



INFORME SOBRE LA APLICACIÓN

DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

**MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
(EJERCICIO 2014)**





ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. Aspectos de valoración conjunta.....	3
- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas.....	4
- Sociedad de la información	5
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración	7
- Acceso al empleo público	9
-- Valoración en la provisión de puestos de trabajo.....	14
- Concesión de permisos y beneficios de protección	15
- Formación en materia de igualdad	16
- Comisión Delegada de Igualdad.....	21
- Lenguaje no sexista.....	21
- Violencia de género.....	21
3. Aspectos de valoración individual	23
3.1. Contratos de las administraciones públicas	24
3.2. Actuaciones en materia de empleo.....	25
3.2.1. Nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación	25
3.2.2. Estructura de la plantilla.....	28
3.2.3. Plan Concilia.....	34
3.3. Designación de representantes de la Admón. General del Estado	49
3.3.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos	49
3.3.2. Presencia en consejos de admón. de las empresas públicas.....	50



3.4. Otras actuaciones	54
3.4.1. Secretaría de Estado de Hacienda	54
3.4.2. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	55
3.4.3. Subsecretaría	58
3.4.4. SEPI	59
3.4.5. Secretaría de Estado de Administraciones Públicas	64
4. Valoración del cumplimiento de la LOIEMH.	67



1.- INTRODUCCIÓN



1. 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⁽¹⁾, 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 2014, cabe destacar en primer lugar, las actuaciones en materia de nombramiento de consejeras en las empresas del grupo SEPI y del grupo Patrimonio y los avances de la participación de la mujer en las comisiones de valoración. Igualmente, la generalización de la reserva del 40% de las plazas ofertadas a todos los cursos de formación del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), a las mujeres, la mejora en el porcentaje de mujeres directivas del departamento y las mejoras en el peso de las mujeres en los órganos colegiados y comités consultivos del mismo.

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



2. 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 LOIEMH).
- Sociedad de la información (art. 28 LOIEMH).
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración (art. 53 LOIEMH).
- Acceso al empleo público (art. 55 LOIEMH).
- Valoración en la provisión de puestos de trabajo acorde con los principios favorecedores de la conciliación vida familiar-empleo (art. 57 LOIEMH).
- Política de concesión de permisos y beneficios a las diferentes situaciones contempladas en la LOIEMH de acuerdo con la misma (art. 56, 58 y 59).
- Formación en materia de igualdad (art. 61 LOIEMH).

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. No obstante, si bien se cumple el requisito legal, su calidad se considera mejorable aun cuando éste es un problema generalizado en la Administración General del Estado (AGE), ya que muchas de las normas tramitadas tienen su origen en otros departamentos.



- **Sociedad de la Información**

En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y de las comunicaciones 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 (AEAT) y la Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones de la Secretaría General Técnica, esta última en la publicidad que se genera.

Por parte de la Secretaría General Técnica, bajo la dirección de la Unidad de Igualdad del departamento se lleva a cabo el mantenimiento de los subcanales específicos en los entornos web del Ministerio (Portal «minhap.gob.es» e intranet corporativa «intranet.minhac.age»), de modo que el portal informa sobre las actuaciones llevadas a cabo por el departamento para promocionar la igualdad de género (normativa básica, informes y memorias), y en el subcanal “Igualdad de género” de la Intranet ofrece al empleado una completa información a través de tres vías: con enlaces al Portal, con publicación de noticias destacadas y documentos básicos sobre las políticas en materia de igualdad de género desarrolladas por el Ministerio, y con enlaces a otras webs que ofrecen diversos contenidos sobre la materia. También se ofrece al personal del departamento el acceso al buzón oficial de correo electrónico establecido al efecto para que pueda presentar sus sugerencias sobre el tema.

La Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones (Centro de Publicaciones) es la encargada de garantizar que el lenguaje y contenidos utilizados en cartas de servicio y en folletos divulgativos, tanto en papel como electrónicos, no sean sexistas. Todo lo que esta subdirección general ofrece a través de internet, se ajusta a las normas establecidas por el portal del departamento, el cual es el encargado de recoger las medidas que se van adoptando en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en relación con la igualdad de género, y en todo caso carece, en general, de implicación sexista.

Dentro del grupo SEPI, por el tipo de actividad que desarrolla, destacar la Corporación Radiotelevisión Española (RTVE). RTVE mantiene una actuación permanente



a favor de la igualdad que viene establecida incluso en las propias normas de la Corporación (el Estatuto de Información y “Principios Deontológicos” de los informadores de Televisión Española (TVE)). Asimismo, la Corporación RTVE lleva a cabo una ingente labor de promoción de la igualdad dentro de su programación tanto en TVE como en Radio Nacional de España (RNE), y, junto a su programación, la Corporación RTVE organiza también campañas especiales que ayudan a transmitir a los ciudadanos el mensaje de que todos podemos contribuir en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. La lucha contra el maltrato y la defensa de la igualdad dan lugar a las “Semanas con causa” de RTVE en las que distintos programas, emitidos en TVE, RNE y RTVE.es, además de la difusión a través de TVE Internacional, se hacen eco de los asuntos que preocupan con documentales, películas, entrevistas, reportajes, música y spots que inciden en una idea “juntos podemos”.

- Del 24 al 30 de noviembre de 2014, RTVE ofreció una nueva edición de la semana de “Concienciados contra la violencia de género” con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre). Como en la edición anterior, fueron muchos los programas de TVE y RNE implicados con esta causa.
- CRTVE ha creado un site específico para la difusión de estas acciones en la web, relacionados con la violencia de género, en el que se recogen los vídeos y audios de TVE y RNE, haciendo balance de los últimos diez años desde que se aprobó la ley contra la Violencia de Género, Ley Orgánica 1/2004, en el que los usuarios tiene acceso permanente a esta información: <http://www.rtve.es/noticias/concienciados-violencia-genero/>.
- En el marco de las acciones de responsabilidad corporativa, RTVE celebró su VI “Encuentro responsable” con el título de “Heridas de lenguaje: violencia contra la mujer y los medios de comunicación”, enfocado a abordar el tratamiento de la violencia de género en los medios de comunicación con periodistas y especialistas. Al final, los asistentes pudieron ver el programa de “Documentos TV”, “Mamá, duérmete que yo vigilo”. En el marco de este encuentro se impartió un curso de igualdad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades gestionado a través del Instituto de RTVE.

A lo largo del año 2014 la Corporación RTVE ha seguido trabajando para cerrar los detalles del convenio que se firmará a lo largo 2015 entre la Corporación RTVE y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuyo objetivo es la colaboración entre las partes para el desarrollo de acciones de sensibilización, información y prevención de



todas las formas de violencia contra las mujeres; el fomento y el impulso de medidas y contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y para mejorar el tratamiento informativo de la violencia de género, contribuyendo a crear una conciencia social de intolerancia frente al maltrato. Con especial atención a la prevención entre la población joven y adolescente; la inclusión de mujeres en riesgo de exclusión, a la mejora del empleo y el emprendimiento femenino, a la educación en igualdad, y a crear una conciencia favorable al impulso de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Asimismo, destacar las labores de comunicación y sensibilización efectuadas en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda (FNMT-RCM), que en el año 2014 se han mantenido los enlaces con páginas web de diferentes Instituciones Públicas, relacionadas fundamentalmente con campañas sobre igualdad, violencia de género, discriminación laboral y corresponsabilidad en el hogar.

En el IEF se lleva a cabo una actualización permanente en la página web del apartado Política Fiscal y de Género, apartado donde se recoge la información y actuaciones del IEF en materia de políticas de igualdad de género. La finalidad es facilitar el acceso y la divulgación de los cursos, seminarios, publicaciones e investigaciones realizadas por el IEF en materia de igualdad de género.

Por último, destacar la participación del departamento en el Plan de acción de igualdad en la sociedad de la información 2013-2016, con dos medidas: observatorio de accesibilidad web y servicio de diagnóstico on-line, e impulso del uso no discriminatorio del lenguaje en el 060, al que se hará referencia con posterioridad. Ambas actuaciones han sido iniciadas en este año.

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

En las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso a los cuerpos y escalas adscritos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se incluye una referencia al deber de los tribunales y comisiones de valoración de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

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 todos los procesos selectivos gestionados por la Subdirección de Recursos Humanos se garantiza la paridad en los tribunales y órganos de selección, en los términos establecidos en el art. 53 LOIEMH.

En las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno, cuando el órgano convocante remite a la Dirección General de la Función Pública la correspondiente convocatoria para su aprobación, ésta contiene una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los cuerpos y escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Asimismo, y en relación con la Administración Periférica del Estado (delegaciones y subdelegaciones del Gobierno) hay que señalar que en todos los procesos selectivos la participación de las mujeres en los tribunales supera el 50%.

En la FNMT-RCM, a las bases de la convocatoria se acompaña informe sobre el carácter paritario de los órganos de selección que se constituyen para el desarrollo de los procesos de selección, justificando fundamentalmente aquellas situaciones en las que no resulta posible alcanzar dicha paridad, que por la proporción de plantilla en la FNMT-RCM y procedimiento contemplado en el convenio colectivo, afecta a la mayoría de los procesos.

En lo referente a las comisiones de valoración, se continúa avanzando en la búsqueda del equilibrio en la participación.

También en el INAP, se cumple el principio de presencia equilibrada del artículo 53 de la LOIEMH, tanto en los órganos de selección para el acceso al empleo público, como en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo.

Desde 2005 el INAP viene garantizando el criterio de paridad de hombres y mujeres en los tribunales de oposición de los procesos de los cuerpos y escalas A1 dependientes del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y gestionados por el INAP y en la Comisión Permanente de Selección y sus comisiones delegadas.

Además, en las convocatorias de los procesos selectivos en los que participa el INAP se incluye una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.

En la AEAT se ha desarrollado durante 2014 un programa de "Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo", con la finalidad de lograr y mantener una composición equilibrada de



ambos sexos, ajustada a la ley, en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo de la AEAT.

Por lo que respecta a las comisiones de valoración en la AEAT, en 2013, la participación de mujeres por parte de la Administración ha sido del 48%, similar al 50% del 2013, por lo que se ha alcanzado el equilibrio establecido por la Ley Orgánica 3/2007.

