



INFORME SOBRE LA APLICACIÓN

DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

**MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
(EJERCICIO 2015)**





ÍNDICE

SIGLAS Y ACRONIMOS

1. Introducción.....	1
2. Aspectos de valoración conjunta.....	3
- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas.....	4
- Sociedad de la información	5
- Lenguaje no sexista.....	8
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración	9
- Acceso al empleo público	11
-- Valoración en la provisión de puestos de trabajo.....	15
- Concesión de permisos y beneficios de protección	15
- Formación en materia de igualdad	17
- Comisión Delegada de Igualdad.....	23
- Violencia de género.....	23
3. Aspectos de valoración individual	26
3.1. Contratos de las administraciones públicas	26
3.2. Actuaciones en materia de empleo.....	27
3.2.1. Nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación	27
3.2.2. Estructura de la plantilla.....	32
3.2.3. Plan Concilia.....	41
3.3. Designación de representantes de la Admón. General del Estado	54
3.3.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos	54
3.3.2. Presencia en consejos de admón. de las empresas públicas.....	56



3.4.	Otras actuaciones	59
3.4.1.	Secretaría de Estado de Hacienda	59
3.4.2.	Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	61
3.4.3.	Subsecretaría	63
3.4.4.	SEPI	65
3.4.5.	Secretaría de Estado de Administraciones Públicas	69
4.	Valoración del cumplimiento de la LOIEMH.	72



RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AEAT	Agencia Estatal de la Administración Tributaria
AEVAL	Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios
AGE	Administración General del Estado
CRTVE	Corporación Radio Televisión Española
CMT	Comisionado para el Mercado de Tabacos
FNMT-RCM	Fábrica Nacional de Moneda- Real Casa de la Moneda
IEF	Instituto de Estudios Fiscales
IMIO	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
INAP	Instituto Nacional de la Administración Pública
IRPF	Impuesto sobre la renta de las personas físicas
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
MUFACE	Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado
OEP	Oferta de Empleo Público
OOAA	Organismos autónomos
PAG	Punto de acceso general
PEIO	Plan estratégico de igualdad de oportunidades
PME	Parque Móvil del Estado
RNE	Radio Nacional de España
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
SSCC	Servicios centrales
TVE	Televisión española



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 2015, cabe destacar en primer lugar, la entrada en vigor del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado, las actuaciones en materia de nombramiento de consejeras en las empresas del grupo Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) y los avances de la participación de la mujer en las comisiones de valoración. Igualmente, la importancia concedida a la mujer en la programación de la Corporación Radio Televisión Española (CRTVE), 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 Estatal de la Administración 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 **AEAT**, en la intranet corporativa ha procedido a:

- Habilitar un enlace con “Violencia de género: recursos de apoyo y prevención.
- Incluir en el canal de igualdad de la intranet de contenidos de tipo formativo, así como noticias y vídeos.
- Actualizar sistemáticamente en la intranet los datos de igualdad y comunicación de los mismos a la Comisión de Igualdad.



Dentro del grupo **SEPI**, por el tipo de actividad que desarrolla, destaca la Corporación Radiotelevisión Española (CRTVE). 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 en el "Código de Autorregulación para la defensa de los derechos del menor en los contenidos audiovisuales, conexos, interactivos y de información en línea").

El Defensor del espectador, oyente y usuario de medios interactivos de la CRTVE es el responsable del seguimiento y cumplimiento del Código de Autorregulación a través de su oficina. Solo 14 de un total de 5.378 comunicaciones de los espectadores (el 0,3% del total) estaban relacionados con el respeto de los principios de igualdad. Todas las direcciones afectadas fueron informadas y acudieron a los programas del Defensor del espectador –'RTVE responde'- distintos responsables de programas para dar las debidas explicaciones a los espectadores y oyentes.

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, los 'Concienciados', que ayudan a transmitir a los ciudadanos el mensaje de que todos podemos contribuir en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, RTVE ofreció una nueva edición de 'Concienciados contra la violencia de género', que configuró la programación del 23 al 28-11-2015.

RTVE.es ha elaborado un 'site' específico -<http://www.rtve.es/noticias/violencia-de-genero/>- con todos los contenidos difundidos por la CRTVE relacionados con la violencia de género, en el que se recogen los vídeos y audios de TVE y RNE que se producen anualmente. En el año 2015 se han incorporado 144 noticias, 119 vídeos específicos, 58 audios y 1 fotogalería propia en materia de violencia de género.

La programación de TVE ha mostrado especial sensibilidad en materia de igualdad de género, emitiendo información, reportajes y entrevistas específicas, siendo un contenido transversal en su programación.

- CRTVE tiene un claro compromiso con la difusión y promoción del deporte femenino, y es la única cadena de cobertura nacional que difunde con regularidad las competiciones femeninas de múltiples disciplinas deportivas.



- El Canal Teledporte, a través del Proyecto 'Mujer y Deporte' auspiciado por el Consejo Superior de Deportes, apoya de forma directa el deporte femenino con acuerdos específicos suscritos con diversas federaciones deportivas.
- Los servicios informativos de TVE cuentan con personal especializado en temas de violencia de género y de igualdad, manteniendo contacto periódico con organizaciones que defienden la igualdad de género. Cada semana se emite en los telediarios o programas informativos uno o dos reportajes específicos.
- Por otro lado, los programas de informativos no diarios de TVE han emitido diversos reportajes relacionados con la igualdad en los programas 'Informe Semanal', 'Crónicas' y 'En Portada'.

La igualdad de género es un empeño continuo en la programación de cada una de las cadenas de RNE incrementando cada año la presencia de la mujer y sus logros en la consecución de la igualdad plena y prestando especial atención a proyectos educativos y formativos destinados a mujeres puestos en marcha por instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales; al papel de la mujer tiene en el medio rural y a los colectivos más desfavorecidos.

