



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

**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA
(EJERCICIO 2011)**





ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. Aspectos de valoración conjunta.....	5
- 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.	6
- 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.....	7
- Formación en materia de igualdad.....	7
3. Aspectos de valoración individual	11
3.1. Adecuación de las estadísticas y estudios	11
3.2. Contratos de las Administraciones Públicas.....	11
3.3. Actuaciones en materia de empleo	12
3.3.1. Nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación.....	12
3.3.2. Estructura de la Plantilla.....	16
3.3.3. Plan Concilia	22
3.4. Designación de representantes de la Administración General del Estado	28
3.4.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos	28
3.4.2. Presencia en Consejos de Administración de las empresas públicas	29



3.5. Otras actuaciones	34
3.5.1. Secretaría de Estado de Economía.....	34
3.5.2. Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos	36
3.5.3. Subsecretaría.....	39
4. Valoración del cumplimiento de la LOIEMH.	43



INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA. EJERCICIO 2011

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 Hacienda¹, 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 2011, cabe destacar, en primer lugar, las actuaciones en materia de nombramiento de Consejeras, con un incremento en el porcentaje de mujeres consejeras sobre el total; las iniciativas de la Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional en materia de difusión de la incidencia de la Igualdad de Género en el desarrollo, y las actuaciones de Costes de Personal, conjuntamente con Función Pública, para la adaptación de las RPT al lenguaje no sexista. Hay que señalar también las actuaciones de formación específica para los funcionarios que desempeñaban funciones relacionadas con los informes de impacto de género en la elaboración de normativa y en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como la realización del diagnóstico para la evaluación del primer plan de Igualdad de la AGE, con reuniones de las Comisiones de Igualdad del Departamento y de la AEAT. Es asimismo destacable la creación de un apartado de Igualdad en la Intranet así como la un buzón de sugerencias.

El resto de las Unidades han continuado incentivando las políticas de Igualdad, en línea con lo efectuado en ejercicios anteriores.

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.

¹ Aprobada por Instrucción de la Subsecretaría de 4 de diciembre de 2007.





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.



- **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 incorpore 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 en la Intranet del Departamento de un apartado de política de género, similar al existente en la página web y con conexión a ésta, en el que además de información sobre este tipo de política, se ha creado (en cumplimiento de lo establecido en el primer Plan de Igualdad de la AGE) un buzón de sugerencias en materia de igualdad, accesible por todos los miembros de la organización y que no ha recibido ninguna sugerencia.

- **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 continúa avanzando en la búsqueda del equilibrio en la participación, aún cuando todavía queda camino por recorrer.



- **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 no 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.

En el ámbito del Departamento se han realizado 5 cursos en materia de Igualdad de Género con un total de 55 asistentes. Entre dichos cursos se encuentran dos, adaptados a las necesidades del puesto de trabajo, en materias de “Presupuesto con perspectiva de género” y “Elaboración de normativa con perspectiva de género”, que implicaron a un total de 37 funcionarios con dedicación a estas materias.

Igualmente se celebraron cursos de Igualdad en otros Centros Directivos.





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 2009 y declaración informativa 190 y por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Por su interés, se señalan las estadísticas del INE que han sido adaptadas a este requisito durante el ejercicio 2011, aspecto que comenzó en años anteriores y próximo a finalizar.

En 2011, el INE difundió por primera vez resultados de la nueva estadística "El Empleo de las Personas con Discapacidad" que proporciona datos clasificados por sexo. Esta estadística se inició en 2010.

Además, en 2011 el INE inició la nueva operación "Encuesta Europea de Integración Social y Salud" que, cuando finalice, difundirá datos clasificados por sexo.

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 2011 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 2011 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 los principales Organismos Autónomos así como la Agencia Tributaria, por la relevancia cuantitativa de esta última en la composición del personal.

Con carácter introductorio y antes de hacer referencia a los principales Órganos del Departamento, se adjunta un cuadro resumen donde se desglosa el número de empleados y empleadas públicas por sexo y tipos de órgano.



DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR SEXO				
	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
<u>DEPARTAMENTO</u>				
Servicios Centrales	1873	3065	4938	62,07
Servicios Territoriales	2083	3001	5084	59,02
TOTAL DEPARTAMENTO	3956	6066	10022	60,52
<u>ORGANISMOS AUTÓNOMOS</u>				
Parque Móvil del Estado	1068	123	1191	10,32
Instituto de Estudios Fiscales	66	109	175	62,28
Instituto Nacional de Estadística	2982	6074	9056	67,07
Instituto de Contabilidad Auditoría de Cuentas	27	57	84	67,85
Comisión para el Mercado de Tabacos	26	39	65	60,00
TOTAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS	4169	6402	10571	60,56
<u>ENTES PÚBLICOS</u>				
Agencia Estatal de Admón. Tributaria	12904	14759	27633	53,35
Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado	250	235	485	48,45
Comisión Nacional de la Competencia	58	117	175	66,85
Instituto de Crédito Oficial	126	194	320	60,62
Comisión Nacional Mercado de Valores	190	232	422	54,97
Fábrica Nacional Moneda y Timbre	1320	295	1615	18,26
Sociedad Estatal de Participaciones Industriales	64	129	193	66,84
TOTAL ENTES PÚBLICOS	14912	15961	30873	51,69
TOTAL GENERAL	23037	28429	51466	55,24