No obstante, hay que señalar que, tanto en los órganos de selección como en las comisiones de valoración, los presidentes son mayoritariamente hombres y que las mujeres ocupan, principalmente, los nombramientos de la secretaría. Esta situación debe mejorarse en el sentido de alcanzar un mayor equilibrio de mujeres y hombres en los nombramientos más representativos para dichos órganos y comisiones.

- **Acceso al empleo público**

En las convocatorias de los procesos selectivos de acceso a los cuerpos adscritos al departamento se incluye expresamente la consideración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La misma previsión se incluye en las convocatorias de concurso para la provisión de puestos de trabajo.

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

El INAP elabora un «informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público» (artículo 55 de la LOIEMH), indicándose en las convocatorias la existencia de infrarrepresentación de alguno de los dos sexos en el correspondiente cuerpo o escala.

En lo que hace referencia al análisis de impacto de género de aspirantes admitidos y aprobados y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas salvo en las delegaciones y subdelegaciones de Gobierno, los porcentajes de aprobadas están próximos al de seleccionadas encontrándose cercanos al 50%. Es frecuente que se supere este porcentaje, siendo habitual que el porcentaje de aprobadas sea en torno al 60% y ligeramente superior el porcentaje de aprobadas respecto al de seleccionadas.

El INAP participa en la gestión de procesos selectivos para el ingreso y la promoción en la Administración General del Estado, siendo en 2014 el porcentaje de mujeres que



solicitan participar en los procesos selectivos del subgrupo A1 en la Oferta de Empleo Público (OEP) de los años 2012-2013 del 42,7% mientras que el de aprobadas asciende al 42,4%. En la OEP del año 2014, sin finalizar a fecha de junio de 2015, el porcentaje de solicitudes de mujeres ha sido del 43,5%. En el resto de los procesos correspondientes a la Comisión Permanente de Selección, y por lo que se refiere a la OEP 2012-2013, el 60,5% de las solicitudes corresponde a mujeres, cifra que desciende al 53,0% para las aprobadas. En la OEP 2014 el número de solicitudes de mujeres ha sido del 58,19%.

Los datos correspondientes a los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público del año 2014 en cuya gestión interviene el INAP se recogen en el cuadro siguiente.



OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2014 CON GESTIÓN DEL INAP

Grupo	Cuerpo/Escala	Acceso	Solicitudes				
			Total	Hombres		Mujeres	
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre	430	196	45,6%	234	54,4%
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Promoción Interna	51	28	54,9%	23	45,1%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Libre	541	371	68,6%	170	31,4%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna	158	120	75,9%	38	24,1%
A1	Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos	Promoción Interna	540	256	47,4%	284	52,6%
Total A1			1.720	971	56,5%	749	43,5%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	2.231	749	33,6%	1.482	66,4%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	1.569	637	40,6%	932	59,4%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Libre	1.089	743	68,2%	346	31,8%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	256	197	77,0%	59	23,0%
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	4.967	1.836	37,0%	3.131	63,0%
C1	Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	Promoción Interna	343	260	75,8%	83	24,2%
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna	1.799	702	39,0%	1.097	61,0%
Total A2, C1 y C2			12.254	5.124	41,81%	7.130	58,19%
Total todos los cuerpos y escala			13.974	6.095	43,62%	7.879	56,38%
Grupo	Cuerpo	Acceso	Superan oposición				
			Total	Hombres		Mujeres	
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre					
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Promoción Interna					
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Libre					
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna					
A1	Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos	Promoción Interna					
Total A1							
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	18	6	33,3%	12	66,7%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	54	25	46,3%	29	53,7%



A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Libre	22	15	68,2%	7	31,8%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	25	19	76,0%	6	24,0%
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	114	48	42,1%	66	57,9%
C1	Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	Promoción Interna	50	44	88,0%	6	12,0%
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna					
Total A2, C1 y C2			283	157	55,48%	126	44,52%
Total todos los cuerpos			283	157	55,48%	126	44,52%

En la AEAT en el año 2014 en el Cuerpo Técnico de Hacienda y en el Cuerpo General Administrativo, especialidad de Agentes de la Hacienda Pública, hay un equilibrio entre mujeres y hombres, haciéndose constar que no existe infrarrepresentación.

En lo que respecta a los procesos selectivos de acceso a los cuerpos específicos de la AEAT, los datos de las oposiciones reflejan que el número de personas admitidas en los procesos selectivos alcanza a más del 60 por ciento en mujeres, principalmente en el subgrupo C1, mientras en los subgrupos A1 y A2 se mantienen en valores próximos al 50 por ciento.

En lo que respecta a las personas aprobadas, también es mayor el porcentaje de mujeres (un 61,44 por ciento), destacando en el subgrupo A1 el número de mujeres que han superado el proceso selectivo por el procedimiento de promoción interna: 12 mujeres y 3 hombres; y en turno libre, 8 mujeres y 6 hombres.

Estos datos muestran una clara tendencia de incremento del número de mujeres que participan en los procesos selectivos de la AEAT, aspecto que sin duda tiende a favorecer la representación de la mujer en dicho ámbito.



PROCESOS SELECTIVOS DE FUNCIONARIOS EN LA AEAT - AÑO 2014

OEP	Grupo	Cuerpo	Acceso	Admitidos					Superan oposición				
				Total	H	%	M	%	Total	H	%	M	%
2012	A2	CTH (C.Tec.H ac.)	L	2316	825	35,62%	1491	64,38%	39	13	33,33%	26	66,67%
			PI	449	213	47,44%	236	52,56%	20	10	50,00%	10	50,00%
	C1	AHP(Age nt.HP)	L	3735	1420	38,02%	2315	61,98%	13	7	53,85%	6	46,15%
			PI	725	279	38,48%	446	61,52%	25	12	48,00%	13	52,00%
2013	A1	CSIHP(S up. Inspect.H ac)	L	462	197	42,64%	265	57,36%	14	6	42,86%	8	57,14%
			PI	401	186	46,38%	215	53,62%	15	3	20,00%	12	80,00%
	A2	CTH (C.Tec.H ac.)	L	2243	814	36,29%	1429	63,71%	47	11	23,40%	36	76,60%
			PI	354	156	44,07%	198	55,93%	20	9	45,00%	11	55,00%
	C1	AHP(Age nt.HP)	L	4182	1580	37,78%	2602	62,22%	18	9	50,00%	9	50,00%
			PI	570	219	38,42%	351	61,58%	25	11	44,00%	14	56,00%
TOTAL A1				863	383	44,38%	480	55,62%	29	9	31,03%	20	68,97%
TOTAL A2 Y C1				14574	5506	37,78%	9068	62,22%	207	82	39,61%	125	60,39%
TOTAL TODOS LOS CUERPOS				15437	5889	38,15%	9548	61,85%	236	91	38,56%	145	61,44%

Nota: los datos anteriores corresponden a los procesos selectivos específicos de la AEAT finalizados a lo largo de 2014

En la Administración Periférica del Estado el impacto de género en los procesos selectivos se recoge en el siguiente cuadro.



FUNCIONARIOS INTERINOS. ACCESO LIBRE

GRUPO/CUERPO	GRUPO A1					GRUPO A2			GRUPO C1		
	MÉDICOS TITULARES	FARMACÉUTICOS TITULARES	INGENIEROS AGRÓNOMOS	NACIONAL VETERINARIO	TOTAL GRUPO A1	GESTIÓN DE OO. AA. (ESPECIALIDAD SANIDAD Y CONSUMO)	TITULADOS ESCUELAS TÉCNICAS OO. AA. MAPA	TOTAL GRUPO A2	TÉCNICOS AUXILIARES DE INFORMÁTICA	TOTAL GRUPO C1	
Nº DE PLAZAS	16	12	27	5	60	10	7	17	1	1	
NOMBRADOS	TOTAL	16	12	27	5	60	10	7	17	1	1
	Hom	1	1	18	2	22	0	4	4	1	1
	Muj.	15	11	9	3	38	10	3	13	0	0
	%Muj.	93,75%	91,67%	33,33%	60,0%	63,33%	100%	42,86%	76,47%	0%	0%

Todos los cursos selectivos del INAP incorporan al programa materias de igualdad. Lo mismo sucede con los de la Agencia Tributaria.

- Valoración en la provisión de puestos de trabajo

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, en general, se computa a los efectos de la valoración del trabajo desarrollado y de los méritos, el tiempo en que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones contempladas en el art. 56 de la LOIEMH.

Asimismo, en las bases de los concursos gestionados por la Subdirección General de Recursos Humanos se incluye:

- La posibilidad de que cuando dos funcionarios estén interesados en obtener puestos de trabajo en este concurso en un mismo municipio, pueden condicionar en la solicitud sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos los obtengan.
- La valoración de hasta un máximo de tres puntos de las siguientes situaciones: destino previo del cónyuge funcionario, el cuidado de hijos o cuidado de un familiar.



- **Concesión de permisos y beneficios de protección**

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.

Adicionalmente, dentro del Plan de Acción Social del departamento, se incluyen medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ayudas a personas dependientes, menores o mayores, y gestión de la escuelas infantiles adscritas al departamento).

El INAP, además de respetar estos preceptos, realiza sus actividades formativas en horarios que facilitan esta conciliación tanto a profesores y alumnos, como al personal del Instituto, e incorpora a su Plan de Acción Social medidas favorecedoras de la conciliación y de protección integral contra la violencia de género.

Destacar en la FNMT-RCM dónde, como tarea continua, este es un área de gran actividad y aceptación. A todas las peticiones debidamente justificadas se les presenta alguna alternativa de solución, a pesar de la dificultad que en muchos casos conlleva el hecho de que las áreas de producción contengan más del 70% de la plantilla con presencia mayoritariamente masculina, y en las mismas se trabaje en régimen de turnos con rotación periódica.

