



MINISTERIO DE
ECONOMÍA Y HACIENDA

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

**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA
(EJERCICIO 2009)**

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Aspectos de valoración conjunta	3
- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas	5
- Sociedad de la información	6
- Adecuación de un marco general para la contratación en condiciones de igualdad	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
3. Aspectos de valoración individual	9
3.1. Adecuación de las estadísticas y estudios	11
3.2. Contratos de las Administraciones Públicas	12
3.3. Actuaciones en materia de empleo público	13
3.4. Designación de representantes de la Administración General del Estado	20
3.5. Otras actuaciones	24
4. Valoración del cumplimiento de la LOIEMH.	27

INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA. EJERCICIO 2009

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 2009, cabe señalar que este ha sido un año de consolidación de las iniciativas adoptadas en 2007 y 2008. Por ese motivo, se analizan por separado aquellos artículos de cumplimiento generalizado, de aquellos otros en los que todavía se aprecia margen de mejora.

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

1.- 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)
- Adecuación de un marco general para la contratación en condiciones de igualdad (art. 33 y 34).
- 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 informe sobre su impacto por razón de género, aspecto que 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.

A destacar el informe que acompaña al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010 que supone, de hecho, la ejecución de unos presupuestos públicos con perspectiva de género.

- **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.

- **Adecuación de un marco general para la contratación en condiciones de igualdad.**

Cabe destacar la aprobación, a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Economía y Hacienda, del acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de octubre de 2007, por el que se fijan directrices para la inclusión en los contratos públicos de condiciones dirigidas a promover la igualdad efectiva.

- **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, también se cumple, si bien en la AEAT el porcentaje de hombres en las comisiones de valoración, en 2009, fue del 70,37%.

- **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.

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, Impuesto sobre el Patrimonio y declaración informativa 190 y por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Asimismo, la Dirección General de Fondos Comunitarios con la Guía Metodológica aplicable a la Evaluación Temática de Igualdad de oportunidades en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales, el Manual descriptivo de indicadores a utilizar en la programación y gestión de los mismos en el período 2007-2013 y la creación de la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el seno de Marco Estratégico de Referencia de los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión.

Por su interés, se señalan las estadísticas del INE que han sido adaptadas a este requisito durante el ejercicio 2009.

- Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia EDAD-08.
- Encuesta Europea de Salud.
- Estadística de defunciones según causa de muerte.
- Estadística de pruebas de Acceso a la Universidad, año 2009.
- Estadística de Enseñanza Universitaria, Curso 2007-2008.
- Encuesta de Morbilidad Hospitalaria 2007.
- Estadística de Condenados y de Menores 2008.

- Estadística de Nulidad, separaciones y divorcios.
- Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2009.
- Encuesta de Condiciones de Vida 2008.
- Encuesta de Presupuestos Familiares, Diciembre 2009.

Se desagregan, también, entre otras, por sexo, las encuestas agrarias, el Censo Agrario 2009, la encuesta de población activa, el módulo sobre inserción de los jóvenes en el mundo laboral y las encuestas anuales y cuatrienal de estructura salarial.

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

3.2. Contratos de las Administraciones Públicas.

La Agencia Tributaria ha solicitado 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.

Igualmente hace uso de esta posibilidad la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

3.3. Actuaciones en materia de empleo.

1. Nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación.

En los últimos años se han venido adoptando medidas para incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad. En los siguientes cuadros se recoge el total de funcionarios adscritos al Departamento agrupados por niveles y género. También se destacan los datos referidos a altos cargos, entendiendo por tales los titulares de Secretarías de Estado, Subsecretaría, Secretarías Generales y Direcciones Generales del Departamento y de Organismos Autónomos, así como Presidencias de estos últimos.