- Radio 5 cuenta con dos programas específicos de igualdad de género: 'Tolerancia Cero' y 'Ellas pueden'. A estos, hay que añadir los espacios 'Educar para la paz', 'Tres mundos, solidaridad' y 'Agro 5', en los que se informa de la importancia que la mujer en el desarrollo de la sociedad a nivel regional, nacional e internacional.
- Radio Exterior de España emite semanalmente 'Mundo Solidario' y 'Sector 3', dedicado específicamente a igualdad. También abordan esta temática los programas 'Punto de Enlace', 'Gitanos' y 'Artesfera'. El programa 'Españoles en la mar' ha prestado especial atención a la incorporación de la mujer en el sector pesquero y su importancia en la gestión de pequeñas empresas familiares.
- Radio Clásica y Radio 3 muestran en su programación la incorporación constante de la mujer al mundo de la interpretación, así como su papel de directoras, gestoras y/o comisarias al frente de Instituciones Culturales, públicas y privadas.
- Los servicios informativos de RNE cuentan con personal especializado en temas de violencia de género y de igualdad. Programas como 'Taller de extranjería', 'Países en conflicto', 'En primera persona', 'Coordenadas', 'Futuro Abierto' y 'En



un mundo feliz' informan y analizan la presencia, cada vez más importante, de la mujer en todos los terrenos de la sociedad.

- A su vez, el área de Deportes y Entretenimiento de RNE hacen un seguimiento especial de deportistas españolas.

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 2015 ha 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 Instituto de Estudios Fiscales (**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.

- **Lenguaje no sexista**

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.

Desde la **Dirección General de Organización Administrativa y Procedimientos** se produce el impulso del uso no sexista del lenguaje en los contenidos del punto de acceso general (<http://administracion.gob.es/>). Asimismo, se produce la revisión continua de la información y la elaboración de contenidos para su publicación en el punto de acceso



general (PAG) para facilitar el acceso de los ciudadanos a los servicios públicos, utilizando un lenguaje y contenido no sexista. Especialmente, los contenidos referidos a las guías de trámites: tener un hijo, viajar al extranjero, ser autónomo, ir a la universidad y buscar empleo. Dicho portal fue 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).

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.

Asimismo, por la Unidad de Igualdad del Departamento se realizan los informes sobre normativa aplicando las reglas del lenguaje no sexista.

- 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, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, 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 la Administración Periférica del Estado (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, señalándose 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 hombres y mujeres en la plantilla de la FNMT-RCM y por el procedimiento contemplado en el convenio colectivo, no siempre es posible contemplar pues el desequilibrio hombres/mujeres 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.

Destacar que el porcentaje de mujeres que ocupan el cargo de presidentes en los órganos de selección del INAP es de un 57,1% en 2015, cumpliéndose por tanto el equilibrio deseado de mujeres y hombres en los nombramientos más representativos para dichos órganos.

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 por él gestionados y en la Comisión Permanente de Selección y sus comisiones delegadas.

En la AEAT se ha desarrollado durante 2015 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.

La AEAT al valorar este programa ha considerado que la representación de las mujeres en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo en la Agencia Estatal de Administración Tributaria se ha incrementado. No obstante, esta situación sólo se da en algunas comisiones, por lo que es preciso analizar los motivos



concretos por los que no se logra una representación más equilibrada de mujeres y hombres y adoptar medidas que permitan corregir esta situación.

En cuanto a las comisiones de valoración, la participación de las mujeres por parte de la AEAT ha sido del 52%, por lo que se ha mantenido el equilibrio establecido en el art. 53 de la Ley 3/2007.

En todo caso, hay que señalar que, tanto en los órganos de selección como en las comisiones de valoración, los presidentes son hombres y que las mujeres ocupan mayoritariamente los nombramientos de la secretaría. En esta cuestión en la AEAT no se ha avanzado en el sentido de alcanzar un mayor equilibrio de mujeres y hombres en los nombramientos para dichos órganos y comisiones, por lo que será necesario impulsar actuaciones que conduzcan a mejorar la situación.

- **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.

En particular, 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 2015 el porcentaje de mujeres que solicitan participar en los procesos selectivos del subgrupo A1 en la Oferta de Empleo Público (OEP) del año 2015 del 38,38%, dato influido por el bajo porcentaje de solicitudes de los cuerpos de sistemas y tecnologías de la información, y del 62,01 de los grupos A2, C1 y C2; siendo el porcentaje general de las participantes del 58,45%. Hay que tener en cuenta que durante el ejercicio 2015 se continuó con la ejecución de los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo público para el año de 2014. 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 2015 en cuya gestión interviene el INAP se recogen en el cuadro siguiente.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2015 CON GESTIÓN DEL INAP

Grupo	Cuerpo/Escala	Acceso	Solicitudes				
			Total	Hombres		Mujeres	
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre	527	247	46,87%	280	53,13%
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Promoción interna	27	15	55,56%	12	44,44%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Libre	705	482	68,37%	223	31,63%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción interna	144	115	79,86%	29	20,14%
A1	Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos	Promoción interna	348	162	46,55%	186	53,45%
A1	Habilitación nacional. Intervención-Tesorería, categoría de entrada	Libre	615	238	38,70%	377	61,30%
A1	Habilitación nacional. Intervención-Tesorería, categoría de entrada	Promoción interna	137	59	43,07%	78	56,93%
A1	Habilitación nacional. Intervención-Tesorería, categoría superior	Promoción interna	240	86	35,83%	154	64,17%
A1	Habilitación nacional. Secretaría, categoría de entrada	Libre	744	304	40,86%	440	59,14%
A1	Habilitación nacional. Secretaría, categoría de entrada	Promoción interna	221	108	48,87%	113	51,13%
A1	Habilitación nacional. Secretaría, categoría superior	Promoción interna	232	120	51,72%	112	48,28%
A1	Habilitación nacional. Secretaría-Intervención	Libre	1.465	557	38,02%	908	61,98%
Total A1			7.587	4.675	61,62%	2.912	38,38%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	4.581	1.499	32,72%	3.082	67,28%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción interna	1.390	579	41,65%	811	58,35%



Grupo	Cuerpo/Escala	Acceso	Solicitudes				
			Total	Hombres	Mujeres		
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Libre	1.530	1.080	70,59%	450	29,41%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Promoción interna	195	144	73,85%	51	26,15%
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción interna	6.027	2.237	37,12%	3.790	62,88%
C1	Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	Libre	4.128	3.059	74,10%	1.069	25,90%
C1	Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	Promoción interna	251	189	75,30%	62	24,70%
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Libre	22.723	6.709	29,52%	16.014	70,47%
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción interna	1.934	749	38,73%	1.185	61,27%
Total A2, C1 y C2			42.759	16.245	37,99%	26.514	62,01%
Total todos los cuerpos y escala			50.346	20.920	41,55%	29.426	58,45%

En la AEAT en el año 2015 en ninguno de los cuerpos con pruebas convocadas, a saber: A1, A2 y C1 ha habido infrarrepresentación de la mujer.