Los motivos se justifican fundamentalmente en la necesidad del cuidado de descendientes y ascendientes, estudios, horario fijo modificando la hora habitual de entrada y salida por problemas de desplazamiento en medios de transporte convencionales desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa en función de donde se resida, flexibilidad de horario por la necesidad de acompañar a los hijos de corta edad a la entrada y salida de los colegios / guarderías, cambio temporal de funciones y/o departamento, eximir de trabajar en algún turno concreto a personas que estén sometidas a sistema de trabajo a turnos, tratamiento especial a las familias monoparentales, etc.

En la AEAT durante el año 2014 se han concedido un total de 1.836 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar, de los cuales 1.789 corresponden a personal funcionario (630 hombres y 1.159 mujeres), y 47 a personal laboral (23 hombres y 24 mujeres), lo que supone un ligero incremento con respecto al año anterior. El permiso de conciliación más solicitado ha sido la flexibilidad de la jornada para



quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, ya que ha aumentado significativamente pasando de 466 permisos en 2013 a 738 en 2014.

Con mayor detalle se examina este aspecto en el apartado 3.2.3. Concilia.

- **Formación en materia de igualdad**

Se imparten con generalidad cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Con mayor detalle, el desglose de las principales actuaciones en este campo es el siguiente:

➤ Departamento

Los procesos selectivos gestionados por el departamento incluyen un tema relativo a políticas de igualdad de género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Políticas contra la violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En el Plan de Formación del departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad, habiéndose convocado en el año 2014 la actividad formativa “¿Qué significa empoderarse?”, que no llegó a celebrarse por falta de solicitudes de participación suficientes.

➤ Delegaciones y subdelegaciones del Gobierno

Los cursos en materia de igualdad de género ofertados durante 2014 fueron 3, esta formación se recibió por el siguiente número de empleados públicos:



FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y VIOLENCIA DE GÉNERO. CURSOS Y PARTICIPANTES POR SEXO, GRUPO Y CUERPO

Personal Funcionario	Cursos	Participantes				
	Nº	Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	Nº
Grupo A1		23	71,88	9	19,44	32
Grupo A2		29	80,56	7	22,45	36
Grupo C1		38	77,55	11	30,40	49
Grupo C2		87	69,60	38	30,40	125
Grupo E						
TOTAL	3	177	73,14	65	26,86	242

Personal Laboral	Cursos	Participantes				
	Nº	Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	Nº
Grupo 1						
Grupo 2		2	100	0	0	2
Grupo 3						
Grupo 4		2	66,67	1	33,33	3
Grupo 5		6	85,71	1	14,29	7
TOTAL	3	10	83,33	2	16,67	12

➤ Agencia Tributaria

Durante el año 2014, se han celebrado una nueva edición del curso “Igualdad de género”, en el que han participado un número reducido de personas, con una mayor presencia de las mujeres.

Para incentivar la formación en igualdad de una manera más positiva, se están realizando versiones más dinámicas y actualizadas de cursos específicos de igualdad de género.

Se han realizado otras actividades relacionadas con la igualdad y con contenidos formativos que se publicitan en la intranet corporativa.

- Habilitación de un enlace con “Violencia de género: recursos de apoyo y prevención.”

- Inclusión en el canal de igualdad de la intranet de contenidos de tipo formativo, así como noticias y vídeos.



- Actualización sistemática en la intranet de los datos de igualdad y comunicación de los mismos a la Comisión de Igualdad.

➤ INAP

El INAP, como centro referente de formación de los empleados públicos, tiene un destacado papel en esta materia, motivo por el que incorpora la transversalidad de la cuestión de género en los contenidos de sus acciones formativas y realiza cursos específicos en políticas de igualdad y en prevención de la violencia de género —con especial consideración a la atención de las víctimas—. Además, incorpora el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género en las pruebas de acceso al empleo público que realiza el INAP, mediante la inclusión de la materia en el temario (concretamente en el módulo “Políticas Públicas”) de las oposiciones y en la formación impartida en los respectivos cursos selectivos.

También hay que destacar, como medida de fomento de la igualdad, que el INAP, en la convocatoria de sus actividades formativas, aplica los siguientes criterios:

- “Los empleados públicos podrán participar en cursos de formación durante los permisos por parto, adopción o acogimiento, así como durante la situación de excedencia por cuidado de familiares, según lo dispuesto en los artículos 49 y 89.4 de La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público”.
- De acuerdo con el artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se otorga preferencia en la selección a quienes se hayan incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, con objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas. Asimismo, se reserva al menos un 40% de las plazas en los cursos de formación para su adjudicación a mujeres que reúnan los requisitos establecidos, salvo que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrir este porcentaje.

A este respecto, hay que destacar que la reserva del 40% era una medida aplicada por el INAP inicialmente tan sólo a sus cursos de formación de



directivos, si bien, desde 2013 se extendió a todos los cursos ofertados por el Instituto.

En cuanto a los cursos en materia de igualdad de género ofertados por el INAP durante 2014, se señalan a continuación las actividades formativas cuyo programa en parte o totalmente trató la materia:

- Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e inmigración (una edición).
- Igualdad de género on line (una edición).
- Atención e información al ciudadano on line (tres ediciones).
- Invertir en igualdad: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas. Programa formativo para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas (una edición).

Se trata de un curso realizado en colaboración con la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, diseñado e impartido con el apoyo financiero de la Comisión Europea (programa PROGRESS).

Esta formación se recibió por el siguiente número de empleados públicos:

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INAP

Distribución por sexo y grupos						
Cursos en materia de igualdad, conciliación y no discriminación	Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	C1	64	68,82%	29	31,18%	93
	C2	111	64,91%	60	35,08%	171
Total		175	66,29%	89	33,71%	264

➤ Escuela de la Hacienda Pública

Se ha incorporado una unidad didáctica sobre Igualdad entre hombres y mujeres en todos los cursos que se celebran en la Escuela de la Hacienda Pública. Se incluye una unidad didáctica que se inserta en el campus virtual.



➤ Parque Móvil del Estado

El Parque Móvil del Estado (PME) ha impartido dos cursos de formación: “Igualdad de género: Estrategias para la conciliación” y “Violencia en el trabajo: Acoso laboral” con el objetivo de proporcionar a los participantes una visión general de cada una de las principales leyes relacionadas con igualdad y violencia de género, y conciliación de la vida familiar así como dotarles de información sobre el concepto de acoso por razón de sexo en el trabajo. Ambos cursos fueron valorados como satisfactorios por los asistentes en un colectivo donde predominan los hombres.

➤ FNMT-RCM

En el año 2014 se ha mantenido la formación on line en el ámbito de idiomas, prevención de riesgos laborales y sistemas de impresión de las artes gráficas, al objeto de facilitar el acceso a dicha formación a la personas con dificultades de horarios por diferentes motivos, fundamentalmente de conciliación.

En 2014, desde la página de intranet, se ha mantenido un enlace que permitía acceder a la web de la “Escuela Virtual de Igualdad” del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a través del cual se podía realizar la siguiente formación:

- Curso básico de 30 horas sobre “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades”
- Cuatro cursos de nivel avanzado, de 65 horas cada uno, sobre Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito de empleo, en servicios sociales, en la empresa y los recursos humanos y en el ámbito jurídico.

En el contexto general de actividades formativas de la empresa, en el año 2014 un total de 1.234 mujeres y 4.453 hombres solicitaron realizarlas; de esas personas participaron finalmente en la formación 1.052 mujeres y 3.580 hombres.

En el Plan de Igualdad existe una acción formativa, como tarea continua y discriminación positiva, referida a que en los cursos que se convoquen sobre habilidades o conocimientos necesarios en puestos de poca representación de personas de uno de los dos sexos, se facilite la asistencia de las personas del sexo menos representado en dichos puestos reservándoles la mitad de las plazas. Hasta la fecha no ha resultado necesaria su aplicación.

Como conclusión hay que destacar el impulso a este aspecto de la Igualdad.



- **Comisión Técnica de Igualdad**

La Comisión Técnica de Igualdad del departamento es el elemento de diálogo para el desarrollo de las políticas de igualdad tanto en el Ministerio como en la AEAT, a través de la presentación y estudio de los datos estadísticos referidos a la situación de género en el ámbito ministerial, así como también para la aprobación de las propuestas para la mejora de la aplicación de los planes de Igualdad.

Durante 2014 dicha Comisión se ha reunido en una ocasión para examinar las propuestas departamentales para la elaboración del II Plan de Igualdad en la AGE.

- **Lenguaje no sexista**

- Se ha mantenido, en la intranet de la AEAT dentro del apartado de Información al personal/Acción Social/Igualdad, un documento-informe del Parlamento Europeo sobre el lenguaje no sexista, de manera que pueda servir de base en las redacciones de los documentos oficiales, los textos de las convocatorias de pruebas selectivas, las propuestas normativas o de convenios.
- Desde la Dirección General de Organización Administrativa y Procedimientos se ha llevado a cabo un programa de impulso del uso no sexista del lenguaje en los contenidos del punto de acceso general (<http://administracion.gob.es/>). Se trata de la revisión de la información contenida en el nuevo portal (punto de acceso general, PAG), puesto en marcha el día 29 de octubre de 2014 con el fin de evitar contenidos sexistas. El PAG, sustituyó al portal 060, y quedó regulado mediante la Orden HAP/1949/2014, de 13 de octubre, por la que se regula el PAG de la AGE y se crea su sede electrónica (BOE de 27 de octubre).
- Asimismo, por la Unidad de Igualdad se realizan los informes sobre normativa aplicando las reglas del lenguaje no sexista.

- **Violencia de género**

A destacar en la AEAT que, siendo uno de los objetivos importantes del Plan de Igualdad de la Administración la erradicación de los casos de violencia de género dentro de su ámbito, existen dos ayudas específicas dentro de la convocatoria anual de Acción Social para compensar en parte los gastos derivados de situaciones de violencia de género, siempre y cuando se haya producido sentencia judicial, o al menos un auto de



medidas provisionales, y cuya tramitación se efectúa con respeto a la más estricta confidencialidad:

- Ayuda para gastos de procedimientos judiciales y tratamientos psicoterapéuticos de las personas que solicitan la ayuda y de sus hijos. Los tratamientos psicoterapéuticos deben ir acompañados de informe de facultativo del Sistema Público de Salud referente a la necesidad de tratamiento.
- Ayuda para gastos, en su caso, de alquiler o compra de vivienda.

