienda autonómica en España.
Autores: Diego Gómez Díaz y Alfredo Iglesias Suárez.
- 12/03 Quince años de modelo dual de IRPF: Experiencias y efectos.
Autor: Fidel Picos Sánchez.
- 13/03 La medición del grado de discrecionalidad de las decisiones presupuestarias de las Comunidades Autónomas.
Autor: Ramón Barberán Ortí.
- 14/03 Aspectos más destacados de las Administraciones Tributarias avanzadas.
Autor: Fernando Díaz Yubero.
- 15/03 La fiscalidad del ahorro en la Unión Europea: entre la armonización fiscal y la competencia de los sistemas tributarios nacionales.
Autores: Santiago Álvarez García, María Luisa Fernández de Soto Blass y Ana Isabel González González.
- 16/03 Análisis estadístico de la litigiosidad en los Tribunales de Justicia. Jurisdicción contencioso-administrativa (período 1990/2000).
Autores: Eva Andrés Aucejo y Vicente Royuela Mora.
- 17/03 Incentivos fiscales a la investigación, desarrollo e innovación.
Autora: Paloma Tobes Portillo.
- 18/03 Modelo de Código Tributario Ambiental para América Latina.
Directores: Miguel Buñuel González y Pedro M. Herrera Molina.
- 19/03 Régimen fiscal de la sociedad europea.
Autores: Juan López Rodríguez y Pedro M. Herrera Molina.
- 20/03 Reflexiones en torno al debate del impacto económico de la regulación y los procesos institucionales para su reforma.
Autores: Anabel Zárate Marco y Jaime Vallés Giménez.
- 21/03 La medición de la equidad en la implementación de los sistemas impositivos.
Autores: Marta Pascual y José María Sarabia.
- 22/03 Análisis estadístico de la litigiosidad experimentada en el Tribunal Económico Administrativo Regional de Cataluña (1990-2000).
Autores: Eva Andrés Aucejo y Vicente Royuela Mora.

- 23/03 Incidencias de las NIIF en el ámbito de la contabilidad pública.
Autor: José Antonio Monzó Torrecillas.
- 24/03 El régimen de atribución de rentas tras la última reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
Autor: Domingo Carbajo Vasco.
- 25/03 Los grupos de empresas en España. Aspectos fiscales y estadísticos.
Autores: María Antonia Truyols Martí y Luis Esteban Barbado Miguel.
- 26/03 Metodología del Derecho Tributario.
Autor: Pedro Manuel Herrera Molina.
- 27/03 Estado actual y perspectivas de la tributación de los beneficios de las empresas en el marco de las iniciativas de la Comisión de la Unión Europea.
Autor: Eduardo Sanz Gadea.
- 28/03 Créditos iniciales y gastos de la Administración General del Estado. Indicadores de credibilidad y eficacia (1988-2001).
Autores: Ana Fuentes y Carmen Marcos.
- 29/03 La Base Imponible. Concepto y determinación de la Base Imponible. Bienes y derechos no contabilizados o no declarados: presunción de obtención de rentas. Revalorizaciones contables voluntarias. (Arts. 10, 140, 141 y 148 de la LIS.)
Autor: Alfonso Gota Losada.
- 30/03 La productividad en la Unión Europea, 1977-2002.
Autores: José Villaverde Castro y Blanca Sánchez-Robles.