En lo que respecta a dichos procesos selectivos de acceso a los cuerpos específicos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, los datos de las oposiciones reflejan lo siguiente: el número de personas aprobadas en los procesos selectivos analizados alcanza a más del 60 por ciento de mujeres. En concreto, en el subgrupo A2, el 62%, en el A1 el 58% y en el C1 el 63% son mujeres igualmente.

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. Además, hay que hacer constar que, en la práctica totalidad de los procesos selectivos de la AEAT, el porcentaje de mujeres con respecto al de hombres no solo es superior, sino que se incrementa notablemente en las sucesivas convocatorias.



PROCESOS SELECTIVOS DE FUNCIONARIOS EN LA AEAT - AÑO 2015

OEP	Grupo	Cuerpo	Acceso	Aprobados				
				Total	Mujeres	%	Hombres	%
2013	A2	CTH (C.Tec.Hac.)	L	47	36	76,60	11	23,40
			PI	20	9	45,00	11	55,00
2014	A1	CSIHP(Sup. Inspect.Hac)	L	26	16	61,54	10	38,46
			PI	27	15	55,56	12	44,44
	A2	CTH (C.Tec.Hac.)	L	190	114	60,00	76	40,00
			PI	89	56	62,92	33	37,08
	C1	AHP(Agent.HP)	L	21	11	52,38	10	47,62
			PI	192	123	64,06	69	35,94
TOTAL A1				53	31	58,49	22	41,51
TOTAL A2 Y C1				559	349	62,43	210	37,57
TOTAL TODOS LOS CUERPOS				612	380	62,09	232	37,91

Nota: los datos anteriores corresponden a los procesos selectivos específicos de la AEAT finalizados a lo largo de 2015

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

GRUPO/CUERPO	GRUPO A1					GRUPO A2			TOTALES	
	MÉDICOS TITULARES	FARMACÉUTI COS TITULARES	INGENIEROS AGRÓNOMO S	NACIONAL VETERINARI O	TOTAL GRUPO A1	COO. AA. (ESPECIALID AD SANIDAD Y CONSUMO)	GESTIÓN ADMIN. CIVIL	TOTAL GRUPO A2		
Nº DE PLAZAS	30	19	18	45	112	34	2	36	148	
NOMBRADOS	TOTAL	30	19	18	45	112	34	2	36	148
	Hom	16	7	9	20	52	4	1	5	57
	Muj.	14	12	9	25	60	30	1	31	91
	%Muj.	46,67%	63,16%	50,00%	55,56%	53,57%	88%	50,00%	86,11%	61,49%



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 convocatorias de concursos del Ministerio para la provisión de puestos 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.

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, el Departamento gestiona cinco escuelas infantiles y, dentro del Plan de Acción Social se incluyen medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida



personal, familiar y laboral (ayudas a personas dependientes, ayudas para sufragar gastos ocasionados por el nacimiento, adopción o acogida que originan los hijos entre 0 y 3 años).

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 donde, como tarea continua, éste 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.

Hay una Subcomisión Permanente, que depende de la Comisión Paritaria, formada por un representante de los trabajadores y otro de la dirección cuyo fin es agilizar las solicitudes de conciliación y preservar la confidencialidad de la información facilitada por los solicitantes, limitándose la Comisión Paritaria a ratificar las decisiones adoptadas, salvo en situaciones específicas que por su trascendencia deban tratarse en el pleno.

En el año 2015, como medida entre la seguridad y salud y la conciliación, destaca la creación de una sala de lactancia a disposición de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, habilitada para que puedan descansar, proceder a la extracción y almacenamiento/conservación de la leche materna, etc.

En la AEAT durante el año 2015 se han concedido un total de 1.483 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar, de los cuales 1.425 corresponden a personal funcionario (488 hombres y 937 mujeres), y 58 a personal laboral (14 hombres y 44 mujeres), lo que supone un ligero incremento con respecto al año



anterior en cuanto a personal laboral, y un decremento en el caso del personal funcionario. El permiso de conciliación más solicitado ha sido la flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, con 450 permisos concedidos en total, de los cuales 272 han sido concedidos a mujeres y 162 a hombres, si bien se han reducido desde los 738 concedidos en 2014. También es significativo el número de permisos de “Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores”. El número de permisos ha sido de 219 permisos de los cuales casi el 80 por ciento han sido concedidos a mujeres.

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. De igual modo, en todos los cursos selectivos se prevé el desarrollo un módulo en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres y otro en materia de 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 2015 la actividad “Desde la igualdad hacia la equidad de género: una historia con largo recorrido”, del 18 al 21 de mayo.



➤ Delegaciones y subdelegaciones del Gobierno

Los cursos en materia de igualdad de género ofertados durante 2015 fueron 7, esta formación se recibió por el siguiente número de empleados públicos:

FORMACIÓN 2015 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		21	80,8%	5	19,2%	26
Grupo A2		18	85,7%	3	14,3%	21
Grupo C1		38	70,4%	16	29,6%	54
Grupo C2		96	72,2%	37	27,8%	133
Grupo E						
TOTAL	7	173	73,9%	61	26,1%	234

Personal Laboral	Cursos	Participantes				
	Nº	Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	Nº
Grupo 1		1	100,0%		0,0%	1
Grupo 2		3	100,0%		0,0%	3
Grupo 3		3	50,0%	3	50,0%	6
Grupo 4						
Grupo 5		1	50,0%	1	50,0%	2
TOTAL	7	8	66,7%	4	33,3%	12

➤ Agencia Tributaria

Durante el año 2015, han participado en cursos en “materia de igualdad, conciliación y no discriminación”, un total de 129 personas, de las cuales un 54% fueron mujeres y un 46% hombres. Por grupos, participaron 5 personas pertenecientes al Subgrupo A1, 30 del subgrupo A2, 44 del C1, 36 del C2, 1 persona del subgrupo E y 13 laborales.