Este aspecto reviste una especial importancia en el borrador del II Plan de Igualdad en la AGE, que se aprobará en 2015.



3.- ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL



3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL

3.1. Contratos de las administraciones públicas

La S.G. Información, Documentación y Publicaciones de la Secretaría General Técnica, es la encargada de certificar que no existen desigualdades entre hombres y mujeres en cada expediente de contratación que se inicia, ya sea el órgano contratante la Secretaría General Técnica o la Junta de Contratación, con la finalidad de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

Con relación a la contratación en condiciones de igualdad fomentada por distintas vías en el artículo 34.2 (“Contratos de la Administración General del Estado”) de la LOIEMH, el INAP, aunque durante 2014 en los pliegos de contratación no incluyeron cláusulas o condiciones especiales sobre objetivos sociales, en julio de 2013 el INAP se incorporó a la Asociación “Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable”.

Esta incorporación permite al INAP disponer de la herramienta más fiable para la inclusión sencilla y con plena seguridad jurídica de cláusulas sociales y remover obstáculos en la contratación pública responsable, así como obtener formación y capacitación para la eficiencia, transparencia y utilización estratégica de la contratación pública, para lograr una Administración Pública responsable.

El INAP está estudiando la incorporación de las cláusulas sistematizadas por dicha asociación a los pliegos de cláusulas administrativas particulares.

En el caso de la FNMT-RCM, para la contratación de servicios con agentes externos, ya en 2012, con carácter general, se había incluido en las condiciones generales de contratación una cláusula en la que se hace constar que si como consecuencia de la ejecución del pedido resultara necesario proceder a la contratación de nuevo personal fijo, el contratista deberá tener en cuenta las disposiciones vigentes sobre igualdad de género. En algunas contrataciones específicas se habían asignado puntos adicionales en la valoración de la oferta recibida en función de la presencia que tuviera la mujer en su plantilla, todo ello en función de determinados intervalos.

Como complemento a lo anterior, con carácter general en las instrucciones internas de contratación de la FNMT-RCM aprobadas mediante acuerdo del Consejo de Administración, se hace constar que la entidad establecerá condiciones específicas



destinadas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las contrataciones que realice, adoptando las directrices que sean fijadas por las disposiciones legales y planes estratégicos de igualdad de oportunidades que resulten de aplicación.

Asimismo, en los pliegos de condiciones particulares se hace constar que en caso de igualdad de puntuación tendrán preferencia en la adjudicación aquellas empresas o entidades que hayan acreditado alguno de los supuestos contemplados en la disposición adicional cuarta del texto refundido de la ley de contratos del Sector Público, entre cuyos supuestos se encuentran colectivos de especial sensibilidad.

3.2. Actuaciones en materia de empleo

3.2.1. 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 2014 ha continuado la política de lograr el equilibrio desde la perspectiva de género en los nombramientos de libre designación. Se analizan por separado el departamento y los principales organismos autónomos (OOAA) así como la Agencia Tributaria, por la relevancia cuantitativa de esta última en la composición del personal.

a) Departamento, delegaciones del Gobierno y organismos autónomos

A 31 de diciembre de 2014 el porcentaje de mujeres que desempeñaban cargos directivos en el departamento (nivel 30) era de un 45,20%, (151 sobre un total de 334). Ello supone una mejora respecto a 2013 (44,62%), continuando con el incremento de los últimos años.

Por el contrario en las delegaciones del Gobierno el porcentaje aumenta situándose en un 26,3% (29 sobre un total de 111), un 24,8% en 2013.



DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO INCLUIDO EN EL DEPARTAMENTO Y DELEGACIONES DEL GOBIERNO

	23/12/2013				31/12/2014			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Personal Directivo (N30)	180	145	325	44,62%	183	151	334	45,20%
Delegaciones del Gobierno	82	27	109	24,77%	82	29	111	26,13%
TOTAL	262	172	434	39,63%	265	180	445	40,45%

Si consideramos los niveles 29 y 30 del departamento y delegaciones del Gobierno, el porcentaje asciende al 42,48% (342 sobre un total de 805) situándose en los mismos niveles que el ejercicio anterior (42,34%).

En el caso de altos cargos, se reduce el porcentaje de mujeres en el conjunto del departamento (incluyendo delegaciones del Gobierno y organismos autónomos), situándose en un porcentaje del 27,3% frente al 33,3% en 2013, reducción que es debida fundamentalmente a las alteraciones que se producen en altos cargos del departamento y delegaciones del Gobierno.

ALTOS CARGOS DEL DEPARTAMENTO, DELEG DEL GOBIERNO OAAA Y ENTES PUBLICOS

	31/12/2013				31/12/2014			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Departamento	14	9	23	39,13%	16	8	24	33,33%
OAAA	3	0	3	0,00%	3	0	3	0,00%
Delegaciones Gobierno	13	6	19	31,58%	13	4	17	23,52%
TOTAL	30	15	45	33,33%	32	12	44	27,27%

En cuanto a la situación en organismos autónomos se señala la correspondiente al PME y Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), por la importancia de su peso relativo (961 y 909 empleados, respectivamente).



En el Parque Móvil del Estado el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) era del 50%, no existiendo en 2014 personal predirectivo (niveles 29 y 30) (iguales porcentajes que en 2013). En paralelo, el porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 50%.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL PARQUE MOVIL

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	2	2	4	50	50
29	0	0	0	-	-
TOTAL	2	2	4	50	50

En lo que se refiere a MUFACE, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 37,5% (superior al de 2013 que era del 22,2%) y en los niveles 29 y 30 del 29,4%, también superior a la registrada en 2013 del 23,5%.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN MUFACE

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	5	3	8	62,5	37,5
29	7	2	9	77,8	22,2
TOTAL	12	5	17	70,6	29,4

b) *Agencia Tributaria*

El porcentaje de mujeres niveles 30, a 31 de diciembre de 2014, era del 25,97% y el de directivas y predirectivas del 39,18%. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 38,50%. Ello supone un ligero aumento del porcentaje de mujeres directivas, predirectivas y niveles A1 respecto a 2013.



DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% Hombres	% Mujeres
30	114	40	154	74,03%	25,97%
29	236	152	388	60,82%	39,18%
TOTAL	350	192	542	64,58%	35,42%

3.2.2. Estructura de la plantilla

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.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO A 31-12-2014

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Servicios centrales	1.872	2.950	4.822	61,18%
Servicios territoriales	1.838	2.572	4.410	58,32%
TOTAL DEPARTAMENTO	3.710	5.522	9.232	59,81%
Deleg. Gobierno	2.914	3.617	6.531	55,38%
TOTAL DELEG. GOBIERNO	2.914	3.617	6.531	55,38%
PME	859	102	961	10,61%
IEF	57	95	152	62,50%
INAP	66	111	177	62,71%
MUFACE	331	578	909	63,59%
Comisión para el Mercado de Tabacos	22	33	55	60,00%
TOTAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS	1.335	919	2.254	40,77%
AEAT	12.081	13.661	25.742	53,07%
Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado	377	297	674	44,07%
FNMT-RCM	1.137	376	1.513	24,85%
SEPI	63	133	196	67,86%
AEVAL	19	19	38	50,00%
TOTAL ENTES PÚBLICOS	13.677	14.486	28.163	51,44%
TOTAL	21.636	24.544	46.180	53,15%



a) *Departamento, Organismos Autónomos y Delegaciones del Gobierno*

La clasificación de los funcionarios y funcionarias del departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2014, era la siguiente:

PERSONAL FUNCIONARIO DEL DEPARTAMENTO Y DELEGACIONES DEL GOBIERNO POR GRUPOS PROFESIONALES A 31-12-2014

Grupo	SERV. CENTRALES			SERV. TERRITORIALES			DELEG. GOBIERNO			TOTALES			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
A1	560	564	1.124	315	232	547	457	440	897	1.332	1.236	2.568	48,13%
A2	561	831	1.392	571	604	1.175	407	359	766	1.539	1.794	3.333	53,83%
C1	313	646	959	492	812	1.304	690	872	1.562	1.495	2.330	3.825	60,92%
C2	180	691	871	284	780	1.064	704	1.523	2.227	1.168	2.994	4.162	71,94%
E	2	1	3	6	3	9	16	4	20	24	8	32	25,00%
TOTAL	1.616	2.733	4.349	1.668	2.431	4.099	2.274	3.198	5.472	5.558	8.362	13.920	60,07%

Esta estructura de plantilla supone un mantenimiento del porcentaje de mujeres respecto a 2013, siendo positiva la evolución del porcentaje de mujeres del grupo E con un porcentaje del 25% frente al 21,62% de 2013.

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

PERSONAL LABORAL DEL DEPARTAMENTO Y DELEGACIONES DEL GOBIERNO POR GRUPOS PROFESIONALES A 31-12-2014

VINCULACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
PERSONAL LABORAL NO CONVENIO ÚNICO	32	25	57	43,86%
2 (Titulado Superior)	48	32	80	40,00%
3 (Titulado Medio)	69	64	133	48,12%
4 (Técnico Superior)	233	140	373	37,53%
5 (Oficial)	287	170	457	37,20%
6 (Ayudante)	415	380	795	47,80%
TOTAL	1.084	811	1.895	42,80%



El peso de las mujeres por grupos es superior al 40%, salvo el grupo E de funcionarios y los grupos 4 y 5 de laborales. Respecto al ejercicio anterior se observa un mantenimiento en la participación de las mujeres en todas las categorías.

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO Y DE LAS DELEGACIONES DEL GOBIERNO, POR SEXO Y EDAD

Edades	Funcionarios			Laborales			Total Personal			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
Menos de 30	11	16	27	1	1	2	12	17	29	58,62%
30 a 34	149	288	437	4	4	8	153	292	445	65,62%
35 a 39	444	703	1.147	34	11	45	478	714	1.192	59,90%
40 a 44	550	819	1.369	57	46	103	607	865	1.472	58,76%
45 a 49	766	1.194	1.960	141	95	236	907	1.289	2.196	58,70%
50 a 54	1.297	2.054	3.351	237	201	438	1.534	2.255	3.789	59,51%
55 a 59	1.289	2.022	3.311	319	265	584	1.608	2.287	3.895	58,72%
60 a 64	711	1.011	1.722	249	156	405	960	1.167	2.127	54,87%
A partir de 65	323	221	544	42	32	74	365	253	618	40,94%
TOTAL	5.540	8.328	13.868	1.084	811	1.895	6.624	9.139	15.763	57,98%

La clasificación del personal del departamento y delegaciones del Gobierno 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.

