



## Resolución reclamación art. 24 LTAIBG

**S/REF:** 00001-00088205

**N/REF:** 682/2024

**Fecha:** La de firma.

**Reclamante:** [REDACTED]

**Dirección:** [REDACTED]

**Organismo:** MINISTERIO DEL INTERIOR.

**Información solicitada:** Perspectiva de género en las resoluciones de la Subdirección Gral. de Recursos Humanos.

**Sentido de la resolución:** Estimatoria parcial.

R CTBG  
Número: 2024-1025 Fecha: 13/09/2024

### I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, el 11 de marzo de 2024 la reclamante solicitó al MINISTERIO DEL INTERIOR, al amparo de la [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#)<sup>1</sup> (en adelante, LTAIBG), la siguiente información:

«(,,) cómo desde la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias se implementa la perspectiva transversal de género según cumplimiento de la Ley Organiza 3/2007 en:

1- El estudio individualizado del impacto de género y en el techo de cristal y de suelo de cemento profesional del cada una de las personas que hay físicamente y profesionalmente afectadas en sus carreras profesionales en los informes emitidos

<sup>1</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12887>



*por esa unidad respecto a la salida de personal funcionario, en concreto femenino, a otras Administraciones Públicas.*

*2- Número de veces que ha solicitado la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias asesoramiento del Departamento de Igualdad de IIPP para la resolución de los informes citados en el punto anterior para implementar correctamente la transversalidad de género.*

*3-Número de veces que ha solicitado la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias asesoramiento del Departamento de Igualdad de IIPP para cualquier cuestión que afecta al personal de IIPP, para reducir el impacto negativo de discriminación de género de sus decisiones e implementar una perspectiva de género real y efectiva, ya que estructuralmente la prisión y su personal son fundamentalmente masculinos.*

*4- Cualificación específica del personal la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias en transversalidad de género y planes de igualdad.*

*5- Medidas concretas, con indicadores medibles y evaluables, adoptadas por la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias en materia de transversalidad de género y eliminación de techo de cristal.*

*6- Estadística desagregada por sexo de personal que se ha ido a otras administraciones con informe favorable de la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias.*

*7- Estadística desagregada por sexo de personal que se ha ido a otras administraciones con informe desfavorable de la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias».*

2. Mediante resolución de 4 de abril de 2024, el citado ministerio proporciona las siguientes contestaciones referidas a cada una de las cuestiones planteadas:

*«1- El estudio individualizado del impacto de género y en el techo de cristal y de suelo de cemento profesional del cada una de las personas que hay físicamente y profesionalmente afectadas en sus carreras profesionales en los informes emitidos por esa unidad respecto a la salida de personal funcionario, en concreto femenino, a otras Administraciones Públicas.*

*Tomando como referencia la Guía para identificar la pertinencia de género del Instituto Andaluz de la Mujer (2005), podemos definir la misma como la necesidad de la aplicación del enfoque de género en una intervención o actuación, es decir,*



muestra cuándo aplicar el enfoque de género a esa actuación porque en la misma participan o son destinatarios mujeres y hombres y su implementación les afectará de manera distinta en virtud de dicha condición. Analizar la pertinencia, en consecuencia, tener en cuenta la dimensión de género en el trabajo que se está desarrollando o se va a desarrollar.

El análisis de los informes favorables y desfavorables respecto de solicitudes de nombramiento en libre designación en puestos de Administraciones distintas a la Penitenciaria, en el intervalo de tiempo desde el 1 de enero de 2022 hasta la fecha de hoy muestra los siguientes resultados, tal y como se ha informado a la solicitante en el expediente de Transparencia 001-088009.

01/01/2022 A 20/03/2024---	MUJERES---	HOMBRES---	TOTAL---	% MUJERES
INFORMES FAVORABLES---	9	4	13	69,2%
INFORMES DESFAVORABLES---	3	3	6	50%

Los datos expuestos ponen de manifiesto que la pertinencia de género, que implicaría que la intervención no es neutra al género y afectaría de manera distinta a mujeres y hombres, no está presente en este caso.

2- Número de veces que ha solicitado la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias asesoramiento del Departamento de Igualdad de IIPP para la resolución de los informes citados en el punto anterior para implementar correctamente la transversalidad de género.

Ninguna, por no considerarlo necesario. Nos remitimos a lo señalado en la pregunta anterior.

3- Número de veces que ha solicitado la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias asesoramiento del Departamento de Igualdad de IIPP para cualquier cuestión que afecta al personal de IIPP, para reducir el impacto negativo de discriminación de género de sus decisiones e implementar una perspectiva de género real y efectiva, ya que estructuralmente la prisión y su personal son fundamentalmente masculinos.

