



MINISTERIO DE  
ECONOMÍA Y HACIENDA

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

\*\*\*\*

**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA  
(EJERCICIO 2010)**



## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Aspectos de valoración conjunta</b> .....	<b>3</b>
- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas .....	5
- Sociedad de la información .....	6
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración .....	7
- Realización del análisis de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público .....	7
- Valoración en la provisión de puestos de trabajo .....	7
- Concesión de permisos y beneficios de protección .....	8
- Formación en materia de igualdad .....	8
<b>3. Aspectos de valoración individual</b> .....	<b>9</b>
3.1. Adecuación de las estadísticas y estudios .....	11
3.2. Contratos de las Administraciones Públicas .....	12
3.3. Actuaciones en materia de empleo .....	13
3.4. Designación de representantes de la Administración General del Estado .....	29
3.5. Otras actuaciones .....	35
<b>4. Valoración del cumplimiento de la LOIEMH.</b> .....	<b>39</b>



## **INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA. EJERCICIO 2010**

### **INTRODUCCIÓN**

En cumplimiento de lo establecido en el art. 18 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH) y de la Guía para la aplicación de la LOIEMH en el Ministerio de Economía y Hacienda<sup>1</sup> se elabora anualmente por la Unidad de Igualdad del Departamento un informe de seguimiento de la aplicación de la mencionada Ley.

En lo que hace referencia al ejercicio 2010, cabe destacar las actuaciones de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT) y SEPI, consolidando las iniciativas de planes de Igualdad iniciadas en ejercicios anteriores, la intensa actividad del Instituto de Estudios Fiscales en materia de investigación en materia de igualdad de género, así como los avances en presupuestación de género, a iniciativa de la Secretaría General de Presupuesto y Gasto y de la Secretaría de Estado de Igualdad. Otras Unidades, como la Dirección General de Política Económica, INE y Agencia Tributaria han continuado incorporando iniciativas en esta materia de manera relevante.

Todas las Unidades han continuado incentivando el desempeño de los diferentes puestos de trabajo buscando el equilibrio de género, aspecto en el que, como se verá se aprecian mejoras respecto al ejercicio anterior.

---

<sup>1</sup> Aprobada por Instrucción de la Subsecretaría de 4 de diciembre de 2007.

A continuación se analizan aquellos aspectos que siguen considerándose de cumplimiento generalizado y aquellos en los que todavía se aprecia un mayor margen de mejora.

## **2.- ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA**





## **ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA**

Se puede afirmar que se están cumpliendo con carácter de generalidad los siguientes aspectos:

- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas (art. 19).
- Sociedad de la información (art. 28)
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración (art. 53).
- Realización del análisis de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público (art. 55)
- Valoración en la provisión de puestos de trabajo acorde con los principios favorecedores de la conciliación vida familiar-empleo (art. 57).
- Política de concesión de permisos y beneficios a las diferentes situaciones contempladas en la LOIEM de acuerdo con la misma (art. 56, 58 y 59).
- Formación en materia de igualdad (art. 61).

A continuación se analizan dichos aspectos:

### **- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas.**

Todos los proyectos de disposiciones de carácter general incorporan un análisis de su impacto por razón de género, que se incluye en la memoria del análisis del impacto normativo de cada proyecto, de acuerdo con el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo, así como la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009. Este aspecto es objeto de seguimiento en cuanto a su cumplimiento por la Secretaría General Técnica y por la Subdirección General de Coordinación Normativa y Relaciones Institucionales.

Como novedad cabe destacar que el informe que acompaña al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011 supone un avance en la presupuestación con perspectiva de género ya que en este ejercicio se analizaron con carácter prioritario 120 programas vinculados con mandatos expresos en materia de igualdad contenidos bien en la Ley 3/2007, bien en el Plan Estratégico 2008-2011, para los que se desarrolló una metodología basada en analizar la finalidad y estructura de los programas, la descripción de la situación de partida, definiendo indicadores y la previsión de resultados consecuencia de la implementación de las actuaciones reseñadas.

Igualmente se señala, para cada programa analizado, el impacto de género, habiéndose encontrado que la práctica totalidad de los programas tienen un impacto positivo.

#### - **Sociedad de la Información.**

En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y comunicación se ha de garantizar que el lenguaje y contenido no sean sexistas, así como que en todos los programas públicos de desarrollo de la sociedad de la información se incorpora la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño de ejecución.

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

Se han incorporado enlaces a otros sitios de interés en el portal y en la intranet en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se ha publicado una página que recoge las medidas que se han adoptado en relación con la igualdad de género en el Ministerio de Economía y Hacienda y se han realizado programas

de educación cívico-tributaria además de otras actuaciones en la Agencia Tributaria.

Hay que destacar, como novedad, la creación de un área de comunicación en la FNMT, estando previsto para 2011 entre otras medidas, transmitir la información en materia de igualdad a través de los medios de comunicación de la empresa (portal laboral y web).

- **Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración.**

En los órganos de selección se cumple, en general, que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos de cuarenta por ciento.

En cuanto a las comisiones de valoración, se ha conseguido en 2010 cambiar el sentido de la participación de las mujeres, ya que la Agencia Tributaria ha pasado de un 70,37% de hombres a un 84% de mujeres.

- **Realización de análisis de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.**

En general, las pruebas de acceso al empleo público van acompañadas de un informe de impacto de género.

- **Valoración en la provisión de puestos de trabajo acorde con los principios favorecedores de la conciliación vida familiar-empleo.**

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computa, en general, a los efectos de la valoración del trabajo desarrollado y de

los méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones contempladas en el art. 56 de la LOIEMH.

- **Política de concesión de permisos y beneficios de protección a las diferentes situaciones contempladas en la LOIEMH.**

Se conceden, con generalidad, reducciones de jornada, permisos y otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Igualmente, licencias por riesgos durante el embarazo y lactancia.

- **Formación en materia de igualdad.**

Las pruebas de acceso al empleo público contemplan, con generalidad, el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Igualmente, se imparten cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

A destacar que la explotación de la aplicación de formación de la AEAT (Zújar) en función de la variable género permitirá realizar un diagnóstico sobre género de los programas de formación, tanto del alumnado como del profesorado.