En cuanto al personal de los OOA se recoge su evolución en el siguiente cuadro:

PERSONAL DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

	31/12/2013				31/12/2014			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Parque Móvil del Estado	897	106	1.003	10,57%	859	102	961	10,61%
Instituto de Estudios Fiscales	61	97	158	61,39%	57	95	152	62,50%
Instituto Nacional de Administración Pública	67	115	182	63,19%	66	111	177	62,71%
Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado	331	607	938	64,71%	331	578	909	63,59%
Comisión para el Mercado de Tabacos	21	37	58	63,79%	22	33	55	60,00%
TOTAL	1.377	962	2.339	41,13%	1.335	919	2.254	40,77%



Por su relevancia cuantitativa se analizan el PME y MUFACE cuyos datos son los siguientes:

FUNCIONARIOS/AS PME POR GRUPOS Y ESCALAS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	3	3	6	50,00%	50,00%
A2	10	6	16	62,50%	37,50%
C1	13	15	28	46,43%	53,57%
C2	163	28	191	85,34%	14,66%
TOTAL	189	52	241	78,42%	21,58%

Se aprecia un mantenimiento en el porcentaje total de mujeres de la plantilla de funcionarios respecto al ejercicio anterior (21,58% en 2014 y 21,15% en 2013) a pesar de la reducción de aquélla. A destacar el aumento del porcentaje de mujeres en el grupo A2 y el mantenimiento en el resto de los grupos.

FUNCIONARIOS/AS MUFACE POR GRUPOS Y ESCALAS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	42	41	83	50,60%	49,40%
A2	38	62	100	38,00%	62,00%
C1	80	172	252	31,75%	68,25%
C2	109	264	373	29,22%	70,78%
TOTAL	269	539	808	33,29%	66,71%

La plantilla de MUFACE está claramente feminizada en todos los grupos salvo el A1 en el que se mantiene la paridad.

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



DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL LABORAL DEL PME POR GRUPOS

CATEGORÍA	GRUPO	TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% H	% M
TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	1	Fijo	2	0	2	100%	0%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	2	Fijo	1	0	1	100%	0%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	2	Temporal	1	0	1	100%	0%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	2	Fijo	0	1	1	0%	100%
TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	3	Fijo	1	7	8	12,50%	87,50%
TECNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	3	Fijo	1	0	1	100%	0%
OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	4	Temporal	35	1	36	97,22%	2,78%
OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	4	Fijo	609	34	643	94,71%	5,29%
OFICIAL DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	4	Fijo	18	0	18	100%	0%
AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	5	Fijo	1	7	8	12,50%	87,50%
TOTAL			669	50	719	93,05%	6,95%

En el personal laboral se aprecia una disminución en el porcentaje de mujeres (38,83% en 2013 frente a 44,66% en 2012).

PERSONAL LABORAL MUFACE 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: G2 TITULADO MEDIO ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES		1	1			0	0	1	1
Grupo: G3 TECNICO SUPERIOR ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	3		3			0	3	0	3
TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	3	4	7	3	1	4	6	5	11
Grupo: G4 OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	5	3	8	32	19	51	37	22	59
Grupo: G5 AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	8	4	12	8	6	14	16	10	26
TOTAL CONVENIO: Convenio Único	19	13	32	43	26	69	62	39	101
TOTAL	19	13	32	43	26	69	62	39	101



En MUFACE se aprecia que se cumple en laborales el principio de presencia equilibrada, a excepción de la categoría de “Técnico Superior de actividades técnicas y profesionales”.

b) Agencia Tributaria

PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AEAT CLASIFICADO POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	1.444	904	2.348	61,50%	38,50%
A2	3.755	3.915	7.670	48,96%	51,04%
C1	4.540	4.771	9.311	48,76%	51,24%
C2	1.270	3.511	4.781	26,56%	73,44%
E	12	3	15	80,00%	20,00%
Total	11.021	13.104	24.125	45,68%	54,32%

En el personal femenino de la Agencia Tributaria se aprecia un incremento en el porcentaje de las mujeres en el grupo A1 (pasa del 37,7% en 2013 al 38,5% en 2014) y un mantenimiento en el resto de los grupos, con presencia equilibrada de los dos sexos en el total.

En cuanto a la distribución del personal laboral por grupos profesionales es la siguiente:

PERSONAL LABORAL DE LA AEAT. DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
L01	12	3	15	20,00%	80,00%
L02	33	21	54	38,89%	61,11%
L03	257	74	331	22,36%	77,64%
L04	341	327	668	48,95%	51,05%
L05	417	132	549	24,04%	75,96%
TOTAL	1.060	557	1.617	34,45%	65,55%



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

Bandas de edades	Personal Funcionario					Personal Laboral				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20-29	78	57,35%	58	42,65%	136		0%	4	100%	4
30-39	1427	58,17%	1026	41,83%	2453	28	52,83%	24	45,28%	53
40-49	3902	56,58%	2994	43,42%	6896	122	36,64%	205	61,56%	333
50-59	6806	53,89%	5823	46,11%	12629	316	33,51%	625	66,28%	943
60-69	890	44,34%	1117	55,66%	2007	90	31,80%	202	71,38%	283
70-79	1	25,00%	3	75,00%	4	1	100,00%		0%	1
Total general	13.104	54,32%	11.021	45,68%	24.125	557	34,45%	1.060	65,55%	1.617

De la lectura de la tabla anterior, se observa respecto al ejercicio anterior la reducción de la participación de las mujeres funcionarias en los tramos de edad de 30 a 39 años que pasa del 80,19% en 2013 al 58,17% en 2014 y en el tramo de 40 a 49 pasa del 64,34% en 2013 al 56,58% en 2014.

3.2.3. Plan Concilia

Al igual que el año anterior en este apartado se recoge información detallada del Plan Concilia correspondiente a los órganos de la Subsecretaría, Dirección General de Patrimonio del Estado, Comisionado del Mercado de tabacos, la FNMT-RCM y el PME; en la Secretaría de Estado de Hacienda de la Dirección General de Ordenación del Juego, del IEF y la Agencia Tributaria; en la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos la Intervención General de la Administración del Estado; e igualmente, en la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, INAP, MUFACE, AEVAL y Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local.



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: SUBSECRETARÍA

Ejercicio 2014

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	17				17
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	7	38		2	47
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		1			1
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		4			4
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	6			9
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	1	2			3
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					
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	28	51	2	4	85



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: DG DE PATRIMONIO DEL ESTADO

Ejercicio 2014

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		1			1
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					
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 5% 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	1			2



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: COMISIONADO PARA EL MERCADO DE TABACOS Ejercicio 2014

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					
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					
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	1	1			2
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 5% 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	1			2



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: FNMT/REAL CASA MONEDA

Ejercicio 2014

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			25		25
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos			11	6	17
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos					
4. Permiso de maternidad	Concedidos			0	5	5
5. Permiso riesgo durante el embarazo	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				9	9
10. Reducción de jornada por conciliación personal.	Concedidos			1	2	3
11. Flexibilidad horario de trabajo por conciliación personal y laboral, incluido por hijos a cargo menores de 12 años	Concedidos			384	161	545
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años. (Incluido en el punto 11)	Concedidos					
13. Traslado departamento familias monoparentales.	Concedidos				1	1
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores (Turno fijo)	Concedidos			3	1	4
15. Turno fijo por cuidado de hijos (Turno fijo en sistema de rotación)	Concedidos			20	1	21
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos				2	2
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 cuidado de familiares	Concedidos			1	2	3
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados de departamento o cambio de puesto por razones de salud (no aptos)	Concedidos			16	5	21
22. Teletrabajo.	Concedidos					
23. Personal con horario especial: desplazamiento inicio y fin jornada derivado de problemas con los medios de transporte.	Concedidos			30	7	37
24. Cambio de puesto de trabajo por cuidado de hijos menores de 14 años	Concedidos			1		1
TOTAL	Concedidos			492	202	694



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: PARQUE MÓVIL DEL ESTADO

Ejercicio 2014

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			16		16
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos			2	1	3
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 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					
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			19	1	20



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: DG DE ORDENACIÓN DEL JUEGO

Ejercicio 2014

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					
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					
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	1				1



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: IGAE

Ejercicio 2014

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	11	1			12
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	2	25			27
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	1	7			8
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	2	2			4
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	23	53			76
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	2	3			5
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	41	91			132



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: AEAT

Ejercicio 2014

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	150	1	5		156
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	25	190		2	217
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	9	128		3	140
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	3	4			7
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos	1				1
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos	3	4			7
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	10	58	3	9	80
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	3	20		2	25
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	3	7			10
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	306	416	12	4	738
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos		2			2
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	73	225	3	3	304
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	10	30			40
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	4	11			15
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			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	29	61		1	91
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	630	1159	23	24	1836



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES

Ejercicio 2014

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					
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					
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	1	7	1	1	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					
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	2	7	1	1	11



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: DG. COORDINACIÓN ADMÓN. PERIFÉRICA

Ejercicio 2014

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	21				21
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	6	24		1	31
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	1	27		1	29
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	1	1			2
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos		3			3
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	7	27	2	3	39
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	2	4			6
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	31	38	7	3	79
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos		2			2
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	10	24	2	18	54
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos		2		3	5
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	8			1	9
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					
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	88	153	11	30	282



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: SECRETARÍA GENERAL DE COORDINACIÓN AUTÓNOMICA Y LOCAL
Ejercicio 2014

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	1	4			5
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	1	4			5
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	3			5
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	7	11			18



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: INAP

Ejercicio 2014

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					
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					
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	1	3			4
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos		1			1
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					
23. Excedencia por cuidado de hijos	Concedidos		1			1
TOTAL	Concedidos	1	7			8



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: MUFACE

Ejercicio 2014

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	5				5
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos		4			4
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		3			3
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	2				2
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		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					
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	7	10			17



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: AEVAL

Ejercicio 2014

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					
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					
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	1				1
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			1
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	1			2



Del análisis conjunto de los mencionados cuadros, cabe señalar que, en 2014, se aumentan significativamente, un 33,8%, los permisos de conciliación en la AEAT, mientras que se reducen un 55,2% en la Subdirección General de Administración Periférica, debidos fundamentalmente a la reducción de la medida de flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años que pasa de 271 concesiones en 2013 a 79 en 2014. Si consideramos la suma de la Subsecretaría, IGAE, AEAT y Subdirección General de Administración Periférica, que suponen más del 75% del total de permisos concedidos, se observa que en dos de los 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 57,7% y del 82,1%. Eso supone una representación mayoritaria de mujeres, similar a 2013. Destacar que el otro centro en el que se conceden un importante número de permisos de conciliación es la FNMT-RCM con el 22,4% de los permisos de conciliación concedidos recogidos en los cuadros precedentes.