En primer lugar, las decisiones que la Subdirección General de Recursos Humanos toma o propone, cuando las mismas competen a otras autoridades, se corresponden siempre como lo establecido en el ordenamiento jurídico, sin que en ellas tenga la menor incidencia negativa la masculinización de la estructura penitenciaria que afirma la solicitante, ya que uno de los principios que alumbran la



*actividad de gestión de personal en las Administraciones Públicas en general y en particular la de la SGIP, es el de igualdad, entendido como lo viene haciendo el Tribunal Constitucional en su ya dilatadísima doctrina sobre la materia, que no es otra que atender a la eliminación de cualquier desigualdad que por cualquier razón pueda existir en la actuación administrativa.*

*Dicho lo anterior, debemos indicar que la Subdirección General de Recursos Humanos está a la espera de la comunicación del resultado de las gestiones a realizar por la Unidad de Apoyo, tendentes a consultar a la Subdirección General de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de Recursos Humanos de la Dirección General de la Función Pública, la posibilidad de establecer en los baremos de los concursos de provisión de puestos de trabajo de Jefes/as de Servicios (puesto clave en la organización administrativa penitenciaria) una puntuación que prime a las mujeres que soliciten dichos puestos y consiga revertir o, al menos disminuir, el mayoritario acceso de hombres a los mismos. Para la realización de esas gestiones, la Subdirección General de Recursos Humanos facilitó toda la documentación e información requerida.*

*4- Cualificación específica del personal la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias en transversalidad de género y planes de igualdad.*

*La derivada de la participación en las acciones formativas correspondientes, que depende exclusivamente del interés de cada profesional.*

*5- Medidas concretas, con indicadores medibles y evaluables, adoptadas por la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias en materia de transversalidad de género y eliminación de techo de cristal.*

*Todas las derivadas de los Planes de igualdad de aplicación a la Administración General del Estado (AGE).*

*6- Estadística desagregada por sexo de personal que se ha ido a otras administraciones con informe favorable de la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias.*

*Formalmente, no existe esa estadística, al no considerarse necesaria su elaboración desde la perspectiva del impacto de género. En todo caso, nos remitimos a lo respondido en la pregunta número 1, donde se han aportado datos objetivos de un determinado periodo.*



7- Estadística desagregada por sexo de personal que se ha ido a otras administraciones con informe desfavorable de la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias.

Formalmente, no existe esa estadística, al no considerarse necesaria su elaboración desde la perspectiva del impacto de género. En todo caso, nos remitimos a lo respondido en la pregunta número 1, donde se han aportado datos objetivos de un determinado periodo».

3. Mediante escrito registrado el 19 de abril de 2024, el solicitante interpuso una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (en adelante, el Consejo) en aplicación del [artículo 24<sup>2</sup>](#) de la LTAIBG en la que pone de manifiesto que:

«No me han contestado a lo que he preguntado específicamente. Se han referido a otras cuestiones, que no son sobre las que yo requiero la información».

4. Con fecha 22 de abril de 2024, el Consejo trasladó la reclamación al ministerio requerido solicitando la remisión de la copia completa del expediente derivado de la solicitud de acceso a la información y el informe con las alegaciones que considere pertinentes. El 8 de mayo de 2024 tuvo entrada en este Consejo, junto al expediente, escrito en el que se señala lo siguiente:

«En la respuesta dada inicialmente a la [REDACTED] se han ofrecido todos los datos que, solicitados, obran en poder de la Subdirección General de Recursos Humanos, no pudiendo facilitar aquello que no existe, tal y como se expresa en las respuestas dadas a las preguntas 2, 5, 6 y 7 de su petición; es decir, en contra de lo afirmado en su somera reclamación, no es que no se le facilite la información pedida, es que buena parte de dicha información no existe, siendo por consiguiente imposible darla. Por tanto, consideramos que la solicitud de información inicialmente formulada está respondida en el informe ofrecido y ahora impugnado».

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 38.2.c\) de la LTAIBG<sup>3</sup>](#) y en el [artículo 13.2.d\) del Real Decreto 615/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del](#)

<sup>2</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a24>

<sup>3</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a38>



Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, A.A.I.<sup>4</sup>, el presidente de esta Autoridad Administrativa Independiente es competente para conocer de las reclamaciones que, en aplicación del artículo 24 de la LTAIBG<sup>5</sup>, se presenten frente a las resoluciones expresas o presuntas recaídas en materia de acceso a la información.

2. La LTAIBG reconoce en su artículo 12<sup>6</sup> el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendiendo por tal, según dispone en el artículo 13, «*los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*».

De este modo, la LTAIBG delimita el ámbito material del derecho a partir de un concepto amplio de información, que abarca tanto documentos como contenidos específicos y se extiende a todo tipo de “*formato o soporte*”. Al mismo tiempo, acota su alcance, exigiendo la concurrencia de dos requisitos que determinan la naturaleza “*pública*” de las informaciones: (a) que se encuentren “*en poder*” de alguno de los sujetos obligados, y (b) que hayan sido elaboradas u obtenidas “*en el ejercicio de sus funciones*”.

Cuando se dan estos presupuestos, el órgano competente debe conceder el acceso a la información solicitada, salvo que justifique de manera clara y suficiente la concurrencia de una causa de inadmisión o la aplicación de un límite legal.