### **3.- ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL**



## ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL

### 3.1. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Se incluye con carácter de generalidad la variable sexo en las estadísticas que se elaboran. Destacan las producidas por la Dirección General del Catastro, por la Agencia Tributaria, con las estadísticas de declarantes por el IRPF 2008 y declaración informativa 190 y por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Asimismo, la Agencia Tributaria ha adecuado la aplicación informática de formación de la AEAT (Zújar) para su explotación y análisis en función de la variable género, tal como se ha señalado anteriormente.

Por su interés, se señalan las estadísticas del INE que han sido adaptadas a este requisito durante el ejercicio 2010.

- Encuesta de Población Activa (EPA)
- Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo (ECFT)
- Proyecciones de Tasas de Actividad
- Flujos de la Población Activa
- Encuesta de Estructura Salarial (EES)
- Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)
- Empleo en Personas con Discapacidad (EPD)
- Encuesta de Migraciones (EM)
- Encuesta de Presupuestos Familiares
- Encuesta de Condiciones de Vida
- Indicadores Urbanos
- Mujeres y Hombres
- Indicadores Sociales
- Encuesta sobre Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología
- Estadística I+D
- Padrón Municipal Continuo: Revisión del Padrón Municipal
- Padrón Municipal Continuo: Explotación Estadística

- Relación de Unidades Poblacionales con Especificación de su Población
- Variaciones Residenciales
- Encuesta Anual de Servicios
- Censos de Población y Viviendas
- Estimaciones de la Población Actual
- Estimaciones Intercensales de Población
- Indicadores Demográficos Básicos
- Proyecciones de Población a Corto Plazo
- Proyecciones de Población a Largo Plazo
- Tablas de Mortalidad
- Movimiento Natural de la Población (matrimonios, nacimientos, defunciones, partos y muertes fetales tardías)
- Encuesta Nacional de Inmigrantes

Por su utilidad para mostrar los principales aspectos estructurales y la evolución del comportamiento de mujeres y hombres en la sociedad española, se hace de nuevo referencia al “Informe sintético y descriptivo sobre la situación de mujeres y hombres en todos los aspectos relativos a la vida política, social y económica” editado también por el INE.

### **3.2. Contratos de las Administraciones Públicas.**

La Agencia Tributaria continúa solicitando en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, de los contratos de servicios y suministros, información acerca del porcentaje de mujeres en plantilla fija a la fecha de formalización de la oferta, con la finalidad de que si resultara necesario proceder a la contratación de nuevo personal fijo, las empresas adjudicatarias tengan en cuenta la igualdad de género.

Durante 2010 la FNMT ha consolidado las instrucciones de contratación de acuerdo a la Ley 3/2007.



### **3.3. Actuaciones en materia de empleo.**

#### **3.3.1. Nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación.**

En el nombramiento de titulares de los órganos directivos de la Administración General de Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes, el Gobierno debe atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, entendiéndose por tal, el hecho de que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Durante el ejercicio 2010 ha continuado la política de lograr el equilibrio desde la perspectiva de género en los nombramientos de libre designación, apreciándose mejoras casi generalizadas. Se analizan por separado el Departamento y Organismos Autónomos y la Agencia Tributaria, por la relevancia cuantitativa de esta última en la composición del personal.

##### *a) Departamento y Organismos Autónomos.*

A 31 de diciembre de 2010 el porcentaje de mujeres que desempeñaban cargos directivos en el Departamento (nivel 30) era de un 40,33% (119 sobre un total de 295). Ello supone algo más de un punto de mejora respecto a 2009 (38,70%), año en el que ya se había producido un incremento respecto al ejercicio anterior.

**DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO INCLUIDO EN EL DEPARTAMENTO**

	31/12/2008			31/12/2009			Porcentaje Diferencia 2008/2009	31/12/2010			Porcentaje Diferencia 2009/2010
	H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total	
Personal Directivo (N 30)	191	102	293	179	113	292	-0,34	176	119	295	1,03
<b>TOTAL</b>	<b>191</b>	<b>102</b>	<b>293</b>	<b>179</b>	<b>113</b>	<b>292</b>	<b>-0,34</b>	<b>176</b>	<b>119</b>	<b>295</b>	<b>1,03</b>

Si consideramos los niveles 29 y 30, el porcentaje asciende al 44,38% (241 sobre un total de 543) lo que, además supone una gran proximidad al porcentaje de mujeres en el grupo A1 (45,50%).

La Dirección General del Tesoro, el Tribunal Económico Administrativo y la Dirección General de Coordinación Financiera con las Comunidades Autónomas y con las Entidades Locales siguen destacando por su mayor representación de mujeres en los niveles 29 y 30.

Por el contrario, en el caso de altos cargos, se produce en el Departamento una ligera disminución en el porcentaje de mujeres (28% en 2010 vs. 29,62% en 2009) manteniéndose el porcentaje en Organismos Autónomos (16%), si bien en este caso en este caso en un nivel más reducido.

**DESGLOSE DE ALTOS CARGOS**

	31/12/2008			31/12/2009			Porcentaje Diferencia 2008/2009	31/12/2010			Porcentaje Diferencia 2009/2010
	H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total	
Departamento	19	8	27	19	8	27	0,00	18	7	25	-7,41
OO:AA.	5	1	6	5	1	6	0,00	5	1	6	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>0,00</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>-6,06</b>

En cuanto a la situación en Organismos Autónomos se señala la correspondiente al Parque Móvil del Estado (PME) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), por la importancia de su peso relativo (1.241 y 4.415 empleados, respectivamente).

En el Parque Móvil el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) era del 50% y el porcentaje de directivas y predirectivas (niveles 29 y 30) era del 40%. En paralelo, el porcentaje de mujeres en el grupo A1 era también del 50%.

En lo que se refiere al Instituto Nacional de Estadística, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 20% y en los niveles 29 y 30 del 29,85%. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 48,89%.