a) *Departamento y Organismos Autónomos.*

A 31 de diciembre de 2011 el porcentaje de mujeres que desempeñaban cargos directivos en el Departamento (nivel 30) era de un 41,46% (119 sobre un total de 287). Ello supone algo más de un punto de mejora respecto a 2010 (40,33%), año en el que ya se había producido un incremento respecto al ejercicio anterior.



DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO INCLUIDO EN EL DEPARTAMENTO

	31/12/2009			31/12/2010			Porcentaje Diferencia 2009/2010	23/12/2010			Porcentaje Diferencia 2010/2011
	H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total	
Personal Directivo (N 30)	179	113	292	176	119	295	1,03	168	119	287	-2,71
TOTAL	179	113	292	176	119	295	1,03	168	119	287	-2,71

Si consideramos los niveles 29 y 30, el porcentaje asciende al 44,73% (294 sobre un total de 532) lo que, además supone una gran proximidad al porcentaje de mujeres en el grupo A1 (46,24%).

En el caso de altos cargos, se mantiene el porcentaje de mujeres, tanto en el Departamento (29,62% en 2011 y 2010) como en Organismos Autónomos (16%).

DESGLOSE DE ALTOS CARGOS

	31/12/2009			31/12/2010			Porcentaje Diferencia 2008/2009	31/12/2011			Porcentaje Diferencia 2010/2011
	H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total	
Departamento	19	8	27	18	7	25	-7,41	18	7	25	0,00
OO:AA.	5	1	6	5	1	6	0,00	5	1	6	0,00
TOTAL	24	9	33	24	9	33	-6,06	23	8	31	0,00

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 (1.191 y 4.441 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% (iguales porcentajes que en 2010). En paralelo, el porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 55,55%.



DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL PARQUE MOVIL

Nivel				% Hombres	% Mujeres
	H	M	Total		
30	2	2	4	50	50
29	1	0	1	100	0
TOTAL	3	2	5	60	40

En lo que se refiere al Instituto Nacional de Estadística, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 20% (igual que en 2010) y en los niveles 29 y 30 del 43,48% lo que supone un incremento respecto al año anterior (29,85%). El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 52,71%.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL INE

Nivel				% Hombres	% Mujeres
	H	M	Total		
30	16	4	20	80	20
29	10	6	26	38,46	61,54
TOTAL	26	20	46	56,52	43,48

b) Agencia Tributaria.

El porcentaje de mujeres niveles 30, a 23 de diciembre de 2011, era del 25,72% y el de directivas y predirectivas del 32%. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 35,22%. Ello supone el mantenimiento del porcentaje de mujeres directivas y predirectivas respecto a 2010 y un ligero descenso, por segundo año consecutivo, del porcentaje de directivas (25,72% vs.29,16%).



DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUT.

Nivel				% Hombres	% Mujeres
	H	M	Total		
30	104	36	140	74,28	25,72
29	262	141	403	65	35
TOTAL	366	177	543	67,40	32,60

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 23 de diciembre de 2011, era la siguiente:

FUNCIONARIOS/AS DEPARTAMENTO POR GRUPO

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	913	787	1700	53,70	46,30
A2	1239	1522	2761	44,87	55,13
C1	828	1652	2480	33,38	66,62
C2	479	1682	2161	22,16	77,84
E	14	4	18	77,77	22,23
TOTAL	3473	5647	9120	38,88	61,92

Esta estructura de plantilla supone una ligera disminución del porcentaje de mujeres respecto a 2010, a pesar del aumento del porcentaje de mujeres del grupo A1, fruto de la disminución del total de funcionarios por grupo.



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

LABORALES DEPARTAMENTO POR GRUPO

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
No Convenio Único	20	17	37	54,05	45,95
1 (Titulado Superior)	14	7	21	66,66	33,33
2 (Titulado Medio)	20	45	65	30,76	69,23
3 (Técnico Superior)	102	49	151	67,54	32,45
4 (Oficial)	76	110	186	40,86	59,14
5 (Ayudante)	251	191	442	56,78	43,21
TOTAL	483	419	902	53,54	46,46

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 el grupo A1 (46,30%) y grupo 3 de laborales (Técnico Superior) y una ligera reducción en los grupos 1 (Titulado Superior) y 4 (Oficial) de laborales (33,33% y 59,14% 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	2,67	32	299	29	10,71
TOTAL	295	60	355	83,10	16,90