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.

Hay que señalar que, si bien la valoración es positiva en lo que respecta a la impartición de cursos de formación en materia de igualdad en la AEAT, no obstante, el número de personas que realizan un curso de formación en igualdad de género, es insuficiente.

➤ 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, recoge 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 otorgará 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 reservará 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 2015, se señalan a continuación las actividades formativas cuyo programa en parte o totalmente trató la materia:

- Acción formativa - Atención al público culturalmente diverso. Del 16 al 18 de marzo de 2015.

Destinada a empleados públicos pertenecientes a los subgrupos A1/A2 y personal laboral fijo equivalente responsables de equipos de atención al ciudadano o personal de atención al público. 25 h. Curso presencial. En su programa incluye la siguiente unidad: «Sensibilización e igualdad de derechos».

- Acción formativa «FG0009 - Lenguaje administrativo. Elaboración de documentos administrativos».

El programa incluye la siguiente unidad: «Simplificación y modernización del lenguaje administrativo. Lenguaje no sexista».

- Acción formativa - Atención multicanal a la discapacidad.

El programa incluye la siguiente unidad: «Desarrollar las habilidades para conocer la situación tanto de la mujer con discapacidad como de los hombres con discapacidad».

- Acción formativa - Curso de especialización en la gestión de recursos humanos.

El programa incluye la siguiente unidad: «Políticas de igualdad de género».

- Acción formativa - Igualdad de género.

Curso on line.

- Acción formativa - Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e inmigración.



El programa incluye la unidad: «Conocer los derechos que asisten a personas que pertenecen a colectivos de especial protección: víctimas de violencia de género, inmigrantes y discapacitados».

- Acción formativa - Invertir en igualdad: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas.

El curso tiene como finalidad proporcionar formación específica para aplicar transversalmente el principio de igualdad y no discriminación por origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, sexo, orientación e identidad sexual, edad, religión o creencias en las fases de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos. 40 h. Curso semipresencial.

De entre toda esta formación, en los cursos específicos dedicados a la igualdad se formó al 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
	A1	8	72%	3	28%	11
	C1	13	59%	9	41%	22
	C2	20	77%	6	23%	26
	Grupo 1	2	67%	1	33%	3
	Grupo 3	1	50%	1	50%	2
	Grupo 4	1	50%	1	50%	2
	Grupo 5	0	0%	1	100%	1
Total		45	67,16%	22	32,84%	67

➤ 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 un curso de formación sobre violencia en el trabajo con el objetivo de delimitar los diferentes tipos de acoso: sexual en pareja, familia, acoso psicológico y acoso en el trabajo. El curso fue valorado como satisfactorio por los asistentes en un colectivo donde predominan los hombres.

➤ FNMT-RCM

En el año 2015 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 2015, 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 (IMIO) 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 2015 un total de 821 mujeres y 3.775 hombres solicitaron realizarlas; de esas personas participaron finalmente en la formación 665 mujeres y 2.908 hombres.

Aun tratándose de una tarea continua, desde que se implantó la Aplicación Informática para la Gestión de la Formación, el Plan de formación anual se elabora sobre la base del gap entre las cualificaciones del puesto y las cualificaciones que posee la persona que lo desempeña, impulsándose trimestralmente su cumplimiento desde el Servicio de Formación.

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 novedad, se ha elaborado un módulo de formación en materia de responsabilidad social corporativa que incluye formación en materia de igualdad y que está previsto impartir de manera presencial y dentro de la jornada de trabajo a toda la plantilla entre los años 2016 y 2017.

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.

En 2015 desde la Dirección General de la Función Pública se produjo la elaboración, aprobación y su consiguiente entrada en vigor, del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y la Memoria económica desglosada por medidas transversales y específicas. La elaboración del II Plan de Igualdad en el ámbito de la AGE se hizo 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; así como las aportaciones de las unidades de Igualdad, el IMIO y de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Técnica de Igualdad.

- **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.

Asimismo, en la intranet corporativa de la AEAT existe la habilitación de un enlace con “Violencia de género: recursos de apoyo y prevención”.

En la FNMT-RCM, destacan los protocolos de actuación en los que, periódicamente, se generan nuevas versiones en función de nueva normativa o porque internamente se identifiquen acciones de mejora, figurando publicados en la aplicación de Gestión Documental Platón a disposición de todos los trabajadores, destacando:

- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso psicológico.
- Procedimiento frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Protocolo para la protección de la maternidad y la fertilidad ante los riesgos laborales.
- Protocolo de Vigilancia de la Salud, en el que se contemplan actuaciones a realizar con el personal que presenta problemas de salud y debe ser acoplado a otro puesto de trabajo o, si se mantiene en el suyo, reorganización de aquellas funciones para las que presente restricciones.
- Procedimiento de actuación antes situaciones de comportamiento alterado.

Teniendo en cuenta que tanto en la encuesta de opinión como en la Evaluación de riesgos psicosociales se detectó cierto desconocimiento de dichos protocolos, dando cumplimiento al Plan de Acción elaborado, se procedió a su publicación en un entorno específico de la intranet para facilitar su conocimiento y contenido al resultar más accesible para las personas que la aplicación de gestión documental, Platón, en la que se encontraban y en la que también se mantienen.

Por último, hay que destacar por su importancia, el valor concedido a la prevención y corrección de la violencia de género en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado, aprobado en Consejo de Ministros y que entró en vigor tras la firma de la Resolución de 25 de noviembre de 2015 de la Secretaría de Estado y Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. Dicho procedimiento, publicado en la intranet del Ministerio, establece los requisitos de aplicación del mismo, las cautelas que se debe cumplir, protegiendo las anotaciones de los actos administrativos en el Registro



Central de Personal y regulando el lugar de presentación y el modelo de solicitud, la documentación de acompañamiento y el plazo de resolución del procedimiento.

De esta forma, se hace efectiva la protección y el derecho a la asistencia social integral de las víctimas de violencia de género que sean empleadas de la Administración General del Estado y se da así cumplimiento al art. 82 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público “Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista”.



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 2015 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 desde 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.