*b) Agencia Tributaria.*

El porcentaje de mujeres niveles 30 a 31 de diciembre de 2010 era del 28,76% y el de directivas y predirectivas del 32%. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 34,03%. Ello supone un incremento del porcentaje de mujeres directivas y predirectivas respecto a 2009 (29,9%) y un ligero descenso de las directivas (29,16%).

En las plazas por libre designación adjudicadas en 2010 se aprecia un elevado porcentaje de plazas adjudicadas a mujeres, un 45,58% del total de plazas adjudicadas de los niveles 18 a 30, un 33,33% en los niveles 30 y un 40,00% en los niveles 29 y 30.

En la convocatoria de concursos se produce un fenómeno similar ya que el 49,24% de las plazas ofertadas de los niveles 16 a 28 se adjudicaron a mujeres. El porcentaje es más alto para los niveles 16 y 18 y disminuye a medida que aumenta el nivel pero, en cualquier caso, en el nivel 24 asciende a un 48,28% y en el 26 a un 30,76%.

### 3.3.2. Estructura de la Plantilla.

#### a) Departamento y Organismos Autónomos.

La clasificación de los funcionarios y funcionarias del Departamento por grupos de titulación a 31 de diciembre de 2010 era la siguiente:

FUNCIONARIOS/AS DEPARTAMENTO POR GRUPO					
GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	946	790	1736	54,50	45,50
A2	1256	1587	2843	44,18	55,82
C1	848	1705	2553	33,22	66,78
C2	481	1789	2270	21,19	78,81
E	15	4	19	78,95	21,05
<b>TOTAL</b>	<b>3546</b>	<b>5875</b>	<b>9421</b>	<b>37,64</b>	<b>62,36</b>

La misma clasificación para el personal laboral responde al siguiente esquema:

LABORALES DEPARTAMENTO POR GRUPO					
GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
No Convenio Único	19	16	35	54,29	45,71
1 (Titulado Superior)	14	9	23	60,87	39,13
2 (Titulado Medio)	19	44	63	30,16	69,84
3 (Técnico Superior)	103	47	150	68,67	31,33
4 (Oficial)	81	125	206	39,32	60,68
5 (Ayudante)	269	207	476	56,52	43,48
<b>TOTAL</b>	<b>505</b>	<b>448</b>	<b>953</b>	<b>53</b>	<b>47</b>

El peso de las mujeres por grupos es superior al 40% salvo el grupo E de funcionarios y los grupos 1 y 3 de laborales. Respecto al ejercicio anterior se observa un ligero aumento en la participación en los grupos A1 y A2 (44,23% y

55,74%, respectivamente ) y una ligera reducción en los grupos C1 y C2 (67,16% y 79,33%, respectivamente).

En relación con el PME y el INE los datos son los siguientes:

**FUNCIONARIOS/AS PME POR GRUPOS Y ESCALAS**

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	4	4	8	50	50
A2	11	8	19	58	42
C1	13	15	28	46,43	53,57
C2	299	32	331	89,30	10,70
<b>TOTAL</b>	<b>327</b>	<b>59</b>	<b>386</b>	<b>84,72</b>	<b>15,28</b>

**FUNCIONARIOS/AS INE POR GRUPOS Y ESCALAS**

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	147	148	295	49,84	50,16
A2	233	280	513	45,42	54,58
C1	136	164	300	45,34	54,66
C2	65	185	250	26	74
<b>TOTAL</b>	<b>595</b>	<b>799</b>	<b>1394</b>	<b>42,69</b>	<b>57,31</b>

En ambos organismos, a excepción del grupo C2 del PME, se observa también un importante y creciente peso de las mujeres en la función pública.

En relación con el personal laboral de esos organismos, los datos son los siguientes:

**PERSONAL LABORAL PME FIJO DE CONVENIO ÚNICO POR GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES**

<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>	<b>GRUPO</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	1	2		2
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	2		1	1
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	2	1		1
TÉCNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	3	3		3
TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	3	1	4	5
TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES (CSP)	3	1	3	4
OFICIAL DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES (CSP)	4	5		5
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES (ADM.-CSP)	4	1	2	3
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES (COND.-CSP)	4	591	29	620
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	5	1		1
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES (CSP)	5	3	10	13
<b>TOTAL</b>		<b>609</b>	<b>49</b>	<b>658</b>

**PERSONAL LABORAL PME EVENTUAL DE CONVENIO ÚNICO POR GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES**

<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>	<b>GRUPO</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	2	1		1
OFICIAL DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES (CSP)	4	8		8
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES (COND.-CSP)	4	172	13	185
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES (CSP)	5		1	1
<b>TOTAL</b>		<b>181</b>	<b>14</b>	<b>195</b>

**PERSONAL LABORAL INE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES**

Grupos y Categorías		SS.CC.			SS.TT.			TOTAL		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
<u>Convenio Único</u>										
Grupo 1	TITULADO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	4	16	20			0	4	16	20
Grupo 2	TITULADO MEDIO DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	13	33	46	17	2	19	30	35	65
Grupo 3	TÉCNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	17	1	18	1		1	18	1	19
	TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	116	259	375	861	1.550	2.411	977	1.809	2.786
Grupo 4	OFICIAL DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	4		4	1		1	5	0	5
	OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	2	24	26	1	2	3	3	26	29
Grupo 5	AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	12	8	20	50	16	66	62	24	86
<b>TOTAL CONVENIO: Convenio Único</b>		<b>168</b>	<b>341</b>	<b>509</b>	<b>931</b>	<b>1.570</b>	<b>2.501</b>	<b>1.099</b>	<b>1.911</b>	<b>3.010</b>
<b>TOTAL CONVENIO: Fuera de Convenio</b>		<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>			<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>		<b>172</b>	<b>348</b>	<b>520</b>	<b>931</b>	<b>1.570</b>	<b>2.501</b>	<b>1.103</b>	<b>1.018</b>	<b>3.021</b>

También en laborales se aprecia una participación mayoritaria de la mujer a excepción de la categoría de Oficial de Gestión y Servicios Comunes del PME.

La clasificación del personal del Departamento y Organismos Autónomos por sexo y edad corrobora la creciente feminización de la función pública pues la participación de las mujeres en el total es inversamente proporcional a la edad.