FUNCIONARIOS/AS INE POR GRUPOS Y ESCALAS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	148	165	313	47,28	52,72
A2	255	328	583	43,73	56,26
C1	134	160	294	45,57	54,43
C2	64	187	251	25,50	74,50
TOTAL	601	840	1441	41,70	58,30

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

CATEGORIAS PROFESIONALES	GRUPO	Hombres	Mujeres	Total
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 ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	3	3		3
TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	3	2	7	9
OFICIAL DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	4	15		15
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	4	570	30	600
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES				
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	5	4	9	13
TOTAL		597	47	644



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

CATEGORIAS PROFESIONALES	GRUPO	Hombres	Mujeres	Total
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	2	1		1
OFICIAL DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	4	4		4
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	4	170	16	186
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES (CSP)	5	1		1
TOTAL		176	16	192

PERSONAL LABORAL INE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupos y Categorías	SS.CC.			SS.TT.			TOTAL		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Convenio Único									
TITULADO MEDIO DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	5	5	10	78	98	176	83	103	186
TÉCNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	16	1	17	1		1	17	1	18
TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	117	238	355	2095	4855	6950	2217	5093	7305
OFICIAL DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	4		4	1		1	5	0	5
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	2	6	8	1	1	2	3	7	10
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	1	7	18	46	16	62	57	23	80
TOTAL CONVENIO: Convenio Único	155	257	412	2222	4970	7192	2377	5227	7604
TOTAL CONVENIO: Fuera de Convenio	4	7	11			0	4	7	11
TOTAL	159	264	423	2222	4970	7192	2381	5234	7615

También en laborales se aprecia, además de una disminución en el total de personal de esta categoría, 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 POR EDAD Y SEXO

EDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Menos de 30	11	47	58	18,96	81,04
30 a 39	396	622	1018	38,90	61,10
40 a 49	1049	1633	2682	39,11	60,89
50 a 59	1769	2904	4673	37,85	62,15
60 a 64	524	667	1191	43,99	56,01
A partir de 65	207	193	400	51,75	48,25
TOTAL	3956	6066	10022	39,47	60,53

b) Agencia Tributaria

PERSONAL FUNCIONARIO CLASIFICADO POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	1550	843	2393	64,77	35,23
A2	4016	4099	8115	49,48	50,51
C1	4773	5127	9900	48,21	51,79
C2	1375	4057	5432	25,31	74,69
E	20	3	23	86,95	13,05
Total	11734	14189	25863	45,36	54,61

PERSONAL LABORAL CLASIFICADO POR GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
L01	15	4	19	78,94	21,06
L02	35	21	56	62,5	37,5
L03	308	97	405	76,04	23,96
L04	358	352	710	50,42	49,53
L05	454	156	610	74,43	25,57
TOTAL PERSONAL LABORAL	1170	630	1800	65	35



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 del grupo 4.

Se observa, también, que aumenta respecto al ejercicio anterior los porcentajes de representación en los grupos A y E, disminuyendo en los laborales L01, L02, y L04 mientras aumenta en el L05.

También 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 la Oferta de Empleo Público (OEP) 2010, que concluyó en 2011 y dónde no hubo convocatorias para personal laboral, se observa que en el porcentaje de mujeres aprobadas, tanto en turno libre como en promoción interna es superior el porcentaje de mujeres que se presentan a las oposiciones de la AEAT .

Además en todos los cuerpos, el porcentaje de mujeres aprobadas es superior al 60%, tanto en turno libre como promoción interna, excepto en el cuerpo de Agentes de la Hacienda Pública, donde en promoción el porcentaje de mujeres aprobadas es del 50%.

Más en detalle:

O E P 2010 PERSONAL FUNCIONARIO CUERPOS DE LA AEAT

Solicitudes Admitidas				Personas Aprobadas			
ACCESO LIBRE		PROMOCION INTERNA		ACCESO LIBRE		PROMOCION INTERNA	
% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
64,34	35,66	54,66	45,34	70,00	30,00	65,57	34,43

Continúa la política de nombramientos equilibrados en los Tribunales de Oposición del personal funcionario (53,19% mujeres y 46,81% hombres), si bien hay que continuar reduciendo la diferencia de representación de género en las Comisiones de Valoración (25,24% mujeres y 74,76% hombres).



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

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA AEAT POR EDAD Y SEXO

EDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Menos de 30	123	162	285	43,16	56,84
30 a 39	1297	1677	2974	43,62	56,38
40 a 49	4479	5540	10019	44,70	55,29
50 a 59	5672	6089	11761	48,22	51,78
60 a 64	1029	1059	2088	49,28	50,72
A partir de 65	304	232	536	56,72	43,28
TOTAL	12904	14759	27663	46,64	53,36

De la lectura de la tabla anterior y la equivalente del ámbito departamental, junto al envejecimiento de la plantilla, 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. Se adjuntan, igualmente los del PME e Instituto de Estudios Fiscales.