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 2015 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 organismos autónomos (OOAA) así como la Agencia Tributaria.

a) Departamento, delegaciones del Gobierno y organismos autónomos

A 31 de diciembre de 2015 el porcentaje de mujeres que desempeñaban cargos directivos en el departamento (nivel 30) era de un 46,57%, (156 sobre un total de 335). Ello supone una mejora respecto a 2014 (45,20%), continuando con el incremento de los últimos años.

Lo mismo sucede en las delegaciones del Gobierno donde porcentaje aumenta situándose en un 28,04% (30 sobre un total de 107), un 26,3% en 2014.



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

	23/12/2014				31/12/2015			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Personal Directivo (N30)	183	151	334	45,20%	179	156	335	46,57%
Delegaciones del Gobierno	82	29	111	26,13%	77	30	107	28,04%
TOTAL	265	180	445	40,45%	256	186	445	41,80%

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 aumenta el porcentaje de mujeres en el conjunto del departamento (incluyendo delegaciones del Gobierno y organismos autónomos), situándose en un porcentaje del 28,26% frente al 27,27% en 2014, aumento que es debido fundamentalmente a las alteraciones que se producen en altos cargos del departamento y delegaciones del Gobierno, reduciéndose el porcentaje de mujeres si se considera solamente el departamento.

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

	31/12/2014				31/12/2015			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Departamento	16	8	24	33,33%	17	7	24	29,17%
OAAA	3	0	3	0,00%	3	0	3	0,00%
Delegaciones Gobierno	13	4	17	23,52%	13	6	19	31,58%
TOTAL	32	12	44	27,27%	33	13	46	28,26%



En el Parque Móvil del Estado el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) era del 25%, no existiendo en 2015 personal predirectivo (niveles 29) (en 2014 el porcentaje era del 50%). En paralelo, el porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 33,3%.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL PARQUE MOVIL

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	3	1	4	75	25
29	0	0	0	-	-
TOTAL	2	2	4	75	25

En el IEF, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 33,3% y en los niveles 29 y 30 del 47,6%.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN IEF

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	6	3	9	66,7	33,3
29	5	7	12	41,7	58,3
TOTAL	11	10	21	52,4	47,6

En el INAP, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 50% y en los niveles 29 y 30 del 52,4%.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL INAP

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	6	6	12	50	50
29	4	5	9	44,4	55,6
TOTAL	10	11	21	47,6	52,4



En lo que se refiere a MUFACE, el porcentaje de mujeres en los niveles 29 y 30 los datos son idénticos a los de 2014.

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

En el Comisionado para el Mercado de Tabacos (CMT), el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 0% y en los niveles 29 y 30 del 20%. Estos porcentajes son poco relevantes dado el reducido número de personal directivo y predirectivo del organismo.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL CMT

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	1	0	1	100	0
29	3	1	4	75	25
TOTAL	4	1	5	80	20

b) Agencia Tributaria

El porcentaje de mujeres niveles 30, a 31 de diciembre de 2015, era del 26,21% (25,97% en 2014) y el de directivas y predirectivas del 35,99% (39,18% en 2014). El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 39,39% (38,50% en 2014). Ello supone un ligero aumento del porcentaje de mujeres directivas y niveles A1 respecto a 2014, reduciéndose el porcentaje de las predirectivas.



DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% Hombres	% Mujeres
30	107	38	145	73,79%	26,21%
29	238	156	394	60,41%	39,59%
TOTAL	345	194	539	64,01%	35,99%

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 31-12-2015

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Servicios centrales	1.836	2.887	4.723	61,13%
Servicios territoriales	1.782	2.481	4.263	58,20%
TOTAL DEPARTAMENTO	3.618	5.368	8.986	59,74%
Deleg. Gobierno	2.829	3.514	6.343	55,40%
TOTAL DELEG. GOBIERNO	2.829	3.514	6.343	55,40%
PME	822	103	925	11,14%
IEF	56	90	146	61,64%
INAP	66	109	175	62,29%
MUFACE	325	554	879	63,03%
CMT	26	32	58	55,17%
TOTAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS	1.295	888	2.183	40,68%
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	21.419	24.256	45.675	53,11%



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 2015, era la siguiente:

PERSONAL FUNCIONARIO DEL DEPARTAMENTO Y DELEGACIONES DEL GOBIERNO POR GRUPOS PROFESIONALES A 31-12-2015

Grupo	SERV. CENTRALES			SERV. TERRITORIALES			DELEG. GOBIERNO			TOTALES			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
A1	561	564	1.125	304	238	542	438	436	874	1.303	1.238	2.541	48,72%
A2	551	827	1.378	570	602	1.172	400	341	741	1.521	1.770	3.291	53,78%
C1	300	615	915	462	773	1.235	651	803	1.454	1.413	2.191	3.604	60,79%
C2	179	667	846	278	725	1.003	700	1.492	2.192	1.157	2.884	4.041	71,37%
E	2	1	3	5	3	8	15	4	19	22	8	30	26,67%
TOTAL	1.593	2.674	4.267	1.619	2.341	3.960	2.204	3.076	5.280	5.416	8.091	13.507	59,90%

Esta estructura de plantilla supone un mantenimiento del porcentaje de mujeres respecto a 2014, manteniéndose una distribución similar por grupos.

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

PERSONAL LABORAL DEL DEPARTAMENTO Y DELEGACIONES DEL GOBIERNO POR GRUPOS PROFESIONALES A 31-12-2015

VINCULACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
PERSONAL LABORAL NO CONVENIO ÚNICO	30	26	56	46,43%
2 (Titulado Superior)	45	33	78	42,31%
3 (Titulado Medio)	68	64	132	48,48%
4 (Técnico Superior)	217	138	355	38,87%
5 (Oficial)	274	163	437	37,30%
6 (Ayudante)	397	367	764	48,04%
TOTAL	1.031	791	1.822	43,41%