3.3. 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.

3.3.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos

Según una muestra que supone más del 80% de los órganos colegiados del departamento, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas tuvo en 2014 representantes en 515 órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos tanto propios como de organismos nacionales o internacionales.

En estos 515 comités, con el detalle que figura en el siguiente cuadro, hay 2.381 representantes del Ministerio, de los que 1.040 (43,68%) son mujeres y 1.341 (56,32%)



son hombres. Aunque los datos no son totalmente homogéneos al tratarse de muestras, se observa un aumento respecto a 2013 en el porcentaje de mujeres representantes del Ministerio en los comités (42,36% en 2013), en torno al principio de paridad.

DISTRIBUCIÓN REPRESENTANTES POR SEXO

Centro directivo	Nº Órganos/Comités	Total representantes	M	H	% M	% H
Subsecretaría	26	331	118	213	35,65%	64,35%
S. Estado Hacienda.	372	1.366	571	795	41,80%	58,20%
S.Estado Presupuestos	72	121	55	66	45,45%	54,55%
S.Est Adm. Públicas	45	563	296	267	52,58%	47,42%
TOTAL	515	2.381	1040	1.341	43,68%	56,32%

DISTRIBUCIÓN CARGOS POR SEXO

Centro directivo	Total cargos	M	H	% M	% H
Subsecretaría	30	11	19	36,67%	63,33%
S. Estado Hacienda.	316	146	170	46,20%	53,80%
S. Estado Presupuestos	4	2	2	50,00%	50,00%
S. Estado Adm. Públicas	330	164	169	49,70%	51,21%
TOTAL	680	323	360	47,50%	52,94%

Del total de cargos (presidentes y vicepresidentes), que asciende a 680, 323 cargos (47,50%) son mujeres y 360 (52,94%) son hombres. Se observa un incremento de mujeres en cargos de responsabilidad en los órganos colegiados.

3.3.2. Presencia en consejos de administración de las empresas públicas

A) GRUPO PATRIMONIO

La desagregación por sociedades, según datos facilitados por la Subdirección General de Empresas, de la Dirección General de Patrimonio, se recoge en el cuadro siguiente.



La proporción de mujeres a diciembre de 2014 que componen los consejos de administración del grupo Patrimonio es del 36% de mujeres frente al 33% de diciembre de 2013.

SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO										
06/02/2015										
SOCIEDAD	CONSEJEROS A DICIEMBRE 2013					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2014				
	C.Admón	HOMBRES		MUJERES		C.Admón	HOMBRES		MUJERES	
		número	%	número	%		número	%	número	%
ACUAMED	12	7	58%	5	42%	12	7	58%	5	42%
ACUAES (antes AcuaEbro)	12	7	58%	5	42%	12	7	58%	5	42%
CERSA	9	6	67%	3	33%	9	6	67%	3	33%
CESCE	15	14	93%	1	7%	15	14	93%	1	7%
ENISA	11	7	64%	4	36%	11	8	73%	3	27%
EXPASA	9	6	67%	3	33%	9	6	67%	3	33%
GRANTECAN (consej-secretario)	8	5	63%	3	38%	8	4	50%	4	50%
PARADORES DE TURISMO	15	10	67%	5	33%	15	10	67%	5	33%
RUMASA	8	3	38%	5	63%	9	5	56%	4	44%
SEACSA	12	6	50%	6	50%	12	5	42%	7	58%
SECEGSA	9	5	56%	4	44%	9	5	56%	4	44%
SEGIPSA	12	8	67%	4	33%	12	8	67%	4	33%
SEGITUR	11	8	73%	3	27%	11	8	73%	3	27%
SELAE	13	5	38%	8	62%	13	5	38%	8	62%
SEIASA	11	8	73%	3	27%	11	8	73%	3	27%
SEITSA (INFR. TRANSP. TERRESTRE)	12	7	58%	5	42%	12	5	42%	7	58%
SENASA	9	8	89%	1	11%	10	7	70%	3	30%
SIEPSA	11	7	64%	4	36%	10	6	60%	4	40%
SOCIEDADES PARTICIPADAS MINORITARIAMENTE EN EL GRUPO PATRIMONIO										
CELESA (participación DGPE minoritaria)	15	11	73%	4	27%	15	11	73%	4	27%
CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	13	11	85%	2	15%	13	9	69%	4	31%
ESTADIO DE LA CARTUJA (minoritaria abril 2014)						11	7	64%	4	36%
TRAGSA (participación DGPE minoritaria)	15	12	80%	3	20%	14	11	79%	3	21%
TOTALES	242	161	67%	81	33%	253	162	64%	91	36%
Porcentaje s/ total Consejeros	100%	66,5%		33,5%		100%	64,0%		36,0%	
Variación Consejeros s/ fecha anterior						11	1		10	
Variación en %						4,5%	0,6%		12%	



NOTA: C.Admón: En el total de consejeros no se incluyen los secretarios del Consejo de Administración que no sean a su vez consejeros. El mandato de los consejeros tiene una duración máxima de 4 ó 5 años, teniendo que ser posteriormente renovados o sustituidos.

B) SEPI

Al igual que en el año 2013, este año se incluye en este informe la información depurada en cuanto a la composición en los consejos de administración de SEPI, esto es, incluyendo únicamente a los representantes de SEPI y la Administración General del Estado. En las notas aclaratorias se indican los casos en los que procede esta depuración y las razones a las que responde. A juicio de SEPI, estos son los datos que habría que facilitar siempre sobre porcentaje hombres/mujeres en el ámbito del grupo SEPI pues:

- es únicamente respecto de estos nombramientos sobre los que tiene responsabilidad la AGE.
- son los datos homogéneos con las sociedades del grupo Patrimonio (en las que no se dan estas circunstancias).

La proporción de mujeres que componen los consejos de administración de la SEPI y de sus empresas participadas directamente a 31 de diciembre de 2014 fue de un 34% de mujeres. Ello supone que en la SEPI la participación de mujeres ha aumentado en este año respecto a la situación de 31-12-2013 (32,3%).

A continuación se recoge la distribución de consejeros y consejeras por empresa.



CUADRO Nº 1
COMPOSICIÓN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN GRUPO SEPI A 31.12.2014
REPRESENTANTES CAPITAL PÚBLICOS/NOMBRAMIENTO SEPI-AGE

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	TOTAL CONSEJEROS		HOMBRES		MUJERES	
		MÁXIMO	A 31.12.2014	Nº	%	Nº	%
		OMHAP 30.03.12					
SEPI MATRIZ	---	---	16	12	75%	4	25%
AGENCIA EFE	100%	12	12	7	58%	5	42%
CETARSA (A)	79.18% (RESTO PRIVADOS)	12 (10)	10	8	80%	2	20%
CORREOS	100%	15	15	9	60%	6	40%
DEFEX (A)	51% (RESTO PRIVADOS)	9 (5)	5	3	60%	2	40%
ENRESA (*)	20% (RESTO PUBLICO: CIEMAT)	12	12	9	75%	3	25%
ENSA (B)	100%	12	8	4	50%	4	50%
ENUSA	60% (RESTO PUBLICO: CIEMAT)	15	12	8	64%	4	33%
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78% (RESTO PUBLICO: LAE)	9	9	5	56%	4	44%
HUNOSA (B)	100%	12	7	4	57%	3	43%
MAYASA	100%	9	9	5	56%	4	44%
MERCASA	51% (RESTO PUBLICO: FEGA)	12	12	5	42%	7	58%
NAVANTIA (B)	100%	15	11	9	82%	2	18%
SAECA	80% (RESTO PUBLICO: FEGA)	9	9	7	78%	2	22%
SEPIDES	100%	12	12	8	67%	4	33%
SODIEX (B)	62,28% (SEPIDES) (RESTO)	9	5	4	80%	1	20%
TRAGSA (B)	51% (RESTO PUBLICO: FEGA/DGPE)	15	13	11	85	2	15%
TRAGSATEC	100% (TRAGSA)	12	12	7	58%	5	42%
TOTAL CONSEJEROS EMPRESAS GRUPO SEPI			173	113	65%	60	35%
TOTAL CONSEJEROS GRUPO SEPI			189	125	66%	63	34%

(*) Participada minoritaria de SEPI, sometida al control.



En el TOTAL CONSEJEROS se incluyen todos los que representan al sector público estatal (AGE o SEPI) –incluidos los presidentes, pero no los secretarios de consejos, que no son consejeros-, no incluyéndose, por tanto:

- A los representantes del capital privado en las sociedades, en los casos en los que se da esta circunstancia: (A) (DEFEX y CETARSA).
- A los representantes de otras administraciones (parlamentos y gobiernos autonómicos, diputaciones, ...) y a los representantes sindicales: (B)
 - 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.
 - SODIEX: Cuatro representantes de la Junta de Extremadura y de Ayuntamientos.
 - TRAGSA: Dos representantes sindicales.

En el número MÁXIMO OMHAP 30-03-12 se incluye el previsto en la OM y (en bastardilla) el que corresponde a la participación pública en la compañía.