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: SUBSECRETARÍA

Ejercicio 2011

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		1		5
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos		45			45
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos			1	1	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 internacionales.	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		1	11
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
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. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	3	7			10
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos					
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	1	2			3
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos				1	1
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					
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos				1	1
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	8	64	2	5	59



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: IGAE

Ejercicio 2011

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	7	-	-	-	7
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	2	31	-	-	33
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	-	12	-	-	12
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 internacionales.	Concedidos	1	2	-	-	3
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares. Cursos (Mercedes)	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	-	-	-	-	-
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	2	-	-	-	2
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	21	13	-	-	34
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos	-	-	-	-	-
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	2	2	-	-	4
15. Flexibilidad 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	-	-	-	-	-
TOTAL	Concedidos	35	60	-	-	79



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: AEAT

Ejercicio 2011

	Nº de actuaciones	Funcionarios		Laborales		Total	% Mujeres
		H	M	H	M		
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida.	Concedidos	151		9		160	
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	Concedidos	4	18		6	193	97,93
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	4	59	1		64	92,19
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.	Concedidos	1				1	
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad.	Concedidos	2	1			3	33,33
6. Ausencia permitida por tratamientos de fecundación asistida.	Concedidos	1	6			7	85,71
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos	5	7		1	13	61,54
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos		n2			2	100,00
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años	Concedidos	11	91		23	125	91,20
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	4	33		1	38	89,47
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos	2	3			5	60,00
12. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	168	267	3	10	448	61,83
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos	1	13			14	92,86
14. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	Concedidos	18	47	1		66	71,21
15. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	2	15			17	88,24
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	10	19	1	1	31	64,52
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas	Concedidos		3		1	4	100,00
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos						
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos		1			1	100,00
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos		2			2	100,00
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos	17	21	2	1	41	53,66
22. Teletrabajo.	Concedidos						
TOTAL.		401	773	17	44	1235	66,15



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: PARQUE MÓVIL DEL ESTADO

Ejercicio 2011

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			24		24
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos					
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 internacionales.	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			2		2
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
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. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos					
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos					
15. Flexibilidad 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					
TOTAL	Concedidos			26		26



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES

Ejercicio 2011

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	1				1
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos		2			2
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 internacionales.	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					
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. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos		2		1	3
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos					
15. Flexibilidad 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					
TOTAL	Concedidos	1	6		1	8



Del análisis conjunto de los mencionados cuadros, cabe incluir que, en 2011, se aumentan ligeramente los permisos de conciliación en la Subsecretaría e IGAE. En los dos supuestos más numerosos de permisos, flexibilidad de jornada para quienes tengan a cargo hijos menores de 12 años y reducción de la jornada para cuidar un hijo menor de 12 años, los porcentajes de mujeres que se acogieron al permiso fueron, respectivamente del 60% y cerca del 90%.

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.

Según una muestra que supone, aproximadamente, el 65% de los órganos colegiados e igual número de representantes que el año 2010, el Ministerio de Economía y Hacienda tuvo en 2011 representantes en 275 órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos tanto propios como de organismos nacionales o internacionales.

En estos 275 comités hay 1.459 representantes del Ministerio, de los que 618 (42,35%) son mujeres y 841 (57,65%) son hombres. Aunque los datos no son totalmente homogéneos, se observa un incremento respecto a 2010 en el porcentaje de mujeres representantes del Ministerio.

Del total de cargos (presidentes y vicepresidentes), que asciende a 350, 127 cargos (36,28%) son mujeres y 223 (63,72%) son hombres. Al igual que en el caso de representantes se observa un incremento de mujeres en cargos de responsabilidad en los órganos colegiados.



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

No se dispone de datos a finales de diciembre de 2011 de la distribución por sexo de los nombramientos que efectúa la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las sociedades estatales del Grupo Patrimonio. Por ello se adjunta, en el apartado siguiente, los datos existentes a octubre de 2012 en dicho grupo, así como los datos a 31/12/2011 de la SEPI.

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 y 2011). En la fecha de la información disponible se reflejan tanto las variaciones en el número de mujeres producido en 2011, como parcialmente, el efecto de la reestructuración de empresas efectuada en 2012 y que recoge una disminución en el número de Consejeros de 8, consecuencia de la misma y de la desaparición de alguna de las sociedades por cumplimiento del objeto social.

La proporción de hombres y mujeres a 5/10/2012, que componen los Consejos de Administración del Grupo Patrimonio es del 36% de mujeres frente al 64% de hombres, es decir 100 y 178, respectivamente, sobre un total de 278. Continúa incrementándose la participación de la mujer respecto a ejercicios anteriores (33% en 2010 y 31% en 2009)



SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO															
05/10/2012															
SOCIEDAD	CONSEJEROS A MARZO 2004					CONSEJEROS A MARZO 2011					CONSEJEROS A OCTUBRE 2012				
	HOMBRES		MUJERES			HOMBRES		MUJERES			HOMBRES		MUJERES		
	C.Admón	número	%	número	%	C.Admón	número	%	número	%	C.Admón	número	%	número	%
ACUAMED	13	11	85%	2	15%	14	6	43%	8	57%	11	6	55%	5	45%
ACUANORTE / AGUAS DEL DUERO	9	7	78%	2	22%	15	10	67%	5	33%	11	7	64%	4	36%
AGUAS DEL EBRO	13	11	85%	2	15%	14	11	79%	3	21%	11	5	45%	6	55%
ACUASUR / HIDROGUADIANA	14	12	86%	2	14%	14	7	50%	7	50%	11	7	64%	4	36%
CERSA	16	12	75%	4	25%	14	9	64%	5	36%	9	7	78%	2	22%
CESCE	15	13	87%	2	13%	14	13	93%	1	7%	15	13	87%	2	13%
SEACSA / SE CONMEMOR.CULTURALES	16	15	94%	1	6%	14	7	50%	7	50%	12	6	50%	6	50%
ENISA	14	12	86%	2	14%	11	9	82%	2	18%	10	7	70%	3	30%
EXPASA	15	10	67%	5	33%	9	5	56%	4	44%	7	4	57%	3	43%
GRANTECAN	7	7	100%	0	0%	5	4	80%	1	20%	8	5	63%	3	38%
HOLSA	5	4	80%	1	20%	4	3	75%	1	25%	5	3	60%	2	40%
IMPROASA	15	9	60%	6	40%	9	7	78%	2	22%	9	4	44%	5	56%
INFEHSA	5	4	80%	1	20%	4	3	75%	1	25%	5	3	60%	2	40%
SE INFR. TRANSP. TERRESTRE						14	12	86%	2	14%	12	9	75%	3	25%
PARADORES DE TURISMO	17	12	71%	5	29%	16	11	69%	5	31%	15	8	53%	7	47%
RUMASA	12	10	83%	2	17%	10	6	60%	4	40%	8	5	63%	3	38%
SECEGSA	15	10	67%	5	33%	10	8	80%	2	20%	9	5	56%	4	44%
SEGIPSA	16	12	75%	4	25%	12	6	50%	6	50%	12	6	50%	6	50%
SEGITUR	12	9	75%	3	25%	10	8	80%	2	20%	11	9	82%	2	18%
SELAE											13	7	54%	6	46%
SEIASA / SEIASA NORTE	14	11	79%	3	21%	13	10	77%	3	23%	10	7	70%	3	30%
SENASA	11	11	100%	0	0%	10	8	80%	2	20%	10	7	70%	3	30%
SIEPSA	10	6	60%	4	40%	10	3	30%	7	70%	11	6	55%	5	45%
CELESA	15	13	87%	2	13%	12	8	67%	4	33%	15	10	67%	5	33%
CLUB CAMPO	13	10	77%	3	23%	12	6	50%	6	50%	13	10	77%	3	23%
TRAGSA	18	15	83%	3	17%	24	16	67%	8	33%	15	12	80%	3	20%
TOTALES	310	246	79%	64	21%	294	196	67%	98	33%	278	178	64%	100	36%
Porcentaje s/ total Consejeros	100,00%	83%		17%		100,00%	67%		33%		100,00%	64%		36%	
Variación de Consejeros						-16	-50		34		-16	-18		2	
Variación en %						-5,2%	-20,3%		53%		-5,4%	-9,2%		2%	
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															



B) SEPI

La proporción de hombres y mujeres que componen los Consejos de Administración de la SEPI y de sus empresas participadas directamente a 21 de diciembre de 2011 es de un 34% de mujeres y un 66% de hombres. Ello supone que también en la SEPI la participación de mujeres ha subido 3 puntos respecto a la situación de 31-12-2009.

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



COMPOSICIÓN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN GRUPO SEPI A 31.12.2011

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	Nº MIEMBROS CONSEJO	MUJERES	
			TOTAL	% S/TOTAL
SEPI	---	15	6	40%
AGENCIA EFE	100%	14	7	50%
CETARSA (1)	79% (RESTO PRIVADOS)	14	5	36%
DEFEX (1)	51% (RESTO PRIVADOS)	6	2	33%
ENRESA (2)	20% (RESTO PUBLICO: CIEMAT)	12	3	25%
ENSA (3)	100%	11	5	45%
ENUSA	60% (RESTO PUBLICO: CIEMAT)	12	3	25%
HIPÓDROMO ZARZUELA	96% (RESTO PUBLICO: LAE)	16	5	31%
HUNOSA (3)	100 %	12	2	17%
MAYASA	100%	13	6	46%
MERCASA	51% (RESTO PUBLICO: FEGA)	14	5	36%
NAVANTIA (3)	100%	14	1	7%
SAECA	80% (RESTO PUBLICO: FEGA)	14	5	36%
SEPIDES	100%	12	3	25%
TRAGSA (3)	51% (RESTO PUBLICO: FEGA)	22	7	32%
TRAGSATEC	100% (TRAGSA)	17	9	53%
TOTAL GRUPO SEPI	---	218	74	34%
CORREOS (4)	100%	17	5	29%



ACLARACIONES

En el TOTAL MIEMBROS DEL CONSEJO se incluyen todos los que representan al sector público, incluidos los Presidentes (los Secretarios de Consejos no son Consejeros).