Funcionarios del Departamento por niveles (a 31 de diciembre de 2009)

Nivel	SS.CC.			SS.TT.			TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
30	167	109	276	12	4	16	179	113	292
29	76	103	179	50	20	70	126	123	249
28	249	237	486	143	68	211	392	305	697
27	12	24	36	86	51	137	98	75	173
26	459	593	1.052	353	366	719	812	959	1.771
25	2	4	6	53	15	68	55	19	74
24	171	258	429	323	359	682	494	617	1.111
23			0	1		1	1	0	1
22	152	357	509	219	252	471	371	609	980
20	66	208	274	120	231	351	186	439	625
19	6	2	8	12	12	24	18	14	32
18	89	422	511	134	315	449	223	737	960
17	26	81	107	316	933	1.249	342	1.014	1.356
16	80	271	351	65	130	195	145	401	546
15	30	248	278	108	288	396	138	536	674
14	28	81	109	20	22	42	48	103	151
13	7	2	9	3	3	6	10	5	15
TOTAL	1.620	3.000	4.620	2.018	3.069	5.087	3.638	6.069	9.707

Desglose de parte del personal incluido en el Departamento

	31/12/2007			31/12/2008			Porcentaje Diferencia 2007/2008	31/12/2009			Porcentaje Diferencia 2008/2009
	H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total	
Personal Directivo (N 30)	187	99	286	191	102	293	2,45	179	113	292	-0,34
TOTAL	187	99	286	191	102	293	2,45	179	113	292	-0,34

Desglose de altos cargos del Ministerio de Economía y Hacienda (al 31 de diciembre de 2009)

	31/12/2007			31/12/2008			Porcentaje Diferencia 2007/2008	31/12/2009			Porcentaje Diferencia 2008/2009
	H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total	
DEPARTAMENTO	17	8	25	19	8	27	8,00	19	8	27	0,00
OO.AA	5	1	6	5	1	6	0,00	5	1	6	0,00
	22	9	31	24	9	33	6,45	24	9	33	0,00

En diciembre de 2009, la distribución por sexo del personal funcionario del Departamento, en niveles 29 y 30 era de 305 hombres y 236 mujeres, esto es, un 56,37% de hombres y un 43,63% de mujeres. Esto ha supuesto que el nivel de directivas y predirectivas ha crecido 4,28 puntos respecto a 2008 (39,5%) y 19,63 puntos respecto a 31 de diciembre de 2004 (24%), por tomar un fecha de referencia. Hay que destacar también que este porcentaje es muy similar al de mujeres del grupo A₁ sobre el total del grupo (44,22% en 2009 y 43,43% en 2008). Por su parte, los niveles 30 ocupados suponen el 38,70%, muy cerca de la paridad, con un crecimiento de 3,89 puntos respecto a 2008 y ligeramente inferior al porcentaje de mujeres en el grupo A₁.

El desglose de altos cargos, idéntico al de 2008, supone una representación de mujeres del 27,27% en el total.

Algunos centros presentan características que se desvían de los datos estadísticos generales, en este caso, a favor de las mujeres. Así, el Tribunal Económico Administrativo, donde un 66,67% de niveles 30 y 29 son mujeres y la Dirección General del Tesoro con un 50% de puestos de libre designación ocupados por mujeres.

El porcentaje de personal laboral femenino del Departamento es del 46,23%, siendo otro dato que corrobora la creciente participación de la mujer en la Administración Pública la distribución por edades. Así, el porcentaje de mujeres con menos de 40 años es del 61,27%, a nivel de Departamento, mientras que con más de 50 es del 55,31%.

En lo que hace referencia a la AEAT, el 32,39% del subgrupo A₁ son mujeres al igual que el 49,94% lo son en el subgrupo A₂. El porcentaje asciende hasta el 75,90% de mujeres en el subgrupo C₂.

En Delegaciones Especiales el 31,96% del subgrupo A₁ son mujeres, mientras que en Departamentos y Servicios de la AEAT son el 34,61%.

El 32,92% del personal laboral del Convenio Colectivo de la AEAT son mujeres, destacando con un 70% la categoría de analista de laboratorio, un 45,45% la de técnico auxiliar informático y un 66,67% la de programador.