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	18	31	49	2	2	4	20	33	53	62,26%
30 a 34	165	301	466	5	4	9	170	305	475	64,21%
35 a 39	455	711	1.166	38	11	49	493	722	1.215	59,42%
40 a 44	554	827	1.381	57	46	103	611	873	1.484	58,83%
45 a 49	780	1.203	1.983	137	97	234	917	1.300	2.217	58,64%
50 a 54	1.313	2.075	3.388	232	203	435	1.545	2.278	3.823	59,59%
55 a 59	1.295	2.032	3.327	317	264	581	1.612	2.296	3.908	58,75%
60 a 64	625	779	1.404	235	150	385	860	929	1.789	51,93%
A partir de 65	211	132	343	8	14	22	219	146	365	40,00%
TOTAL	5.416	8.091	13.507	1.031	791	1.822	6.447	8.882	15.329	57,94%

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

	31/12/2014				31/12/2015			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Parque Móvil del Estado	859	102	961	10,61%	822	103	925	11,14%
Instituto de Estudios Fiscales	57	95	152	62,50%	56	90	146	61,64%
Instituto Nacional de Administración Pública	66	111	177	62,71%	66	109	175	62,29%
Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado	331	578	909	63,59%	325	554	879	63,03%
Comisión para el Mercado de Tabacos	22	33	55	60,00%	26	32	58	55,17%
TOTAL	1.335	919	2.254	40,77%	1.295	888	2.183	40,68%



Se analiza, a continuación, la distribución del personal por grupos en los organismos del Departamento.

FUNCIONARIOS/AS PME POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	4	2	6	66,67%	33,33%
A2	10	7	17	58,82%	41,18%
C1	12	16	28	42,86%	57,14%
C2	144	29	173	83,24%	16,76%
TOTAL	170	54	224	75,89%	24,11%

En el PME se aprecia un ligero aumento en el porcentaje total de mujeres de la plantilla de funcionarios respecto al ejercicio anterior (24,11% en 2015 y 21,58% en 2014) a pesar de la reducción de aquélla. A destacar el aumento del porcentaje de mujeres todos los grupos salvo en el A1.

FUNCIONARIOS/AS IEF POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	14	15	29	48,28%	51,72%
A2	8	31	39	20,51%	79,49%
C1	6	11	17	35,29%	64,71%
C2	4	20	24	16,67%	83,33%
TOTAL	32	77	109	29,36%	70,64%

La plantilla del IEF está feminizada en todos los grupos siendo para 2015 del 70,64% el porcentaje de mujeres en la plantilla.

FUNCIONARIOS/AS INAP POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	15	22	37	40,54%	59,46%
A2	12	18	30	40,00%	60,00%
C1	9	23	32	28,13%	71,88%
C2	7	34	41	17,07%	82,93%
E	2	0	2	100,00%	0,00%
TOTAL	45	97	142	31,69%	68,31%



La plantilla del INAP está claramente feminizada en todos los grupos, salvo en el grupo E.

FUNCIONARIOS/AS MUFACE POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	42	40	82	51,22%	48,78%
A2	39	65	104	37,50%	62,50%
C1	81	158	239	33,89%	66,11%
C2	102	256	358	28,49%	71,51%
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.

FUNCIONARIOS/AS CMT POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	9	4	13	69,23%	30,77%
A2	8	11	19	42,11%	57,89%
C1	7	9	16	43,75%	56,25%
C2	1	7	8	12,50%	87,50%
TOTAL	25	31	56	44,64%	55,36%

La plantilla del CMT está distribuida de manera que la participación de la mujer es reducida en el nivel A1 (30,8%), aumentando su participación a medida que disminuye el nivel, alcanzándose el 87,5% para el grupo C2.

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



DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL LABORAL DEL PME POR GRUPOS

CATEGORÍA	GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% H	% M
TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	1	2		2	100%	0%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	2		1	1	0%	100%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALE	2	1		1	100%	0%
TECNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESION	3	1		1	100%	0%
TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	3	1	7	8	12,50%	87,50%
OFICIAL DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	4	18		18	100%	0%
OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	4	594	33	627	94,74%	5,26%
AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	5	1	7	8	12,50%	87,50%
TOTAL		618	48	666	92,79%	7,21%

En el PME es claramente reducido el porcentaje de participación de las mujeres en el grupo de “oficial de gestión y servicios comunes”, con tan solo 33 mujeres que representan el 5,3%, Si bien se aprecia un aumento en el porcentaje global de mujeres (7,21% en 2015 frente a 6,95% en 2014).

PERSONAL LABORAL IEF POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupos y categorías	SS.CC.			SS.TT.			Total			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	%M
Grupo: 2										
Analista de Sistemas y Aplicaciones	1		1			0	1	0	1	0%
Grupo: 3										
Diagramador Editorial		1	1			0	0	1	1	100%
Redactor Diagramador		2	2			0	0	2	2	100%
Tecnico Suo. Actividades Tec. y Profesional	4		4			0	4	0	4	0%
Tecnico Sup.Gestión y Serv.Comunes	1		1			0	1	0	1	0%
Grupo: 4										
Oficial de Actividades Tec. y Profesionales	2	1	3			0	2	1	3	33,3%
Oficial de Gestión y Servicios Comunes	1	2	3			0	1	2	3	66,7%
Grupo: 5										
Ayudante de Gestión y Servicios Comunes	15	7	22			0	15	7	22	31,8%
TOTAL CONVENIO:	24	13	37			0	24	13	37	35,1%



Se ha producido una estabilidad en el porcentaje de mujeres dentro del personal laboral del IEF que pasa del 35,9% en 2014 al 35,1% en 2015.

PERSONAL LABORAL INAP POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Categorías profesionales	GRUPO	Hombres	Mujeres	Total	% M
TEC.SUP.ACT.TEC.	G3	7		7	0,0%
TEC.SUP.GES.S.COM.	G3	1		1	0,0%
OF.ACT.TEC.PROF.	G4	3		3	0,0%
OF.GEST.S.COM.	G4	3	5	8	62,5%
AYTE.GEST.S.COM.	G5	7	7	14	50,0%
TOTAL		21	12	33	36,4%

Señalar que en el personal laboral del INAP, la participación de mujeres es nula en las categorías de “TEC.SUP.ACT.TEC.”, “TEC.SUP.GES.S.COM.” y “OF.ACT.TEC.PROF.”