**PERSONAL DEPARTAMENTO Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS POR EDAD Y SEXO**

EDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>Menos de 30</b>	29	76	105	28	72
<b>30 a 39</b>	435	674	1109	39,23	60,77
<b>40 a 49</b>	1190	1842	3032	39,25	60,75
<b>50 a 59</b>	1689	2846	4535	37,25	62,75
<b>60 a 64</b>	503	684	1187	42,38	57,62
<b>A partir de 65</b>	205	201	406	50,5	49,50
<b>TOTAL</b>	<b>4051</b>	<b>6223</b>	<b>10374</b>	<b>40,02</b>	<b>59,98</b>

*b) Agencia Tributaria*

**PERSONAL FUNCIONARIO CLASIFICADO POR GRUPOS**

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	1552	802	2354	65,93	34,07
A2	3994	4014	8008	49,88	50,12
C1	4778	5143	9921	48,16	51,84
C2	1442	4251	5693	25,33	74,67
E	23	3	26	88,46	11,54
<b>Total</b>	<b>11789</b>	<b>14213</b>	<b>26002</b>	<b>45,34</b>	<b>54,66</b>

**PERSONAL LABORAL CLASIFICADO POR GRUPOS**

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>Personal Convenio Colectivo</b>					
Grupo 1	6	2	8	75	25
Grupo 2	23	18	41	56,10	43,90
Grupo 3	328	103	431	76,10	23,90
Grupo 4	354	357	711	49,79	50,21
Grupo 5	466	148	614	75,90	24,10
<b>Total Convenio Colectivo</b>	<b>1177</b>	<b>628</b>	<b>1805</b>	<b>65,21</b>	<b>34,79</b>
<b>Personal Fuera de Convenio</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>78,13</b>	<b>21,88</b>
<b>TOTAL PERSONAL LABORAL</b>	<b>1202</b>	<b>635</b>	<b>1837</b>	<b>65,43</b>	<b>34,57</b>

Del análisis de las dos tablas anteriores se deduce la participación equilibrada en los grupos A2 y C1, la infrarrepresentación en el grupo A1 y E y la sobrerrepresentación en el C2. Igualmente hay infrarrepresentación en el personal laboral a excepción de los grupos 2 y 4.



Pero si examinamos los datos de la oferta pública de empleo se observa que esa infrarrepresentación en el grupo A de los funcionarios se está corrigiendo en las nuevas promociones.

Así, en las ofertas públicas de 2009 y 2010, acceso libre y promoción interna se observa que el número de mujeres admitidas superan el 40% siendo incluso en las OEP 2009 y 2010, acceso libre, cercana al 60%. También el porcentaje de aprobados supera el 40%, siendo creciente en las dos convocatorias.

AEAT

**OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2009**  
**PERSONAL FUNCIONARIO Acceso Libre**

GRUPO/CUERPO	Nº DE PLAZAS	ADMITIDOS				APROBADOS																			
						1º EJERCICIO				2º EJERCICIO				3º EJERCICIO				4º EJERCICIO				5º EJERCICIO			
						TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.
C.S. INSPECTORES DE H.E	30	715	287	428	59,86	215	85	130	60,47	129	45	84	65,12	83	34	49	59,04	45	18	27	60,00	28	11	17	60,71
<b>TOTAL GRUPO A1</b>	<b>30</b>	<b>715</b>	<b>287</b>	<b>428</b>	<b>59,86</b>	<b>215</b>	<b>85</b>	<b>130</b>	<b>60,47</b>	<b>129</b>	<b>45</b>	<b>84</b>	<b>65,12</b>	<b>83</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>59,04</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>60,00</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>60,71</b>
<b>GRUPO A2</b>																									
C.TÉCNICO DE HACIENDA	170	2.417	890	1.527	63,18	914	346	568	62,14	479	153	326	68,06	159	53	106	66,67								
C.EJECUTIVO DEL SVA	12	212	144	68	32,08	59	38	21	35,59	24	16	8	33,33	12	9	3	25,00								
<b>TOTAL GRUPO A2</b>	<b>182</b>	<b>2.629</b>	<b>1.034</b>	<b>1.595</b>	<b>60,67</b>	<b>973</b>	<b>384</b>	<b>589</b>	<b>60,53</b>	<b>503</b>	<b>169</b>	<b>334</b>	<b>66,40</b>	<b>171</b>	<b>62</b>	<b>109</b>	<b>63,74</b>								
<b>GRUPO C1</b>																									
C.GRAL ADMITIVO.	40	3.588	1.389	2.199	61,29	247	109	138	55,87	39	18	21	53,85												
C.AGENTES DEL SVA	30	1.219	967	252	20,67	378	328	50	13,23	104	89	15	14,42	30	25	5									
<b>TOTAL GRUPO C1</b>	<b>70</b>	<b>4.807</b>	<b>2.356</b>	<b>2.451</b>	<b>50,99</b>	<b>625</b>	<b>437</b>	<b>188</b>	<b>30,08</b>	<b>143</b>	<b>107</b>	<b>36</b>	<b>25,17</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>5</b>									

**TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO OEP 2009 – Acceso Libre-**

Nº DE PLAZAS CONVOCADAS	ADMITIDOS				APROBADOS			
	TOTAL	Hombres	Mujeres	% Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	% Muj.
282	8.151	3.677	4.474	54,89	268	116	152	56,72