2004

- 1/04 Estudio comparativo de los convenios suscritos por España respecto al Convenio Modelo de la OCDE.
Autor: Tomás Sánchez Fernández.
- 2/04 Hacienda Pública: enfoques y contenidos.
Autor: Santiago Álvarez García.
- 3/04 Los instrumentos de solidaridad interterritorial en el marco de la revisión de la política regional europea. Análisis de su actuación y propuestas de reforma.
Autor: Alfonso Utrilla de la Hoz.
- 4/04 Política fiscal en la Unión Europea: antecedentes, situación actual y planteamientos de futuro.
Autores: M.^a del Pilar Blanco Corral y Alfredo Iglesias Suárez.
- 5/04 El defensor del contribuyente, un estudio de derecho comparado: Italia y EEUU.
Autores: Eva Andrés Aucejo y José Andrés Rozas Valdés.
- 6/04 El Impuesto Especial sobre los Hidrocarburos y el Medio Ambiente.
Autor: Javier Rodríguez Luengo.
- 7/04 Gestión pública: organización de los tribunales y del despacho judicial.
Autor: Francisco J. Fernández Cabanillas.
- 8/04 Una aproximación al contenido de los conceptos de discriminación y restricción en el Derecho Comunitario.
Autora: Gabriela González García.
- 9/04 Los determinantes de la inmigración internacional en España: evidencia empírica 1991-1999.
Autor: Iván Moreno Torres.
- 10/04 Ética fiscal.
Coord.: Santiago Álvarez García y Pedro M. Herrera Molina.
- 11/04 Las normas antiparaiso fiscal españolas y su compatibilidad con el Derecho Comunitario: el caso específico de Malta y Chipre tras la adhesión a la Unión Europea.
Autores: José Manuel Calderón Carrero y Adolfo Martín Jiménez.
- 12/04 La articulación de la participación española en los organismos multilaterales de desarrollo con las políticas de comercio exterior.
Autor: Ángel Esteban Paul.
- 13/04 Tributación internacional de profesores y estudiantes.
Autor: Emilio Aguas Alcalde.
- 14/04 La convergencia entre contabilidad financiera pública y contabilidad nacional: una aproximación teórica con especial referencia a los criterios de valoración.
Autor: Manuel Pedro Rodríguez Bolívar.
- 15/04 Situación actual y perspectivas de futuro de los impuestos directos de la Unión Europea.
Autores: Juan José Rubio Guerrero y Begoña Barroso Castillo.
- 16/04 La ética en el diseño y aplicación de los sistemas tributarios.
Coord.: Santiago Álvarez García y Pedro M. Herrera Molina.
- 17/04 El sector público y la inversión en vivienda: la deducción por inversión en vivienda habitual en España.
Autores: Francisco Adame Martínez, José Ignacio Castillo Manzano y Lourdes López Valpuesta.
- 18/04 Discriminación fiscal de la familia a través del IRPF. Incidencia de la diversidad territorial en la desigualdad de tratamiento.
Autora: M. Carmen Moreno Moreno
- 19/04 Las aglomeraciones urbanas desde la perspectiva de la Hacienda Pública.
Autora: María Cadaval Sampedro.
- 20/04 La autonomía tributaria de las Comunidades Autónomas de régimen común.
Autores: Santiago Álvarez García, Antonio Aparicio Pérez y Ana Isabel González González.

- 21/04 Neutralidad del Impuesto sobre Sociedades español en el contexto europeo. Análisis del Informe "Fiscalidad de las empresas en el Mercado Interior (2001)".
Autora: Raquel Paredes Gómez.
- 22/04 El impuesto de Sociedades en la Europa de los veinticinco: un análisis comparado de las principales partidas.
Autores: José Félix Sanz, Desiderio Romero, Santiago Álvarez, Germán Chocarro y Yolanda Ubago.
- 23/04 La cooperación administrativa en la Unión Europea: el programa FISCALIS 2007.
Autor: Ernesto García Sobrino.
- 24/04 La financiación de las elecciones generales en España, 1977-2000.
Autores: Enrique García Viñuela y Joaquín Artés Caselles.
- 25/04 Análisis estadístico de la litigiosidad en los Tribunales Económico-Administrativos Regionales y Central.
Autores: Eva Andrés Aucejo y Vicente Royuela Mora.
- 26/04 La cláusula de procedimiento amistoso de los convenios para evitar la doble imposición internacional. La experiencia española y el Derecho comparado.
Autor: Fernando Serrano Antón.
- 27/04 Distribución de la renta y crecimiento.
Autor: Miguel Ángel Galindo Martín.
- 28/04 Evaluación de la efectividad de la política de cooperación en la innovación: revisión de la literatura.
Autores: Joost Heijs, Mikel Buesa, Liliana Herrera, Javier Sáiz Briones y Patricia Valadez.
- 29/04 Régimen fiscal del patrimonio protegido de los discapacitados.
Autor: Joaquín Pérez Huete.
- 30/04 La fiscalidad del seguro individual.
Autora: Roberta Poza Cid.