Si analizamos la oferta de empleo público 2009, se estima que un 54,04% de las solicitudes presentadas lo fueron por mujeres siendo las admitidas de acceso libre el 54,89% de mujeres y de promoción interna el 54,93%. Los aprobados en la oferta de 2008 fueron del 54,60% en mujeres, turno libre y del 59,17% en promoción interna. Ello es representativo de la creciente participación de la mujer en los diferentes cargos de la Administración.

Por último, si analizamos las adjudicaciones de libre designación del ejercicio 2009, observamos que el 45,3% de los puestos de nivel 28 fueron adjudicados a mujeres así como el 34,38% de los puestos de nivel 29. Esto significa que, al igual que en años anteriores, continúa el incremento en los niveles de mujeres en los niveles directivos y predirectivos de la AEAT, como se indicaba ya en el informe del ejercicio anterior.

Por último, se recoge la información detallada del Plan Concilia correspondiente a la Subsecretaría, Intervención General y Agencia Tributaria.

PLAN CONCILIA

I.G.A.E. Ejercicio 2009

	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	Nº permisos concedidos	7				7
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	Nº ampliaciones	1	21			22
3. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Nº reducciones		1			1
4. Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	Nº permisos concedidos					
5. Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas discapacitadas	Nº permisos concedidos					
6. Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años	Nº permisos concedidos	3	8			11
7. Flexibilidad de horario para familias monoparentales	Nº reducciones					
8. Ausencias permitidas por tratamiento de fecundación asistida.	Nº concesiones					
9. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Nº permisos concedidos					
10. Traslados por violencia de género	Nº peticiones					
11. Traslados por razones de salud	Nº peticiones					
12. Reducción 50% jornada por enfermedad grave familiar	Nº peticiones		1			1
TOTAL		11	31			42

PLAN CONCILIA

Subsecretaría. Ejercicio 2009

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		26		1	27
3. Acumulación de vacaciones , maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos				1	1
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	1	4			5
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		5	2	1	8
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. Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	1	2			3
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales	Concedidos					
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		6			6
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos			2		2
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	3	7			10
22. Teletrabajo	Concedidos					
TOTAL	CONCEDIDOS	5	52	5	3	65

PLAN CONCILIA

Agencia Tributaria. Ejercicio 2009

Tipo de Medida Concedida		Personal Funcionario			Personal Laboral			TOTAL		
		H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
1.	Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida.	131		131	6		6	137		137
2.	Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	12	139	205	1	1	2	13	194	207
3.	Ampliación de la reducción de jornada por razón de guarda legal	10	52	62	1	21	22	11	73	84
4.	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	8	35	43				8	35	43
5.	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad	6	20	26				6	20	26
6.	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años	95	325	420	12	8	20	107	333	440
7.	Flexibilidad de horario para familias monoparentales	1	1	2				1	1	2
8.	Ausencias permitidas por tratamientos de Fecundación Asistida.	7	1	8				7	1	8
9.	Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	5	4	9		1	1	5	5	10
10.	Traslados solicitados por violencia de género.									
11.	Traslados solicitados por razones de salud.	21	32	53	10	18	28	31	50	81
12.	Solicitudes de reducción 50% jornada por enfermedad grave familiar	5	8	13				5	8	13
TOTALES		301	671	972	30	49	79	331	720	1.051

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 2009 representantes en 411 órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos tanto propios como de organismos nacionales o internacionales.

En estos 411 comités hay 2.371 representantes del Ministerio, de los que 807 (34,04%) son mujeres y 1.564 (65,96%) son hombres. Se observa un incremento del 1,13% respecto a 2008 en el porcentaje de mujeres representantes del Ministerio.

Del total de cargos (presidentes y vicepresidentes) que asciende a 229, 69 cargos (30,13%) son mujeres y 160 (69,87%) son hombres. Este porcentaje es similar al de mujeres representantes en los comités (34,04%), aunque se observa una disminución de 1,39 puntos respecto a 2008.

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

En diciembre de 2009, 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 proporción de hombres y mujeres que componen los Consejos de Administración del Grupo Patrimonio es del 31% de mujeres frente al 69% de hombres, es decir 156 y 343, respectivamente, sobre un total de 499. La participación de la mujer ha mejorado, en términos homogéneos, en 5 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior (26% de mujeres y 74% de hombres).