PERSONAL LABORAL MUFACE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupos y categorías	SS.CC.			SS.TT.			Total			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
<u>Convenio Único Grupo G1</u> TITULADO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES		1	1			0	0	1	1	100%
Grupo: G3 TECNICO SUPERIOR ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	3		3			0	3	0	3	0,0%
TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	3	4	7	3	1	4	6	5	11	45,5%
Grupo: G4 OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	5	3	8	32	19	51	37	22	59	37,3%
Grupo: G5 AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	8	4	12	8	6	14	16	10	26	38,5%
TOTAL CONVENIO: Convenio Único	19	13	32	43	26	69	62	39	101	38,6%
<u>Fuera Convenio Grupo G1</u> JEFE SECCION INFORMACION Y COMUNICACIÓN		1	1			0		1	1	100%
TOTAL FUERA DE CONVENIO		1	1			0		1	1	100%
TOTAL	20	12	32	41	23	64	61	35	96	36,5%



En el personal laboral de MUFACE el porcentaje de participación de la mujer está situado en el 36,5%.

PERSONAL LABORAL CMT POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupos y Categorías	SS.CC.			SS.TT.			Total			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
Convenio Único										
Grupo: 3										
TEC. SUP. AATTPP	1	0	1			0	1	0	1	0%
Grupo: 5										
AYU. GEST. SSCC	0	1	1			0	0	1	1	100%
TOTAL: Convenio Único	1	1	2			0	1	1	2	50%
TOTAL	1	1	2			0	1	1	2	50%

En el personal laboral del CMT se cumple el principio de paridad.

b) Organismos Autónomos

AEAT

PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AEAT CLASIFICADO POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	1.414	919	2.333	60,61%	39,39%
A2	3.698	3.868	7.566	48,88%	51,12%
C1	4.505	4.654	9.159	49,19%	50,81%
C2	1.359	3.439	4.798	28,32%	71,68%
E	8	3	11	72,73%	27,27%
Total	10.984	12.883	23.867	46,02%	53,98%

En el personal femenino de la Agencia Tributaria se aprecia un incremento en el porcentaje de las mujeres en el grupo A1 (pasa del 38,5% en 2014 al 39,39% en 2015) y en el grupo E (pasa del 20% en 2014 al 27,27% en 2015) con un mantenimiento en el resto



de los grupos, con presencia equilibrada de los dos sexos en el total. El grupo A1 por primera vez se encuentra cumpliendo el principio de presencia equilibrada.

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	20	53	37,74%	62,26%
L03	242	66	308	21,43%	78,57%
L04	335	343	678	50,59%	49,41%
L05	388	118	506	23,32%	76,68%
TOTAL	1.010	550	1.560	35,26%	64,74%

Se observa una clara mayoría de mujeres en todos los grupos profesionales.

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	48	59,26	33	40,74	81	0	0	2	100	2
30-39	1.281	57,55	945	42,45	2.226	25	62,50	15	37,50	40
40-49	3.393	56,06	2.659	43,94	6.052	113	40,65	165	59,35	278
50-59	7.164	54,16	6.064	45,84	13.228	314	33,69	618	66,31	932
60 y más años	998	43,73	1.284	56,27	2.282	98	31,82	210	68,18	308
Total general	12.884	54	10.985	46,02	23.869	550	35	1.010	64,74	1.560



De la lectura de la tabla anterior, se observa respecto al ejercicio anterior el aumento de la participación de las mujeres funcionarias en el tramo de 20 a 29 años que pasa del 57,35% en 2014 al 59,26 en 2015, manteniéndose en porcentajes similares de participación a los de 2014 en el resto de los tramos de edad.

FNMT-RCM

PERSONAL DE LA FNMT-RCM CLASIFICADO POR CATEGORÍAS

Categorías	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
DIRECTIVOS	30	6	36	83,33%	16,67%
JEFATURAS	71	16	87	81,61%	18,39%
MANDOS	61	4	65	93,85%	6,15%
TECNICOS	199	70	269	73,98%	26,02%
ADMINISTRATIVOS	77	66	143	53,85%	46,15%
OPERARIOS	440	64	504	87,30%	12,70%
SUBALTERNOS	31	3	34	91,18%	8,82%
TOTAL	959	250	1209	79,32%	20,68%

El personal de la FNMT-RCM es laboral, apreciándose un ligero incremento en el porcentaje general de mujeres (pasa del 19,55% en 2014 al 20,68% en 2015). Este hecho es más significativo ya que en 2015 tuvo lugar una reducción de plantilla en la que predominaba el personal masculino.

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, la FNMT-RCM y el PME; en la Secretaría de Estado de Hacienda 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 la DG de Coordinación de la Administración Periférica, INAP, MUFACE, la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL) y Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local.



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: SUBSECRETARÍA

Ejercicio 2015

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		1		17
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	2	29			31
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				3	3
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos		3			3
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	4			6
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	2	5			7
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	22	41	1	3	67



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: DG DE PATRIMONIO DEL ESTADO

Ejercicio 2015

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				2
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos		3			3
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					
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		3			3
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos					
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					
16. Reducción 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	2	9			11



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: FNMT/REAL CASA MONEDA

Ejercicio 2015

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			14		14
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos			5	5	10
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos					
4. Permiso de maternidad	Concedidos			15	9	24
5. Permiso riesgo durante el embarazo	Concedidos			0	1	1
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	10
10. Reducción de jornada por conciliación personal.	Concedidos			1	1	2
11. Flexibilidad horario de trabajo por conciliación personal y laboral, incluido por hijos a cargo menores de 12 años	Concedidos			375	151	526
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años. (Incluido en el punto 11)	Concedidos			1		1
13. Traslado departamento familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores (Turno fijo)	Concedidos			2		2
15. Turno fijo por cuidado de hijos (Turno fijo en sistema de rotación)	Concedidos			23	3	26
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos			2	1	3
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	1
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			14	5	19
22. Teletrabajo.	Concedidos					
23. Personal con horario especial: desplazamiento inicio y fin jornada derivado de problemas con los medios de transporte.	Concedidos			23	6	29
24. Cambio de puesto de trabajo por cuidado de hijos menores de 14 años				1		1
25. Turno fijo por estudios oficiales				14	3	17
TOTAL	Concedidos			490	196	686



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: PARQUE MÓVIL DEL ESTADO

Ejercicio 2015

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		13		14
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 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		13	1	15