AEAT

**OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2009**  
**PERSONAL FUNCIONARIO Promoción Interna**

GRUPO/CUERPO	Nº DE PLAZAS	ADMITIDOS				APROBADOS																			
						1º EJERCICIO				2º EJERCICIO				3º EJERCICIO				4º EJERCICIO				5º EJERCICIO			
		TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.
GRUPO A1						EXENTOS				EXENTOS				150	80	70	46,67	53	27	26	49,06	28	15	13	46,43
C.S. INSPECTORES DE H.E	30	523	280	243	46,46	EXENTOS				EXENTOS				150	80	70	46,67	53	27	26	49,06	28	15	13	46,43
TOTAL GRUPO A1	30	523	280	243	46,46	EXENTOS				EXENTOS				150	80	70	46,67	53	27	26	49,06	28	15	13	46,43
GRUPO A2																									
C.TECNICO DE HACIENDA	50	541	240	301	55,64	68	29	39	57,35	112	47	65	58,04	47	19	28	59,57								
C.EJECUTIVO DEL SVA	10	85	69	16	18,82	EXENTOS				19	16	3	15,79	10	8	2	20,00								
TOTAL GRUPO A2	60	626	309	317	50,64	68	29	39	57,35	131	63	68	51,91	57	27	30	52,63								
GRUPO C1																									
C.GRAL.ADMTIVO. AHP	50	606	202	404	66,67	50	17	33	66,00																
TOTAL GRUPO C1	50	606	202	404	66,67	50	17	33	66,00																

**TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO OEP 2009 –Promoción Interna-**

Nº DE PLAZAS CONVOCADAS	ADMITIDOS				APROBADOS			
	TOTAL	Hombres	Mujeres	% Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	% Muj.
140	1.214	551	663	54,61	135	59	76	56,30

AEAT

**OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2010**  
PERSONAL FUNCIONARIO Acceso Libre

GRUPO/CUERPO	Nº DE PLAZAS	ADMITIDOS				APROBADOS																				
		TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	1º EJERCICIO				2º EJERCICIO				3º EJERCICIO				4º EJERCICIO				5º EJERCICIO				
GRUPO A1		TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	
C.S. INSPECTORES DE H.E	15	800	304	496	62,00	119	42	77	64,71	89	33	56	62,92	36	15	21	58,33									
TOTAL GRUPO A1	15	800	304	496	62,00	119	42	77	64,71	89	33	56	62,92	36	15	21	58,33									
GRUPO A2																										
C.TÉCNICO DE HACIENDA	33	2.617	897	1.720	65,72	349	110	239	68,48	130	45	85	65,38													
TOTAL GRUPO A2	33	2.617	897	1.720	65,72	349	110	239	68,48	130	45	85	65,38													
GRUPO C1																										
C.GRAL ADMITIVO. AHP	15	2.761	1.002	1.759	63,71	266	115	151	56,77																	
TOTAL GRUPO C1	15	2.761	1.002	1.759	63,71	266	115	151	56,77																	
TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO OEP 2010 Acceso Libre	63	6.178	2.203	3.975	64,34	734	267	467	63,62	219	78	141	64,38	36	15	21	58,33									

PERSONAL FUNCIONARIO Promoción Interna

GRUPO/CUERPO	Nº DE PLAZAS	ADMITIDOS				APROBADOS																				
		TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	1º EJERCICIO				2º EJERCICIO				3º EJERCICIO				4º EJERCICIO				5º EJERCICIO				
GRUPO A1		TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	TOTAL	Hombres	Mujeres	%Muj.	
C.S. INSPECTORES DE H.E	15	477	263	214	44,86	EXENTOS				EXENTOS				88	49	39	44,32									
TOTAL GRUPO A1	15	477	263	214	44,86	EXENTOS				EXENTOS				88	49	39	44,32									
GRUPO A2																										
C.TÉCNICO DE HACIENDA	20	374	156	218	58,29	22	9	13	59,09																	
TOTAL GRUPO A2	20	374	156	218	58,29	22	9	13	59,09																	
GRUPO C1																										
C.GRAL ADMITIVO. AHP	20	448	170	278	62,05	0																				
TOTAL GRUPO C1	20	448	170	278	62,05	0																				
TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO OEP 2010 Acceso Libre	55	1.299	589	710	54,66	22	9	13	59,09					88	49	39	44,32									
TOTAL OEP 2010 TL Y PI	118	7.477	2.792	4.685	62,66	756	276	480	63,49	219	78	141	64,38	124	64	60	48,39									

Por último, y en relación con la distribución de personal en la AEAT por edad y sexo, cabe adjuntar la siguiente estadística:

<b>PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA AEAT POR EDAD Y SEXO</b>					
<b>EDADES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Menos de 30</b>	214	316	530	40,38	59,62
<b>30 a 39</b>	1527	1846	3373	45,27	54,73
<b>40 a 49</b>	5577	6696	12273	45,44	54,56
<b>50 a 59</b>	4717	5098	9815	48,06	51,94
<b>60 a 64</b>	739	757	1496	49,40	50,60
<b>A partir de 65</b>	217	135	352	61,65	38,35
<b>TOTAL</b>	<b>12991</b>	<b>14848</b>	<b>27839</b>	<b>46,66</b>	<b>53,34</b>

	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>MEDIA DE EDAD</b>	48,20 años	47,56 años	47,86 años

De la lectura de la tabla anterior y la equivalente del ámbito departamental se observa que el proceso de feminización de la Administración Tributaria es más lento que el del Departamento.

### **3.3.3. Plan Concilia.**

En este apartado se recoge información detallada del Plan Concilia correspondiente a la Subsecretaría, Intervención General y Agencia Tributaria.

## PLAN CONCILIA

### CENTRO DIRECTIVO: SUBSECRETARIA

Ejercicio 2010

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos			3		3
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	Concedidos		30			30
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos					
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad.	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internaciones.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos		7			7
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos		1	3		4
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención	Concedidos					
12. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos					
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales	Concedidos	1	2			3
14. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos					
15. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	2	10			12
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos					
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados por razones de salud	Concedidos					
22. Teletrabajo	Concedidos					
<b>TOTAL</b>	<b>CONCEDIDOS</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>59</b>

## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: IGAE .**

**Ejercicio 2010**

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	4				4
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	Concedidos	1	8			9
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		2			2
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad.	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internaciones.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos					
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	1				1
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención	Concedidos					
12. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	5	6			11
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales	Concedidos					
14. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos		2			2
15. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos					
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos					
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados por razones de salud	Concedidos					
22. Teletrabajo	Concedidos					
<b>TOTAL</b>	<b>CONCEDIDOS</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>