C) TOTAL SOCIEDADES ADSCRITAS AL MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Sobre un total de 442 puestos totales de consejeros/as en sociedades adscritas al departamento, un total de 154 eran mujeres, lo que supone un 34,8% del total, porcentaje superior al del ejercicio anterior (33,2%).

3.4. Otras actuaciones

3.4.1. Secretaría de Estado de Hacienda

Además de los aspectos mencionados en relación con la Agencia Tributaria que, por su relevancia se analizan como un apartado específico del ministerio, hay que señalar, al Instituto de Estudios Fiscales y a la Dirección General de Tributos.

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

En relación con esta línea se han desarrollado:

- El proyecto “El papel de los regímenes de bienestar en la determinación del impacto de género de la política social en América Latina: estudio de caso comparado de los Programas de Transferencias Monetarias Condicionadas



(PTMC) en El Salvador (Programa “Comunidades Solidarias”) y Costa Rica (Programa “Avancemos”)

- El seminario: “Economía, políticas públicas e igualdad de género”. 24 horas lectivas. Fechas: 26 y 27 de Noviembre; 1, 2, 3 y 4 de Diciembre de 2014

El objetivo de esta línea es colaborar a la asunción de los objetivos de igualdad por parte de investigadores/as, autoridades y sociedad civil, estimulando la preocupación y el debate que conduzca a las reformas necesarias para eliminar los sesgos de género de las políticas públicas. En este sentido, se pretende:

- Inclusión de la perspectiva de género en todos los proyectos de investigación y formación del IEF
- Inclusión de la perspectiva de género en el proceso presupuestario
- Eliminación de los sesgos de género contenidos en las políticas públicas para garantizar su neutralidad
- Paridad en las actividades del IEF

El objetivo de esta línea es la eliminación de los sesgos de género en las políticas públicas.

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.

3.4.2. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

En la **Dirección General de Fondos Comunitarios**, de gran importancia por ser la responsable, conjuntamente con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, hay que destacar que se trata un órgano de carácter consultivo de cooperación y coordinación entre los responsables de la gestión, programación y evaluación cuyo objetivo es 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 abarcaba todo el período 2007-2013, que tendrá su continuidad en el nuevo periodo de programación 2014-2020.

A lo largo de 2014 se han celebrado la octava y novena reuniones plenarias de la Red, con autoridades de gestión, organismos intermedios, gestores de fondos y organismos de Igualdad, de ámbito comunitario, nacional y autonómico. En dichos plenarios se impartieron las siguientes sesiones formativas:

- "Desempleo juvenil y género"

- "Cómo incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en las estrategias integradas de desarrollo urbano sostenible"

Así, la Red se ha consolidado como el foro de referencia en nuestro país, donde se tratan, debaten y, en la medida de lo posible, se dan soluciones a las inquietudes, los intereses y las dificultades que los organismos intervinientes en todas las fases de los fondos, se encuentran a la hora de introducir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus proyectos.

Durante este año 2014 la Red ha hecho un considerable esfuerzo para atender todas las solicitudes recibidas de los organismos de Igualdad de las comunidades autónomas (CCAA) para la impartición, en sus respectivos ámbitos territoriales, de la jornada formativa para la aplicación práctica del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas por los fondos europeos, iniciadas en el segundo semestre del año 2013. A lo largo del año 2014 se han llevado a cabo en las siguientes CCAA: Aragón, Asturias, Baleares, Castilla y León, Ceuta, Extremadura, Galicia, La Rioja y Murcia.

Asimismo, en el año 2014 han tenido continuidad dos grupos de trabajo: el grupo de I+D+i y perspectiva de género y grupo de Igualdad de oportunidades en el futuro periodo de programación 2014-2020. Cada uno de estos dos grupos ha ido generando herramientas y documentos de interés relativos a los temas objeto de estudio y análisis, sobre los que se reflexiona conjuntamente en un proceso de retroalimentación constante, y que se encuentran disponibles en el espacio on line de la Red, dentro de la web del Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.

Dado que la Dirección General de Fondos Comunitarios es la Autoridad de Gestión única de todos los programas operativos financiados con el FEDER en España (19 programas regionales y 3 plurirregionales) para el periodo 2014-2020, los programas



operativos fueron enviados a la Comisión Europea en julio de 2014, para su aprobación y en todos ellos se incluye un dictamen específico en materia de cumplimiento de la integración real y efectiva del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, según se contempla en el Reglamento (UE) Nº 1303/2013, en su artículo 96.7 c). En el caso de los programas operativos regionales estos dictámenes han sido elaborados por los organismos de igualdad de las comunidades y ciudades autónomas y en el caso de los programas operativos plurirregionales por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. La Comisión Europea los ha valorado muy positivamente.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres estará presente en todas las fases de implementación de los fondos (programación, gestión y evaluación). Así, en la elaboración de todos los programas operativos:

- Ha sido asegurada y fomentada la participación y cooperación del organismo regional de igualdad en el proceso de preparación de los programas operativos.

- Los análisis estadísticos han sido llevados a cabo tomando en consideración la perspectiva de género y a través de datos desagregados por sexo, permitiendo la identificación de las brechas de género existentes y la adaptación de la estrategia a esta realidad.

- Se ha dado cumplimiento a las directivas europeas y sus leyes de transposición al ordenamiento jurídico español. Se ha garantizado el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

- Se incorporarán criterios de igualdad entre hombres y mujeres en la selección de operaciones. Para ello, los beneficiarios deberán describir las posibles brechas de género existentes en su ámbito de actuación y mecanismos específicos para dar respuesta a las mismas.

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, 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 o del fallecimiento de la persona de la que dependían. El Servicio de Gestión de Ayudas Económicas ha reconocido en el



ejercicio 2014, 3.468.610 euros, correspondientes a 596 resoluciones, de las cuales 161 han sido estimatorias. Entre las resoluciones positivas 48 corresponden a víctimas cuya relación con el agresor era la de cónyuge, ex cónyuge o pareja de hecho, con un importe de 1.265.181 euros.

En segundo lugar hay que señalar los anticipos del Fondo de Garantía de Pago de Alimentos, regulados en la disposición adicional decimonovena de la ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Su objetivo es garantizar a los hijos menores de edad la percepción de unas cuantías económicas mínimas, definidas como anticipos, que permitan a la unidad familiar en la que se integran atender sus necesidades ante el impago de los alimentos por el obligado a satisfacerlos. La condición de víctima de violencia doméstica de la madre se tiene en consideración para la tramitación de los anticipos conforme al procedimiento de urgencia.

En el año 2014 se han tramitado 5.166 expedientes de anticipos, con 2.652 resoluciones positivas. Se ha abonado a lo largo del ejercicio un importe total de 3.632.298,24.

En 144 solicitudes la interesada ha alegado su condición de víctima de la violencia de género y en 736 ha invocado los dos motivos que justifican el procedimiento de urgencia: ser víctima de violencia de género y la escasez de recursos económicos. El importe de los anticipos abonados en 2014 vinculados con la violencia de género ha sido de 431.633 euros.

3.4.3 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 algunas de las peculiaridades de esta política general en la FNMT-RCM y el PME.

Destacar la importancia concedida por la FNMT-RCM a las materias de igualdad, ya explicadas en los apartados correspondientes. Por su relevancia se destaca en este apartado el plan de igualdad como elemento integrador de las políticas en esta materia.

En materias de comunicación y sensibilización, de conciliación, de política salarial, de formación, de selección y promoción, enmarcadas en un plan de igualdad que en 2014 alcanzó el 100% de las acciones previstas, aunque debe tenerse en cuenta que en la mayoría de los casos se trata de tareas continuas, ya realizadas en años anteriores y



sobre las que solo se debe estar pendiente de actualización en función de nueva normativa, acuerdos internos, procedimientos, etc. En el año 2014 se inició un proyecto para la implantación de un Sistema de Gestión de Recursos Humanos por competencias que continua en 2015 y, que si prospera mediante negociación colectiva estaría relacionado con determinadas áreas del Plan de Igualdad, como Selección, Formación y Retribuciones.

También, dado el elevado porcentaje de trabajadores masculinos de la plantilla, se considera de relevancia las acciones formativas impartidas por el PME sobre “Igualdad de género: Estrategias para la conciliación” y “Violencia en el trabajo: Acoso laboral” llevadas a cabo en 2014.

3.4.4 SEPI

Como se contempla en los informes de los ejercicios anteriores, la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) 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.

Dentro del Sistema de Planificación, Seguimiento y Control que SEPI aplica como instrumento de gestión a todas las empresas y fundaciones de su grupo, se incorporó a partir del ejercicio 2012 una ficha específica dentro del apartado Sostenibilidad-Indicadores Sociales-RRHH: Plan de Igualdad.

Esta ficha debe ser cumplimentada por todas las empresas en el marco del proceso de cierre del ejercicio, facilitando a SEPI la información sobre los planes en vigor y las actuaciones más destacadas en materia de igualdad en cada ejercicio. Estas fichas se diseñaron teniendo en cuenta la información que periódicamente solicita la Subsecretaría del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

A lo largo del ejercicio 2014, SEPI ha continuado la difusión en su grupo toda la información recibida en materia de igualdad y violencia de género, de los distintos departamentos de la AGE. SEPI (matriz) da traslado de la información a todas las empresas-fundaciones de su grupo y éstas la difunden en sus respectivos ámbitos.

Además, SEPI difunde la información entre su propia plantilla a través del portal del empleado.



Como información relevante, se destaca la difusión en todo el grupo SEPI del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 aprobado por el Consejo de Ministros de 7 de marzo de 2014.

A) SEPI matriz

El Plan de Igualdad de SEPI fue aprobado por la Comisión Paritaria en diciembre de 2013, siendo difundido su contenido a toda la plantilla (disponible en la IntraSepi).

El seguimiento del cumplimiento de los objetivos y medidas se está llevando a cabo a través de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, constituida de forma paritaria entre empresa y representantes de los trabajadores de SEPI.