2005

- 1/05 La circulación de valores en Contabilidad Nacional: análisis de los elementos de los estados financieros desde un punto de vista conceptual.
Autor: Manuel Pedro Rodríguez Bolívar.
- 2/05 Comentarios al Reglamento de obligaciones de información respecto de participaciones preferentes y otros instrumentos de deuda y de determinadas rentas obtenidas por personas físicas residentes en la Unión Europea.
Autor: Francisco José Delmas González.
- 3/05 Presupuesto de la Unión Europea, impacto presupuestario de las ampliaciones y perspectivas financieras.
Autor: Juan Carlos Graciano Regalado.
- 4/05 La imposición sobre las actividades económicas en la Hacienda local a los 25 años de la Constitución.
Autor: Francisco Poveda Blanco.
- 5/05 Objetivos tecnológicos y de internacionalización de las políticas de apoyo a las PYME en Europa.
Autor: Antonio Fonfría Mesa.
- 6/05 Sector público y convergencia económica en la UE.
Autores: María Jesús Delgado Rodríguez e Inmaculada Álvarez Ayuso.
- 7/05 La tributación de las plusvalías en el ámbito europeo: una visión de síntesis.
Autor: Fernando Rodrigo Sauco.
- 8/05 El concepto de beneficiario efectivo en los convenios para evitar la doble imposición.
Autor: Félix Alberto Vega Borrego.
- 9/05 Los precios de transferencia: su tratamiento tributario desde una perspectiva europea.
Autor: Francisco Alfredo García Prats.
- 10/05 Comentarios a la Directiva del régimen fiscal de reorganizaciones empresariales.
Autor: Juan López Rodríguez.
- 11/05 Opiniones y actitudes fiscales de los españoles en 2004.
Autor: Área de Sociología Tributaria. Subdirección General de Estudios Tributarios. Instituto de Estudios Fiscales.
- 12/05 El debate de la financiación autonómica con los resultados del nuevo sistema en 2002.
Autor: Miguel Ángel García Díaz.
- 13/05 Medidas antielusión fiscal.
Autor: Eduardo Sanz Gadea.
- 14/05 Income taxation: a structure built on sand.
Autor: John Prebble.
- 15/05 La muestra de declarantes de IRPF de 2002: descripción general y principales magnitudes.
Autores: Fidel Picos Sánchez, María Antiqueira Pérez, César Pérez López, Alfredo Moreno Sáez, Carmen Marcos García y Santiago Díaz de Sarralde Míguez.
- 16/05 La política presupuestaria de las Comunidades Autónomas.
Autores: Miguel Ángel García Díaz, Ana Herrero Alcalde y Alfonso Utrilla de la Hoz.
- 17/05 La deducción por reinversión de beneficios extraordinarios en inmovilizado financiero.
Autora: Nuria Puebla Agramunt.
- 18/05 Los Entes locales como sujetos pasivos del Impuesto sobre el Valor Añadido: una visión general.
Autor: Javier Martín Fernández.
- 19/05 El gravamen en el IRPF de las ganancias de patrimonio en España.
Autora: Cristina de León Cabeta.

- 20/05 La liquidación del sistema de financiación autonómico en 2003 y el sistema de entregas a cuenta.
Autor: Alfonso Utrilla de la Hoz.
- 21/05 Energy taxation in the European Union. Past negotiations and future perspectives.
Autor: Jacob Klok.
- 22/05 Medidas antiabuso en los convenios sobre doble imposición.
Autora: Amelia Maroto Sáez.
- 23/05 La fiscalidad internacional del comercio electrónico.
Autor: Francisco José Nocete Correa.
- 24/05 La tributación de los sistemas de previsión social en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
Autora: Susana Bokobo Moiche.
- 25/05 Unidad o pluralidad de actos en el Impuesto sobre Actos Jurídicos Documentados: un análisis jurídico privado.
Autores: Iñaki Bilbao Estrada y Juan Carlos Santana Molina.
- 26/05 La relación entre el *cash flow* y la oferta monetaria: el caso de algunos países de la Unión Europea.
Autores: Miguel Ángel Galindo Martín, Agustín Álvarez Herranz y María Teresa Méndez Picazo.
- 27/05 Una aproximación al sistema fiscal del antiguo régimen. La recaudación de tributos en ferias y mercados en Castilla en el siglo XVIII.
Autora: María del Mar López Pérez.
- 28/05 Naturaleza jurídica y efectos de las contestaciones a consultas tributarias.
Autor: Francisco D. Adame Martínez.
- 29/05 La educación fiscal en España.
Autoras: M.^a Luisa Delgado, Marta Fernández, Ascensión Maldonado, Concha Roldán y M.^a Luisa Valdenebro.
- 30/05 La tributación de las rentas del capital en el IRPF: gravamen dual o único.
Autor: Teodoro Cordón Ezquerro.

2006

- 1/06 El Impuesto sobre el Valor Añadido en el proceso urbanístico: un análisis a la luz de la jurisprudencia y la doctrina administrativa.
Autor: Jesús Rodríguez Márquez.
- 2/06 Principales características del gravamen del beneficio de la PYME en otros países de la Unión Europea.
Autora: Raquel Paredes Gómez.
- 3/06 Política fiscal y capital social.
Autora: María Soledad Castaño Martínez.
- 4/06 Panorámica de la Formación Continua en España.
Autora: María José Martín Rodrigo.
- 5/06 Alta dirección en la Administración Pública ¿Política de género? Buscando caminos.
Autoras: M.^a José Llombart Bosch, Milagro Montalvo Santamaría, Victoria Galera Vega y Ana Aguado Higón.