ESTADÍSTICA CONSEJEROS POR GÉNERO

SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO (DATOS A 31.12.09)

SOCIEDAD	CONSEJEROS A MARZO 2004					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2009				
	C. Admón.	Nº	HOMBRES %	MUJERES Nº	MUJERES %	C. admón.	Nº	HOMBRES %	MUJERES Nº	MUJERES %
AGESA	16	11	69	5	31	16	11	69	5	31
ACUAMED	13	11	85	2	15	13	8	62	5	38
AGUAS DEL DUERO	9	7	78	2	22	11	6	55	5	45
AGUAS DEL EBRO	13	11	85	2	15	10	9	90	1	10
AGUAS GUADALQUIVIR	9	7	78	2	22	8	4	50	4	50
AGUAS DEL JUCAR (filial ACUAMED)	14	13	93	1	7	12	9	75	3	25
AGUAS DEL NORTE	15	14	93	1	7	14	9	64	5	36
AGUAS DEL SEGURA	9	8	89	1	11	9	8	89	1	11
AGUAS DEL SUR (fusionada por ACUAMED)	15	15	100	0	0	0	0	0	0	0
AGUAS DEL TAJO	13	12	92	1	8	14	10	71	4	29
CERSA	16	12	75	4	25	16	11	69	5	31
CESCE	15	13	87	2	13	15	13	87	2	13
SE CONMEMOR. CULTURALES	16	15	94	1	6	15	4	27	11	73
CORREOS Y TELÉGRAFOS	18	12	67	6	33	18	12	67	6	33
DDI	8	2	25	6	75	8	5	56	3	33
DEPUR. BAIX. LLOB. (fusionada por ACESA)	11	9	82	2	18	0	0	0	0	0
ENISA	14	12	86	2	14	15	11	73	4	27
EXPASA	15	10	67	5	33	15	8	53	7	47
EXPOZARAGOZA EMPRESARIAL						7	5	71	2	29
SE EXPOSIC. INTERNACIONALES.	17	13	76	4	24	17	10	59	7	41
GRANTECAN	7	7	100	0	0	7	5	71	2	29
HIDROGUADIANA	14	12	86	2	14	13	9	69	4	31
HOLSA	5	4	80	1	20	5	3	60	2	40
IMPROASA	15	9	60	6	40	14	11	79	3	21
INFEHSA	5	4	80	1	20	4	4	100	0	0
SE INFR. TRANS. TERRESTRE						12	10	83	2	17
PARADORES DE TURISMO	17	12	71	6	29	17	11	65	6	35
RUMASA	12	10	83	2	17	10	7	70	3	30
SEACEX	19	16	84	3	16	17	10	59	7	41
SECEGSA	15	10	67	5	33	20	12	60	8	40
SEGIPSA	16	12	75	4	25	16	10	63	6	38
SEGITUR	12	9	75	3	25	11	8	73	3	27
SEIASA MESETA SUR	14	9	64	5	36	13	11	85	2	15
SEIASA NORDESTE	14	11	79	3	21	14	12	86	2	14
SEIASA NORTE	14	11	79	3	21	14	11	79	3	21
SEIASA SUR Y ESTE	14	13	93	1	7	14	13	93	1	7
SENASA	11	11	100	0	0	11	6	55	5	45
SIEPSA	10	6	60	4	40	10	6	60	4	40
CELESA	15	13	87	2	13	15	12	80	3	20
CLUB CAMPO	13	10	77	3	23	13	7	54	6	46
JAIZKIBIA						16	12	75	4	25
TOTALES	498	396	80	102	20	499	343	69	156	31
Porcentaje s/total Consejeros	100%	80%		20%		100%	69%		31%	

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.
CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL GRUPO SEPI
 (EMPRESAS MAYORITARIAS DIRECTAS-DE CONTROL)

(DATOS A 25-01-2010. HOMOGENEOS CON DATOS ENERO 2009)