3. La presente reclamación trae causa de una solicitud, formulada en los términos que figuran en los antecedentes, en la que se pide el acceso a información referida a la manera en que se implementa la perspectiva transversal de género desde la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre.

Las cuestiones 6 y 7 están referidas a los informes que emite la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias referidos a la salida de personal que ha solicitado su salida a otros ministerios o administraciones públicas. En este sentido debe recordarse que pocos días antes la misma solicitante había formulado una petición de acceso a información de este mismo ministerio sobre solicitudes informadas por la Subdirección General de RRHH para la salida de personal

---

<sup>4</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/07/02/615>

<sup>5</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

<sup>6</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a12>



funcionario por el sistema de libre designación a otras administraciones públicas y otros ministerios desde el 1 de enero de 2022, que también dio lugar a una reclamación desestimada en la resolución R CTBG 679/2024, de 12 de septiembre.

El Ministerio del Interior ha resuelto también en plazo esta segunda solicitud de acceso a la información, en la que tiene su origen la presente reclamación, pero la reclamante manifiesta su disconformidad con la respuesta recibida.

4. Examinando el contenido de la resolución con la que se le ha dado respuesta a la solicitante, se detecta una falta de concreción en alguna de las contestaciones emitidas, hecho que se evidencia en las referidas a las cuestiones 4 y 5:

*«4- Cualificación específica del personal de la Subdirección General de RRHH de Instituciones penitenciarias en transversalidad de género y planes de igualdad.*

*5- Medidas concretas, con indicadores medibles y evaluables, adoptadas por la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias en materia de transversalidad de género y eliminación de techo de cristal».*

5. Respecto a la cuestión número 4, este Consejo considera que, para dar por válida la respuesta, hubiera sido preciso enumerar las acciones formativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la función pública en las que ha participado el personal de la Subdirección, así como el número de funcionarios que las han realizado, sin necesidad de identificarles.

No basta con señalar que la participación en este tipo de acciones depende exclusivamente del interés de cada profesional. Es preciso detallar las acciones de este tipo que se han realizado o que se han ofertado, así como el número de participantes, para poder tener un conocimiento del grado de formación recibido en esta materia por los integrantes de la citada Subdirección.

6. Por lo que respecta a la pregunta número 5, se hace preciso concretar, como la solicitante ha demandado, las medidas adoptadas en esta materia por la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias. A juicio de este Consejo no resulta suficiente la alusión general o mención a las medidas derivadas de los Planes de Igualdad de la Administración General del Estado. Es preciso detallar las actuaciones llevadas a cabo por Instituciones Penitenciarias en el marco del *III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella*, acordado en el Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020 y publicado por Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública.



7. Por último, en relación con el resto de preguntas formuladas por la reclamante, deben considerarse suficientemente respondidas por el departamento ministerial. Este Consejo no considera que se pueda formular objeción alguna a la información proporcionada, que es aquella de la que dispone la Administración.
8. En consecuencia, la estimación de esta reclamación únicamente debe referirse a las cuestiones 4 y 5 de la solicitante. En ambos casos lo solicitado tiene pleno encaje en la noción de información pública en la medida en que se trata de información que necesariamente debe obrar en poder de la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias y la información proporcionada resulta insuficiente, por lo que procede instar al órgano competente a completar la ya facilitada en los términos dispuestos en los fundamentos jurídicos 5 y 6 de esta resolución.

### III. RESOLUCIÓN

En atención a los antecedentes y fundamentos jurídicos descritos, procede

**PRIMERO: ESTIMAR parcialmente** la reclamación presentada por [REDACTED] frente a la resolución del MINISTERIO DEL INTERIOR.

**SEGUNDO: INSTAR** al MINISTERIO DEL INTERIOR a que, en el plazo máximo de 10 días hábiles, remita al reclamante la siguiente información, en los términos establecidos en los FFJJ 5, 6 y 8 de esta resolución:

- *Cualificación específica del personal de la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias en transversalidad de género y planes de igualdad.*
- *Medidas concretas, con indicadores medibles y evaluables, adoptadas por la Subdirección General de RRHH de Instituciones Penitenciarias en materia de transversalidad de género y eliminación de techo de cristal.*

**TERCERO: INSTAR** al MINISTERIO DEL INTERIOR a que, en el mismo plazo máximo, remita a este Consejo de Transparencia copia de la información enviada a la reclamante.



De acuerdo con el [artículo 23.1<sup>7</sup>](#), de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, la reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre<sup>8</sup>](#), de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, directamente ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, de conformidad con lo previsto en el [apartado quinto de la Disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa<sup>9</sup>](#).

EL PRESIDENTE DEL CTBG

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez

R CTBG  
Número: 2024-1025 Fecha: 13/09/2024

---

<sup>7</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&tn=1&p=20181206#a23>

<sup>8</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=1#a112>

<sup>9</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&p=20230301&tn=1#dacuarta>