## PLAN CONCILIA

### CENTRO DIRECTIVO: AGENCIA TRIBUTARIA

Ejercicio 2010

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	83		2		85
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	Concedidos	5	97		1	103
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	3	19			22
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad.	Concedidos		1			1
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos	1	9			10
7. Permisos en supuestos de adopciones internaciones.	Concedidos	2	5			7
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos		1			1
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	1	35		7	43
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	3	30	1		34
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención	Concedidos	1	2			3
12. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	90	145	3	3	241
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales	Concedidos					
14. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	4	20	1	1	26
15. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos		4			4
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	1	9	1		11
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos	1				1
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos		7			7
21. Traslados por razones de salud	Concedidos	5	4			9
22. Teletrabajo	Concedidos					
<b>TOTAL</b>	<b>CONCEDIDOS</b>	<b>200</b>	<b>388</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>608</b>



Del análisis conjunto de los tres cuadros se puede concluir que en 2010 del total de medidas de conciliación en esos tres Centros Directivos, un 32,76% de hombres se acogen a las mismas, vs. un 67,24% de mujeres. Comparados los porcentajes con los del ejercicio anterior (30,4% y 69,60%, respectivamente) se observa un incremento de las medidas de conciliación solicitadas por los hombres, fruto en buena parte de la flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años en la AEAT que ha experimentado un importante incremento porcentual en los dos años.

### **3.4. Designación de representantes de la Administración General del Estado.**

El artículo 54 de la LOIEMH establece que la Administración General del Estado designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Asimismo, observará el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los Consejos de Administración de las empresas en cuyo capital participe.

#### **3.4.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos.**

El Ministerio de Economía y Hacienda tuvo en 2010 representantes en 430 órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos tanto propios como de organismos nacionales o internacionales.

En estos 430 comités hay 2.306 representantes del Ministerio, de los que 803 (34,82%) son mujeres y 1.503 (65,47%) son hombres. Se observa un incremento de 0,49 puntos respecto a 2009 en el porcentaje de mujeres representantes del Ministerio.

Del total de cargos (presidentes y vicepresidentes) que asciende a 235, 76 cargos (32,34%) son mujeres y 159 (67,66%) son hombres. Este porcentaje es similar al de mujeres representantes en los comités (34,82%), observándose un incremento de 2,21 puntos respecto al porcentaje de mujeres en 2009.

### **3.4.2. Presencia en Consejos de Administración de las empresas públicas.**

En diciembre de 2010, la distribución por sexo de los nombramientos que efectúa la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las sociedades estatales era la siguiente:

#### **A) GRUPO PATRIMONIO.**

La desagregación por sociedades se recoge en el cuadro siguiente (el cuadro recoge también, a efectos comparativos, los datos correspondientes a marzo de 2004). La fecha del cuadro es marzo de 2011 para reflejar los resultados de la reestructuración de empresas públicas realizada en 2010 y recoge una disminución en el número de Consejeros de 213, consecuencia de la misma y de la desaparición de algunas de las sociedades por cumplimiento del objeto social.

La proporción de hombres y mujeres que componen los Consejos de Administración del Grupo Patrimonio tras la reestructuración es del 33% de mujeres frente al 67% de hombres, es decir 95 y 191, respectivamente, sobre un total de 286. Continúa incrementándose la participación de la mujer respecto a ejercicios anteriores (31% en 2009 y 26% en 2008).

## ESTADÍSTICA CONSEJEROS POR GÉNERO

SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO (DATOS A MARZO 2011)

SOCIEDAD	CONSEJEROS A MARZO 2004					CONSEJEROS A MARZO 2011				
<b>30/03/2011</b>										
SOCIEDAD	C. Admón.	HOMBRES		MUJERES		C. admón.	HOMBRES		MUJERES	
		Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%
ACUAMED	13	11	85	2	15	14	6	43	8	57
ACUANORTE/AGUAS DEL DUERO	9	7	78	2	22	15	10	67	5	33
AGUAS DEL EBRO	13	11	85	2	15	14	11	79	3	21
CERSA	16	12	75	4	25	14	9	64	5	36
CESCE	15	13	87	2	13	14	13	93	1	7
SEACSA/SE CONMEMOR.CULTURALES	16	15	94	1	6	14	7	50	7	50
CORREOS Y TELÉGRAFOS	18	12	67	6	33	16	11	69	5	31
ENISA	14	12	86	2	14	11	9	82	2	18
EXPASA	15	10	67	5	33	9	5	58	4	44
GRANTECAN	7	7	100	0	0	5	4	80	1	20
ACUASUR/HIDROGUADIANA	14	12	86	2	14	14	7	50	7	50
HOLSA	5	4	80	1	20	4	3	75	1	25
IMPROASA	15	9	60	6	40	9	7	78	2	22
INFEHSA	5	4	80	1	20	4	3	75	1	25
SE INFR. TRANS. TERRESTRE						14	12	86	2	14
PARADORES DE TURISMO	17	12	71	5	29	16	11	69	5	31
RUMASA	12	10	83	2	17	10	6	60	4	40
SECEGSA	15	10	67	5	33	10	8	80	2	20
SEGIPSA	16	12	75	4	25	12	6	50	6	50
SEGITUR	12	9	75	3	25	10	8	80	2	20
SEIASA /SEIASA NORTE	14	11	79	3	21	13	10	77	3	23
SENASA	11	11	100	0	0	10	8	80	2	20
SIEPSA	10	6	60	4	40	10	3	30	7	70
CELESA	15	13	87	2	13	12	8	67	4	33
CLUB CAMPO	13	10	77	3	23	12	6	50	6	50
<b>TOTALES</b>	<b>310</b>	<b>243</b>	<b>78</b>	<b>67</b>	<b>22</b>	<b>286</b>	<b>191</b>	<b>67</b>	<b>95</b>	<b>33</b>
Porcentaje s/total Consejeros	100%	78%		22		100%	67%		33%	
<b>Variación de Consejeros</b>						<b>-24</b>	<b>-52</b>		<b>28</b>	
Variación en %						-7,74	-21,14		41,8	

**NOTAS:**

C. Admón.: en el total de Consejeros **NO SE INCLUYEN LOS SECRETARIOS** del Consejo de Administración que no sean a su vez Consejeros. Los Consejeros se renuevan normalmente cada 4 ó 5 años-

Se ha considerado únicamente las sociedades activas a la fecha actual

## **B) SEPI**

La proporción de hombres y mujeres que componen los Consejos de Administración de la SEPI y de sus empresas participadas directamente a enero de 2011 es de un 33% de mujeres y un 67% de hombres. Ello supone que también en la SEPI la participación de mujeres ha subido 2 puntos respecto a la situación de 31-12-2009.