Los miembros del Consejo de Administración de SEPI son nombrados por el Ministerio al que está adscrita SEPI, a propuesta de los diferentes Departamentos Ministeriales.

La propuesta de nombramiento de los Presidentes de los Consejos de Administración corresponde al Ministro de tutela y los Consejeros son nombrados a propuesta de los diferentes Departamentos Ministeriales (coordinación por el Ministerio al que está adscrita SEPI)

(1) CETARSA/DEFEX: En la composición del Consejo de Administración se han incluido únicamente los Consejeros que representan a la participación pública en la empresa.

(2) 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 a la supervisión y el Control de SEPI.

(3) En los Consejos de Administración de las siguientes sociedades hay representación sindical y/o de otras Administraciones Públicas, cuyo nombramiento no corresponde a la AGE:.

(4) ENSA: Un Consejero representante del Gobierno de Cantabria y dos representantes sindicales.

HUNOSA: Tres Consejeros designados por la Junta General del Principado de Asturias y dos representantes sindicales.

NAVANTIA: Dos representantes sindicales.

TRAGSA: Dos representantes sindicales.

(4) CORREOS.- La sociedad se incorporó a SEPI por Acuerdo del Consejo de Ministros de 16.03.2012. Se incluyen los datos a título informativo, pero no se suman con los de total del Grupo SEPI.

SIGLAS:

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

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

LAE: LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO (MINISTERIO ECONOMÍA Y HACIENDA).



3.5. Otras Actuaciones.

3.5.1. Secretaría de Estado de Economía

Por parte de la **Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional** hay que destacar la presentación del informe “Mujer, Empresa y Regulación” en colaboración con la Fundación Rafael del Pino y el Banco Mundial. También en colaboración con el Banco Mundial, se presentó el Informe “Igualdad de Género y Desarrollo” en relación con el desarrollo 2012, con ponentes del Instituto de la Mujer, Universidades Complutense y Carlos III y ONU Mujeres.

La **Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones** comprueba, en todas sus actas de inspección, el cumplimiento de lo establecido en el artículo 71 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptándose, en último caso, las medidas que se estimen pertinentes para adecuar la situación al mandato legal. En 2011, según las actas incoadas, no se ha puesto de manifiesto la discriminación de mujeres en los planes o prestaciones de seguros a las entidades aseguradoras. Asimismo se ha establecido que el Servicio de Consultas y Reclamaciones de esta Dirección General responde a las consultas que se planteen sobre esta materia, no habiéndose planteado ninguna.

Debe destacarse que, en el ámbito comunitario, el 1 de marzo de 2011, el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea ha declarado la invalidez, con efectos desde el 21 diciembre 2012, del artículo 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, el cual permite a los Estados Miembros, en determinadas condiciones, autorizar diferencias en función del sexo en las primas y prestaciones de seguro. La sentencia concluye que la posibilidad de que los Estados miembros afectados mantengan de modo ilimitado en el tiempo una excepción a la norma de primas y prestaciones independientes del sexo, es contraria a la consecución del objetivo de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Por tanto, establece que, con efectos de 21 de diciembre de 2012, ya no podrán existir diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones en las personas consideradas individualmente, en los casos en los que la consideración del sexo constituya un factor determinante en la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos. En aplicación de esta sentencia, antes de 21 de



diciembre de 2012, procederá modificar tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, suprimiendo la habilitación para que reglamentariamente puedan establecerse estas diferencias (artículo 71.1) y la posibilidad de que transitoriamente se mantuviesen las bases técnicas y las tarifas en las que el sexo constituyese un factor determinante de la evaluación del riesgo (disposición transitoria quinta), así como el artículo 76.7 del Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, el cual permite diferencias entre primas y prestaciones por razón de sexo, siempre que están basadas en datos actuariales y estadísticos fiables, en desarrollo de los establecido en el artículo 71 de la LOIEMH.

Por último, en lo que hace referencia a esta Dirección General, se adjunta un cuadro con el porcentaje que, en 2011, representan las cuentas de partícipes según tramos de edad y sexo. El total de cuentas de partícipes ascendió a 10.692.179.

PORCENTAJE DE PARTÍCIPES POR TRAMO DE EDAD. AÑO 2011

EDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
0 a 20	0,1	0,1	0,3
21 a 25	0,6	0,3	0,9
26 a 30	2,3	1,5	3,8
31 a 35	5	3,6	8,6
36 a 40	7,1	5,0	12,2
41 a 45	8	5,7	13,7
46 a 50	8,6	6,4	15
51 a 55	8,9	6,6	15,5
56 a 60	8,1	6,0	14,1
61 a 65	5,6	3,9	9,5
Más de 65	3,9	2,8	6,7
TOTAL	58,2	41,8	100



En cuanto al **Instituto de Crédito Oficial (ICO)**, destacar que el Instituto aplica una política de promoción igualitaria entre hombres y mujeres, habiéndose alcanzado en 2011 que el 39% de los mandos directivos e intermedios son mujeres (35% en 2003).