EMPRESA (1)	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	TOTAL CONSEJEROS (2)	HOMBRES		MUJERES	
			Nº	%	Nº	%
SEPI CABECERA		16	12	75%	4	25%
AGENCIA EFE	100%	16	11	69%	5	31%
CETARSA	79%	17 (Públicos)	13	76%	4	24%
DEFEX	51% resto privados	10 (Públicos)	8	80%	2	20%
ENRESA	20% resto CIEMAT	11	8	73%	3	27%
ENSA	100%	13	11	85%	2	15%
ENUSA	60% resto CIEMAT	13	9	69%	4	31%
HIPÓDROMO DE LA ZARZUELA	94% resto LAE	19	13	68%	6	32%
HUNOSA	100%	15	15	100%	---	---
INFOINVEST	100%	11	10	91%	1	9%
MAYASA	100%	13	10	77%	3	23%
MERCASA	51% resto FEAGA	16	10	62%	6	38%
NAVANTIA	100%	15	12	80%	3	20%
SAECA	80% resto FEAGA	14	7	50%	7	50%
SEPIDES	100%	14	9	64%	5	36%
TRAGSA	51% resto FEAGA	21	14	67%	7	33%
TOTAL CONSEJEROS EMPRESAS		218	160	73%	58	27%
TOTAL CONSEJEROS GRUPO SEPI		234	172	73%	62	27%

NOTAS

- (1) No se incluyen las sociedades sin actividad y/o en proceso de liquidación ordenada, ya que éstas no tienen Consejo de Administración. 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.
- (2) En el TOTAL CONSEJEROS se incluyen todos los Consejeros que representan al sector público, incluidos los Presidentes (los Secretarios de Consejos 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).

SIGLAS:

- CIEMAT:** CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS (MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN).
- FEAGA:** FONDO ESPAÑOL DE GARANTÍA AGRARIA (MINISTERIO MEDIO AMBIENTE, MEDIO RURAL Y MARINO).
- LAE:** LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO (MINISTERIO ECONOMÍA Y HACIENDA).

La proporción de hombres y mujeres que componen los Consejos de Administración de la SEPI y de sus empresas participadas directamente es de 27% mujeres y 73% hombres. Ello supone que la participación de mujeres ha subido 2 puntos porcentuales respecto a la situación de 31-12-2008 (75% y 25% respectivamente).

El número de representantes del Ministerio en los diferentes Comités , considerando Consejeras y Consejeros, es de 3.147, de los que 1.039 son mujeres y 2.108 hombres (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 (6 mujeres vs. 12 hombres).

3.5. Otras Actuaciones.

Deben destacarse, en este ejercicio, las actividades llevadas a cabo por el Instituto de Estudios Fiscales, entre las que destacan diversos proyectos de investigación en colaboración con otras Universidades e investigadores externos, así como diversas actividades formativas y de sensibilización del personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dentro del Convenio marco firmado con el Instituto de la Mujer. Igualmente debe destacarse el Convenio de colaboración con la Fundación Carolina en materia de política fiscal e igualdad de género y la realización del curso "Impacto de género en las políticas públicas".

De los trabajos de investigación, destacamos:

- “Incentivos Fiscales a la incorporación de mujeres casadas al mercado de trabajo , un análisis matching para el caso de España”.
- “Igualdad de género y eficiencia en los Sistemas de Impuestos y prestaciones en Latinoamérica y España”.
- “La perspectiva de género y las Haciendas Territoriales. El caso autonómico”.
- “Aproximación al gasto público en medidas contra la violencia de género en el ámbito de las relaciones de pareja. Especial atención a las medidas de protección y justicia”.
- “El papel de la igualdad de género en la solución de la crisis económica”.

Continúan en desarrollo los planes de igualdad comentados en el informe del ejercicio anterior, sin que se haya comenzado ninguno nuevo.

Por último, reseñar la tramitación por la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas de los Anticipos del fondo de Garantía del Pago de Alimentos, con un total de 542 resoluciones positivas e importe de 951.089,64 € y de 2.231.897,91€ en ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

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

VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH.

La valoración del cumplimiento en 2009 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.