En las Fundaciones SEPI (Fundación Laboral SEPI y Fundación SEPI) el porcentaje de mujeres patronos a 31-12-2010 era del 65%.

A continuación se recoge la distribución de Consejeros y Consejeras por empresa.

**PRESENCIA DE MUJERES EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN/PATRONATOS DEL GRUPO SEPI**  
(EMPRESAS MAYORITARIAS DIRECTAS/DE CONTROL Y FUNDACIONES)

(DATOS ABRIL 2011. HOMOGENEOS CON DATOS 2011-2010')

EMPRESA (a)	PARTIC. SEPI (%)	COMPOSICIÓN ENERO 2004			COMPOSICIÓN ENERO 2010			COMPOSICIÓN ENERO 2011		
		TOTAL MIEMBROS	MUJERES		TOTAL MIEMBROS (b)	MUJERES		TOTAL MIEMBROS (b) (c)	MUJERES	
			Nº	%		Nº	%		Nº	%
SEPI CABECERA	(d)	15	1	7	16	4	25	16	6	37
AGENCIA EFE	100%	16	3	19	16	5	31	14	7	50
CETARSA	79%	17	3	35	17	4	24	14	5	36
DEFEX	51% resto privados	DATOS NO DISPONIBLES (EN 2004 NO PROPIEDAD DIRECTA EN SEPI)			10	2	20	6	1	17
ENRESA (e)	20% resto CIEMAT	12	2	13	11	3	27	12	4	33
ENSA (f)	100%	13	3	23	13	2	15	11	5	45
ENUSA	60% resto CIEMAT	13	3	23	13	4	31	12	4	33
HPODROMO ZARZUELA	94% resto LAE	16	1	6	19	6	32	14	4	29
HUNOSA (f)	100%	15	2	13	15	--	--	11	2	18
INFOINVEST (g)	100%	12	4	33	11	1	9	--	--	--
MAYASA	100%	15	3	20	13	3	23	12	5	42
MERCASA	51% resto FEAGA	16	4	25	16	6	38	14	4	29
NAVANTIA (f)	100%	15	2	13	15	3	20	14	1	7
SAECA	80% resto FEAGA	15	4	27	14	7	50	14	6	43
SEPIDES (g)	100%	14	5	36	14	5	36	12	4	33
TRAGSA (f)	51% resto FEAGA	18	3	17	21	7	33	21	7	33
<b>TOTAL CONSEJEROS EMPRESAS</b>		<b>207</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>218</b>	<b>58</b>	<b>27</b>	<b>181</b>	<b>59</b>	<b>32</b>
<b>TOTAL CONSEJEROS SEPI</b>		<b>222</b>	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>234</b>	<b>62</b>	<b>27</b>	<b>197</b>	<b>65</b>	<b>33</b>

**NOTAS:**

- (a) Se incluyen únicamente las sociedades que tienen Consejo de Administración. No se incluyen las sociedades sin actividad y/o en proceso de liquidación ordenada, ya que su órgano de gobierno es el Administrador Único, el Liquidador o la Comisión Liquidadora y los nombramientos de estos órganos no son equiparables a los nombramientos en los Consejos de Administración.
- (b) En el TOTAL MIEMBROS se incluyen todos los que representan al sector público, incluidos los Presidentes (los Secretarios de Consejos y Patronatos no son Consejeros).  
La propuesta de nombramiento de los Presidentes de los Consejos de Administración corresponde al Ministro de tutela.  
Los Consejeros son nombrados a propuesta de los diferentes Departamentos Ministeriales (coordinación por Vicepresidencia Segunda-Ministerio de Economía y Hacienda).
- (c) Los Consejos de Administración de las empresas del Grupo SEPI han visto reducido su número en el ejercicio 2010 por aplicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2010.
- (d) SEPI. Los miembros del Consejo de Administración de SEPI son nombrados por la Vicepresidencia Segunda-Ministerio de Economía y Hacienda a propuesta de los diferentes Departamentos Ministeriales.
- (e) ENRESA. Aunque SEPI tiene una participación minoritaria en ENRESA (20%) y sólo dos representantes en su Consejo de Administración (el resto representan al CIEMAT, que tiene una participación del 80%), ENRESA está sometida al sistema de Planificación, Seguimiento y Control de SEPI.
- (f) En los Consejos de Administración de las siguientes sociedades hay representación sindical y/o de otras Administraciones Públicas:
- ENSA: Un Consejero representante del Gobierno de Cantabria (hombre) y 2 representantes sindicales (hombres).
  - HUNOSA: Tres Consejeros designados por la Junta General del Principado de Asturias (hombres) y dos representantes sindicales (hombres).
  - NAVANTIA: Dos representantes sindicales (hombres).
  - TRAGSA: Dos representantes sindicales (hombres).
- (g) INFOINVEST/SEPIDES.- La sociedad INFOINVEST ha sido absorbida por SEPIDES en aplicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2010.

**SIGLAS:**

CIEMAT: CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS (MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN).

ICEX: INSTITUTO DE COMERCIO EXTERIOR (MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO).

FEGA: FONDO ESPAÑOL DE GARANTÍA AGRARIA (MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE, MEDIO RURAL Y MARINO).

LAE: LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESSTADO (MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA).

El número de representantes del Ministerio en los diferentes Comités, considerando además Consejeras y Consejeros, es de 2.789 de los que 963 son mujeres y 1.826 hombres (34,53% y 65,47%, respectivamente). Es de destacar el ligero aumento respecto a 2009 (33 y 67%, respectivamente).