Igualmente se ha intentado promocionar a las mujeres a través del sistema de desarrollo profesional de modo que el 70,5% de los promocionados han sido mujeres, formándose también, de manera prioritaria a estas (62,18% de los destinatarios de la formación).

Del total de incorporaciones al ICO durante 2011, el 50% han sido mujeres.

3.5.2 Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos.

Además de los aspectos mencionados en relación con la Agencia Tributaria que, por su relevancia se analiza como un apartado específico del Ministerio, hay que señalar, en primer lugar, al **Instituto de Estudios Fiscales (IEF)**.

Este dispone de una unidad específica y de una línea de investigación sobre “Hacienda Pública e Igualdad de Género”.

En desarrollo de esa línea se han publicado 8 papeles de trabajo en diferentes revistas, se ha participado en 9 Cursos y Conferencias requeridas por diferentes instituciones, en 5 Congresos, de los cuales hay que destacar la participación en el XVIII encuentro de Economía Pública, Congreso Iberoamericano de Masculinidad y Equidad y Congreso de la asociación internacional de Economía Feminista, siendo también destacable la participación en la red Europea “European Gender Budgeting Network”.

Entre los trabajos hay que destacar los siguientes: “¿Afectan los impuestos a las desigualdades de género?”, “La igualdad de género como condición para la sostenibilidad demográfica”, “Análisis de las implicaciones para la equidad de género de los programas de transferencias monetarias condicionadas, caso de Méjico, Chile y Brasil”. “El uso de la perspectiva de género en el Presupuesto de Gastos Fiscales Español”, así como un monográfico de la revista “Presupuesto y Gasto Público” sobre este tema.



También se ha impartido en el IEF un curso específico para difundir el concepto de Igualdad aplicado a las organizaciones, en el marco del Convenio de colaboración entre el Instituto de la Mujer y el Instituto de Estudios Fiscales; se ha formado al personal docente de éste, así como se han realizado cursos especializados o seminarios dirigidos a profesionales de la Hacienda Pública. A destacar también el memorando de entendimiento entre el IEF y el Instituto Centroamericano de Estudios fiscales (ICEFI) sobre política fiscal y género.

En la **Dirección General de Tributos**, cabe destacar el análisis de género realizado en las estadísticas del IRPF y que ha sido incorporado a las memorias de impacto de género de las Leyes Generales de Presupuestos del Estado de los diferentes años.

En relación con la **Dirección General de Fondos Comunitarios**, de gran importancia por ser la responsable, conjuntamente con el Instituto de la Mujer, de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, hay que destacar, además de la gestión de dichos fondos, incorporando indicadores de género, la función realizada de contribuir a la integración real y efectiva de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases de gestión de las intervenciones de los Fondos (programación, seguimiento, evaluación, etc.). La vigencia de la red abarca todo el período 2007-2013, habiendo tenido en 2011 dos reuniones plenarias y resolviéndose, a través de una línea de consultas on-line, todas las consultas en materia de incorporación de la perspectiva de género a los fondos. Se ha creado un nuevo grupo de trabajo para la mejora de la introducción de dicha perspectiva en el nuevo período de programación 2014-2020.

Por último cabe destacar la especial incidencia que las políticas de género han tenido en el ámbito de la **Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas** en este ejercicio.

En primer lugar, y en cumplimiento del I Plan de Igualdad de la AGE, se ha producido la homogeneización y simplificación de las denominaciones de los puestos de trabajo de la RPT del personal funcionario existente en el Registro Central de personal y la modificación de las denominaciones, incluyendo las fórmulas masculina y femenina, aprobándose para ello dos Resoluciones de la CECIR.



En segundo lugar, hay que destacar la incidencia de los programas de ayuda a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual que repara, en lo posible, el daño económico derivado de las lesiones graves sufridas. El Servicio de Gestión de Ayudas Económicas ha reconocido en el ejercicio 2011, 4.182.200 euros, correspondientes a 773 resoluciones, de las cuales 191 han sido estimatorias. Entre las resoluciones positivas, 45 corresponden a víctimas cuya relación con el agresor era la de cónyuge, excónyuge o pareja de hecho, por un importe de 1.021 millones de euros.

Si bien este programa se estima satisfactorio, también cabe apreciar la insuficiencia del sistema de ayudas desde el punto de vista del derecho comparado. Cabría ponderar la adopción de medidas normativas, de carácter técnico, dirigidas a mejorar la aplicación de la norma:

- Evitar la paralización de expedientes pendientes de la declaración judicial sobre insolvencia de la persona responsable penalmente.