El Plan de Igualdad de SEPI tiene vigencia indefinida y su objetivo general es servir de instrumento para profundizar en el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales de SEPI, para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la empresa y para facilitar la puesta en marcha de las medidas para hacer posible la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Para ello, el Plan contiene medidas en los ámbitos de la sensibilización y comunicación, selección y contratación, política retributiva, promoción y desarrollo profesional, formación, conciliación de la vida personal y laboral, salud y prevención del acoso laboral y de la violencia de género.

Como aspectos destacados, se señala la publicación en la web institucional de SEPI y en la red interna de las siguientes declaraciones institucionales:

Igualdad de oportunidades: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de los valores de SEPI para el cumplimiento de sus objetivos, como parte fundamental de los principios que presiden el progreso de la sociedad.

El respeto y promoción de estos principios se aplica en SEPI mediante políticas activas en todos los ámbitos de su actuación en recursos humanos y de comunicación interna, mediante medidas orientadas favorecer su aplicación práctica, el desarrollo personal y profesional de todos sus trabajadores y trabajadoras, y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Estas políticas, se han plasmado en un Plan de igualdad, elaborado en colaboración con la representación legal de los trabajadores de SEPI, que recoge los objetivos y las



actuaciones concretas derivadas de la Política de igualdad y su respectivo procedimiento general de gestión”.

Violencia de género: “SEPI muestra su compromiso permanente con el logro de una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.

SEPI colabora para erradicar esta lacra difundiendo en el ámbito de su grupo todas las campañas, medidas y actuaciones puestas en marcha por el sector público para sensibilizar a la sociedad sobre este problema y trasladar a las víctimas que no están solas, que la sociedad está con ellas y que hay salida a la violencia de género, desde el convencimiento de que entre todos se podrá lograr más fácilmente ese objetivo”.

- SEPI tiene en aplicación desde 2008 un “Protocolo de actuación en prevención de situaciones que pudieran considerarse de hostigamiento laboral en cualquiera de sus formas”. El Protocolo prevé un cauce específico para formular las denuncias.
- En 2014, la Comisión de Seguimiento inició los trabajos, que han continuado en 2015, para la elaboración de un Protocolo de Prevención de la Violencia de Género.

B) Empresas del grupo SEPI

Todas las empresas del grupo SEPI con plantillas superiores a 250 trabajadores cuentan, desde hace tiempo, con planes de Igualdad en vigor:

- Grupo TRAGSA.- TRAGSA aplica en la actualidad su Plan de igualdad de TRAGSA, aprobado el 15 de junio de 2011. Su filial TRAGSATEC aplica su Plan de Igualdad aprobado el 22 de marzo de 2012. Ambos negociados entre las empresas y las respectivas representaciones legales de los trabajadores.
- NAVANTIA aplica en la actualidad su Plan de Igualdad, acordado el 3 de noviembre de 2010 entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la LO 3/2007, de 22 de marzo y en el III Convenio Colectivo de NAVANTIA.
- ENUSA aplica en la actualidad su Plan de Igualdad suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el 15 de julio de 2011 (fecha de publicación del Plan).



- Grupo CORREOS.- CORREOS aplica actualmente en su ámbito el Plan de Igualdad aprobado el 5 de abril de 2011, y recogido en el III Convenio Colectivo de la Sociedad, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 28 de junio de 2011, y en el Acuerdo General 2009-2013 de Regulación de las Condiciones de Trabajo del Personal de CORREOS (Anexo VIII-II). El Plan de Igualdad de la filial CORREOS EXPRESS fue aprobado el 22 de mayo de 2012, negociado en el marco del Convenio Colectivo 2011-2014.
- ENSA.- ENSA aplica en la actualidad su Plan de Igualdad, suscrito el 30 de mayo de 2008 entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 3 de octubre de 2008. Su filial ENWESA OPERACIONES, suscribió su propio Plan de Igualdad con fecha 1 de abril de 2009.
- CETARSA aplica en la actualidad su Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aprobado el 23 de enero de 2012, y negociado entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores.
- HUNOSA.- Su anterior Convenio Colectivo tenía una vigencia 2006/2012, ambos inclusive, por lo que según establece la Disposición Transitoria 4ª de la LOIEMH, HUNOSA no estaba obligada a implantar el Plan de Igualdad previsto en el artículo 45 de dicha Ley hasta tanto no se negociase el próximo Convenio Colectivo. En el Convenio recientemente firmado y publicado en el BOPA el 28 de noviembre de 2014, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, su disposición adicional décimo tercera recoge la negociación de un Plan de Igualdad entre la empresa y los representantes de los trabajadores. A fecha actual, existe un borrador del Plan de Igualdad, pendiente de firma.

Los planes de Igualdad son elaborados y aprobados en los respectivos ámbitos de negociación y en todos ellos se contienen medidas para promocionar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas, y para garantizar la igualdad retributiva -aspecto éste que también se contempla en los convenios colectivos-; se promueve la comunicación no sexista y se incluyen medidas para luchar contra el acoso sexual, incluso con protocolos de actuación contra el acoso sexual; y se contienen medidas formativas en materia de igualdad. En la empresa se han desarrollado acciones formativas y de sensibilización que incorporan, también, la prevención frente al acoso laboral y sexual.



El seguimiento y evaluación del cumplimiento de cada Plan de Igualdad corresponde a las respectivas comisiones de seguimiento creadas en cada uno de ellos, con carácter paritario, por la representación legal de los trabajadores y por la representación de la empresa. Dichas comisiones, después de la aprobación de los respectivos planes de Igualdad, están velando por su puesta en marcha y se ocupan de efectuar el seguimiento de los mismos. A tales efectos, se reúnen de manera periódica.

En las empresas indicadas existen protocolos de prevención y actuación frente al acoso laboral y sexual, que prevén un cauce específico para formular las denuncias:

- CETARSA cuenta con un procedimiento para la investigación y solución de conflictos en materia de acoso, que está a disposición de los trabajadores desde el año 2010 y anexo al Plan de Igualdad. Desde la fecha del Protocolo no se ha identificado ni atendido ninguna situación de acoso sexual y/o laboral en la empresa.
- ENSA posee un Protocolo de actuación que regula el acoso laboral y razón de sexo, firmado por la Dirección y el Comité de Empresa el 30 de abril de 2010. Desde la fecha del Protocolo no se ha identificado ni atendido ninguna situación de acoso sexual y/o laboral en la empresa.
- CORREOS dispone de un protocolo contra el acoso, recogido en el ANEXO al III Convenio Colectivo y en el Acuerdo General 2009-2013 de Regulación de las Condiciones de Trabajo del Personal de CORREOS. En el caso de CORREOS EXPRESS, desde el 30 de enero de 2011 tiene establecido el Procedimiento de Actuación sobre trabajadores sometidos a persecución psicológica o acoso, que fue revisado en junio de 2013 y que se encuentra publicado en la Intranet de la Compañía para conocimiento de todo el personal. Desde la fecha del Protocolo se ha activado el procedimiento en 50 ocasiones.
- El Plan de Igualdad de ENUSA, suscrito en julio de 2011, incorpora un protocolo de actuación para los casos de acoso laboral/sexual. Desde la fecha del Protocolo se ha activado el procedimiento en 5 ocasiones.
- En el borrador del Plan de Igualdad de HUNOSA -elaborado en el ámbito de la comisión de igualdad constituida en la empresa, y en trámite de aprobación-, se hace expresa mención a un protocolo de prevención contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo y a medidas específicas para su prevención. No



obstante, en el período 2012-2014 no se ha identificado ni atendido ninguna situación de acoso sexual y/o laboral en la empresa.

- El Plan de Igualdad de NAVANTIA, acordado con la representación legal de los trabajadores el 3 de noviembre de 2010, recoge en su Anexo I un protocolo respecto a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Desde la fecha del Protocolo no se ha identificado ni atendido ninguna situación de acoso sexual y/o laboral en la empresa.
- TRAGSA dispone de un “procedimiento para la investigación y solución de conflictos en materia de acoso”, aprobado por la Dirección del grupo que está a disposición de los trabajadores desde el año 2010, con una Comisión Permanente. Desde la fecha del procedimiento se ha activado el mismo en 14 ocasiones.

3.4.5. Secretaría de Estado de Administraciones Públicas

Una de las actividades básicas llevadas a cabo en esta Secretaría de Estado es la de formación, a través de la incorporación de la transversalidad de la cuestión de género en los contenidos de las acciones formativas del INAP y la realización de cursos específicos en políticas de Igualdad y por razón de violencia de género. A ella se ha hecho referencia con detalle en el apartado 2. Formación en materia de igualdad.

Por su importancia, destacar como ya se ha señalado, tanto en este informe como en informes de años anteriores, la reserva del 40% de las plazas ofertadas en todos los cursos de formación, medida establecida en 2013 dado que en 2012 esta medida sólo alcanzaba a la formación de directivos.

Mencionar la colaboración del INAP con la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, diseñado e impartido con el apoyo financiero de la Comisión Europea (programa PROGRESS), el curso “Invertir en igualdad: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas. Programa formativo para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas”.

La Dirección General de la Función Pública es la encargada de elaborar el II Plan de Igualdad en el ámbito de la AGE, incluyendo las mejoras recogidas en el informe de seguimiento del I Plan de Igualdad y las aportaciones realizadas a través de los distintos



departamentos y organismos públicos. Su ejecución está prevista para 2015. Asimismo es la encargada de elaborar el protocolo en materia de actuación en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas funcionarias de violencia de género, en el ámbito de la AGE.





4.- VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH



3. VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

La valoración del cumplimiento en 2013 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 general 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.

Queda por mejorar el informe de impacto de género, aunque este es un proceso a medio plazo y que afecta a toda la AGE, para lo que se recomienda a los centros directivos la utilización de la “Guía para elaborar el informe de impacto de género”, elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que se encuentra publicada en la intranet del departamento.

Por último, destacar como reseñable que se ha iniciado la negociación del II Plan de Igualdad en la AGE, dónde se contempla, entre otros, la elaboración de un real decreto que regule la prevención de los casos de acoso sexual y la elaboración de un protocolo de movilidad para las víctimas de violencia de género, aspectos que en el informe del ejercicio anterior se consideraban prioritarios.