### C) OTROS.

Es igualmente destacable la política de incremento de participación de mujeres en el Consejo Rector del Parque Móvil, que ha propiciado que se pase del 16% en 2006 al 33% en 2009 y 2010 (6 mujeres vs. 12 hombres).

### 3.5. Otras Actuaciones.

Deben señalarse, en este ejercicio, tres actuaciones concretas de la **Secretaría de Estado de Economía**, dos en el ámbito de la Dirección General de Política Económica y una en la de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional. De las dos primeras destaca la participación en un grupo de trabajo constituido por la Secretaría de Estado de Igualdad para desarrollar el proyecto “Reforzando las políticas de empleo y reactivación económica con enfoque de género”. También debe mencionarse la elaboración de una exhaustiva memoria de impacto de género en el Real Decreto 1000/2010 de 5 de agosto sobre visado colegial obligatorio.

En cuanto a la Dirección General de Análisis Macroeconómico, debe señalarse que en sus trabajos se tienen en cuenta las previsiones estadísticas desarrolladas por el INE y otros organismos produciéndose la correspondiente desagregación por sexo en sus informes.

También deben destacarse las actividades realizadas por el **Instituto de Estudios Fiscales** que, además de su tradicional labor de investigación en materia de género, promovió en colaboración con la Junta de Andalucía una jornada de debate sobre el Sistema Impositivo e Igualdad de Género que se celebró en Sevilla el 2 de diciembre.

Dentro de la línea de investigación cabe destacar los siguientes trabajos:

- Impacto de género de los sistemas fiscales españoles en Latinoamérica, el caso español.
- Equidad y eficiencia en el sistema español de pensiones: una revisión crítica.
- Pensiones y género en España.
- Familia y fiscalidad directa en España.
- Childcare costs and spanish mother labour since participation
- Impacto de género de los sistemas de impuestos y prestaciones en Europa y América Latina. El caso del IRPF (España) y del programa de transferencias monetarias condicionadas bolsa-familia (Brasil).
- Equidad de género y eficiencia de los sistemas de impuestos y prestaciones en Latinoamérica y España.
- Incentivos fiscales a la incorporación de las mujeres casadas al mercado de trabajo. Un análisis matching para el caso de España.

Además, se ha continuado implantando el Convenio Marco con el Instituto de la Mujer para la realización de actividades formativas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; se ha realizado el curso “Impacto de género en las políticas públicas”; se ha desarrollado el Convenio entre la Fundación Carolina y el Instituto de Estudios Fiscales para analizar el impacto de género así como la capacidad redistributiva de la recaudación fiscal en Chile, Ecuador, Guatemala y España y se ha firmado un memorándum de entendimiento entre el Instituto de Estudios Fiscales de España y el Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales para cooperar en materia de investigación sobre política fiscal y género.

La **FNMT** y varias empresas de la **SEPI** han finalizado planes de igualdad iniciados en ejercicios anteriores. El Plan de Igualdad de la FNMT incluye un pormenorizado conjunto de medidas con calendarios de implantación e indicadores.



Entre las empresas SEPI que han aprobado en 2010 su plan de igualdad hay que señalar ENRESA, ENUSA Y NAVANTIA.

El resto ha continuado trabajando en la implantación de las medidas previstas en sus planes o modificando los mismos. Destaca por su cumplimiento ENUSA, distintivo nacional de "Igualdad en la Empresa", con un 81,13% de cumplimiento. Se encuentran desarrollando su plan de igualdad, HUNOSA y TRAGSA. Las sociedades que tienen plantillas inferiores a 250 trabajadores aplican con carácter general en sus relaciones laborales los principios de igualdad y no discriminación en todas las materias.

Hay que destacar, igualmente, el impulso a la igualdad de género dado por ambas organizaciones, que también han participado (Agencia EFE, entre otras) en seminarios y foros de ámbito nacional.

En el ámbito de los **seguros**, hay que señalar que durante el año 2010 se ha estado a la espera de una decisión del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en relación con la contratación de seguros, que finalmente se produjo el 1 de marzo de 2011 y que ha resuelto la cuestión prejudicial sobre la validez del art. 5.2 de la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, en relación con la anulación de una ley belga por la que se modifica otra sobre la lucha contra la discriminación entre mujeres y hombres por razón de sexo en materia de seguros. La Sala declara la invalidez del artículo mencionado con efectos desde el 21 de diciembre de 2012.

El artículo 5.2 señala que los Estados miembros podrán, antes del 21 de diciembre de 2007 autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

En base a ello, a lo largo de 2011 deberán realizarse las oportunas modificaciones legales, para garantizar que no exista ningún tipo de discriminación en las primas como consecuencia del género de los contratantes. En este sentido el proyecto de Ley de igualdad de trato y no discriminación modifica el artículo 71 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Por último, reseñar la tramitación por la **Dirección General de Costes de Personal** de 1.753 miles de euros correspondientes a 1.155 resoluciones positivas por anticipos del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos. Ello supone un 113% más en número y un 84% más en importe que el ejercicio anterior.

También debe destacarse la existencia de 211 resoluciones estimatorias (sobre un total de 800), por un importe total de 3.344 miles de euros en aplicación de la norma de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. Entre las mismas hay que señalar 33 resoluciones que corresponden a víctimas cuya relación con el agresor era de cónyuge, ex-cónyuge o pareja de hecho.

A propuesta de la Dirección General de Costes de Personal ha sido incorporada a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 la disposición final quinta que establece la presunción de dependencia económica de los hijos menores o incapacitados del fallecido, a efectos de acreditar su condición de beneficiarios de las ayudas.

**4.- VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA  
L.O.I.E.M.H.**



## **VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH.**

La valoración del cumplimiento en 2010 de la LOIEMH, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, debe considerarse, a la fecha de redactar este informe, en términos generales, como positiva.

Así, se puede afirmar que se están cumpliendo con carácter de generalidad los aspectos que podemos definir como de observancia periódica (apartado 2 del informe) y que se aprecian mejoras respecto a la situación anterior en el cumplimiento de los restantes principios enumerados en la LOIEMH, en particular en relación con las políticas de promoción en el empleo y de nombramiento de Consejeras en las empresas públicas.