- Evitar la disparidad de criterios en la valoración de las incapacidades de las víctimas del delito al tomarse, según los casos, los dictámenes de los distintos Equipos de Valoración de Incapacidades dependientes del INSS o los Equipos de Valoración y Observación dependientes de los Servicios Sociales de las CCAA.

- Revisar la ayuda por gastos de tratamiento terapéutico, mediante la asignación de una mensualidad de IPREM sin justificación de su aplicación, siempre que se cumplan los requisitos exigibles.

- Establecer la presunción, sin que se admita prueba en contrario, de la dependencia económica de los menores respecto de sus padres aun cuando no convivan con ellos.

Por otra parte, el plazo de prescripción de un año para solicitar la ayuda parece insuficiente.

También el programa de anticipos del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos tiene incidencia de género. En aplicación de la Ley 1/12004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, el programa abarca el reconocimiento y abono de ayudas públicas, en concepto de anticipo, a los hijos menores de edad, y a los mayores incapacitados, titulares del alimentos, reconocidos en virtud de



resolución judicial o convenio judicialmente aprobado por un Tribunal español, cuando los mismos estén impagados.

El Servicio de Gestión del fondo Alimentos ha tramitado, en 2011, 2.908 expedientes de anticipo, con 1.270 resoluciones positivas, por un importe total de 1.941.027 euros. El importe de los anticipos reconocidos en 2011 relacionados con la violencia de género ha sido de 502.200 euros.

Podría, en este ámbito, valorarse la conveniencia de introducir modificaciones en la regulación de los anticipos en alguno de los siguientes aspectos:

-Revisar el plazo máximo de 18 meses para la percepción del anticipo.

-Revisar el límite de recursos económicos (1,5 veces el IPREM para unidades familiares con un menor).

-Revisar el importe máximo de la ayuda: 100 € mensuales o, al menos, prever la actualización de los importes de acuerdo con el incremento de los precios.

3.5.3 Subsecretaría.

A este Centro Directivo corresponden la mayor parte de las iniciativas contempladas en los apartados dos y tres, como principal impulsor de las políticas de Igualdad. Por ello, sólo se analizarán en este apartado las peculiaridades de esta política general en la SEPI y el PME.

Como se contempla en los informes de los ejercicios anteriores, la **Sociedad Estatal de Participaciones Industriales** ha sido tradicionalmente una decidida impulsora de las políticas de igualdad de género, fundamentalmente, a través del desarrollo de los planes de Igualdad en las empresas que controla.

Durante 2011 se aprobaron los planes de Igualdad de la Agencia EFE, CETARSA, CORREOS, ENRESA, ENUSA Y TRAGSA.

En relación con los planes aprobados en otros años, hay que destacar a ENSA, que a 31/12/2011, había implantado 45 de las 43 medidas que contiene, con un 84,91%



de cumplimiento. También debe destacarse que, en la mayoría de las empresas, existe un protocolo de prevención del acoso sexual.

Otras medidas a destacar son los Convenios de Colaboración entre la Fundación Laboral SEPI y la Secretaría de Estado de Igualdad para el fomento de la capacitación gerencial de las mujeres trabajadoras del sector público industrial. Estos convenios se tradujeron en una serie de cursos impartidos por la Escuela de Organización Industrial a través de los programas de desarrollo profesional, desarrollo directivo y alta dirección de empresas.

Igualmente hay que destacar la autorregulación de la CTRVE en materia de igualdad, acompañada de una ingente labor de promoción de la Igualdad dentro de la programación de TVE y RNE.

En Correos, además de la aprobación del Plan de Igualdad, entraron en vigor una serie de medidas que mejoran la regulación en materia de igualdad y conciliación.

HUNOSA, aunque no tiene definido un Plan de Igualdad, dado que su Plan de Empresa y Convenio Colectivo tiene vigencia entre 2006 y 2012, aplica los principios de Igualdad y no discriminación. Por su parte, NAVANTIA ha creado un programa de becas en el que se ha promocionado la incorporación de mujeres (33,5%). También ha participado en el seminario sobre “Habilidades directivas para mejoras en puestos de responsabilidad en la feria “Mi empresa”.

Por último, TRAGSA ha firmado un Convenio de Colaboración con el Instituto de la Mujer dirigido a fomentar la empleabilidad de las mujeres.

También, dado el elevado porcentaje de trabajadores masculinos de la plantilla, se considera de relevancia el curso impartido por el **PME** sobre medidas de promoción de la Igualdad.



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





VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH.

La valoración del cumplimiento en 2011 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, aunque de manera menos acusada en la Agencia Tributaria, y de nombramiento de Consejeras en las empresas públicas.

También se han iniciado las actuaciones para la implantación del Primer Plan de Igualdad en la AGE, con el diagnóstico de situación y la implantación de un buzón de sugerencias, así como la creación de un apartado específico de Igualdad en la Intranet. Dado lo limitado de su desarrollo, se recomienda la agilización de las medidas incluidas en el mencionado plan, en particular, las relacionadas con el acceso a la función pública.