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: IGAE

Ejercicio 2015

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	13				13
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	2	29			31
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		13			13
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		1			1
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	3	3			6
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	49	123		1	173
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	2	4			6
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	69	173	1		243



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: AEAT

Ejercicio 2015

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	153	1	2		156
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	42	195	1	3	241
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	9	115			124
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos	2				2
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos		2			2
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos		2			2
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos	1	2			3
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	14	46	1	20	81
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	5	9			14
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	4	3			7
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	162	272	4	12	450
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos	1	5		2	8
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	45	167	3	4	219
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	10	33	1	1	45
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	3	21	1		25
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos	1	2		1	4
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	36	62	1	1	100
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	488	937	14	44	1483



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES

Ejercicio 2015

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				2
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	1	8	1	1	11
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			1
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	3	10	1	1	15



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: DG. COORDINACIÓN ADMÓN. PERIFÉRICA Ejercicio 2015

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	43	1	4		48
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	5	56	2	1	64
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		59		2	61
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	2	4			6
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	3	50		3	56
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	3	9			12
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos		1		1	2
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	91	136	14	10	251
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	15	30	2	6	53
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	1	8		2	11
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	7	15		1	23
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos	3	1			4
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos				1	1
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	173	370	22	27	592



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: SECRETARÍA GENERAL DE COORDINACIÓN AUTÓNOMICA Y LOCAL
Ejercicio 2015

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		5			5
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					
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	3	2			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	4	10			14



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: INAP

Ejercicio 2015

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			3
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					
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		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 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					
TOTAL	Concedidos	1	6	2		9



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: MUFACE

Ejercicio 2015

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	3	3			6
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					
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		1			1
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		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	8	8			16



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: AEVAL

Ejercicio 2015

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		1			1
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos					
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos					
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	2	1			3
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos					
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos					
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos					
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos					
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	2	2			4



Del análisis conjunto de los mencionados cuadros, cabe señalar que, en 2015, se aumentan significativamente, un 84%, los permisos de conciliación en la IGAE y la DG Coordinación de la Administración Periférica con un aumento del 109,9% debidos en ambos casos, fundamentalmente, al aumento de la medida de flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, mientras que se reducen un 19,2% en la AEAT, debidos fundamentalmente también, 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 738 concesiones en 2014 a 450 en 2015. Si consideramos la suma de la Subsecretaría, IGAE, AEAT y DG Coordinación de la Administración Periférica, que suponen más del 75% del total de permisos concedidos, se observa que en tres 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 y flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, los porcentajes de mujeres que se acogieron al permiso fueron, respectivamente, del 87,2%, 63,4% y del 75,9%. Eso supone una representación mayoritaria de mujeres, algo superior a la de 2014. Destacar que el otro centro en el que se conceden un importante número de permisos de conciliación es la FNMT-RCM con el 28,7% 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 2015 representantes en 515 órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos tanto propios como de organismos nacionales o internacionales.



En estos 704 comités, con el detalle que figura en el siguiente cuadro, hay 2.337 representantes del Ministerio, de los que 1.040 (44,5%) son mujeres y 1.297 (55,5%) son hombres. Aunque los datos no son totalmente homogéneos al tratarse de muestras, se observa un aumento respecto a 2014 en el porcentaje de mujeres representantes del Ministerio en los comités (43,7% en 2014), en torno al principio de paridad.

DISTRIBUCIÓN REPRESENTANTES POR SEXO AÑO 2015

Centro directivo	Nº Órganos/Comités	Total representantes	M	H	% M	% H
Subsecretaría	22	241	75	166	31,12%	68,88%
S. Estado Hacienda.	365	1.219	535	684	43,89%	56,11%
S.Estado Presupuestos	84	138	57	81	41,30%	58,70%
S.Est Adm. Públicas	233	739	373	366	50,47%	49,53%
TOTAL	704	2337	1040	1297	44,50%	55,50%

DISTRIBUCIÓN CARGOS DE LOS ÓRGANOS/COMITÉS POR SEXO AÑO 2015 (presidentes y vicepresidentes)

Centro directivo	Total cargos	M	H	% M	% H
Subsecretaría	12	6	6	50,00%	50,00%
S. Estado Hacienda.	178	61	117	34,27%	65,73%
S. Estado Presupuestos	2	1	1	50,00%	50,00%
S. Estado Adm. Públicas	192	94	98	48,96%	51,04%
TOTAL	384	162	222	42,19%	57,81%

Del total de cargos (presidentes y vicepresidentes), que asciende a 384, 162 cargos (42,19%) son mujeres y 222 (57,81%) son hombres (el porcentaje de mujeres en 2014 en la muestra era del 47,5%).

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.

SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO										
SOCIEDAD	CONSEJEROS A DICIEMBRE 2014					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2015				
	C.Admón	HOMBRES		MUJERES		C.Admón	HOMBRES		MUJERES	
		número	%	número	%		número	%	número	%
ACUAMED	12	7	58%	5	42%	12	8	67%	4	33%
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%	14	12	86%	2	14%
ENISA	11	8	73%	3	27%	11	9	82%	2	18%
EXPASA	9	6	67%	3	33%	9	6	67%	3	33%
GRANTECAN(consej-secretario)	8	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%
PARADORES DE TURISMO	15	10	67%	5	33%	15	11	73%	4	27%
RUMASA (En liquidación)	9	5	56%	4	44%	0	0	0%	0	0%
SEACSA	12	5	42%	7	58%	12	7	58%	5	42%
SECEGSA	9	5	56%	4	44%	9	6	67%	3	33%
SEGIPSA	12	8	67%	4	33%	12	7	58%	5	42%
SEGITUR	11	8	73%	3	27%	11	9	82%	2	18%
SELAE	13	5	38%	8	62%	14	7	50%	7	50%
SEIASA	11	8	73%	3	27%	12	9	75%	3	25%
SEITSA (INFR. TRANSP. TERRESTRE)	12	5	42%	7	58%	12	4	33%	8	67%
SENASA	10	7	70%	3	30%	11	7	64%	4	36%
SIEPSA	10	6	60%	4	40%	11	8	73%	3	27%
TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA	200	124	62%	76	38%	194	127	65%	67	35%
CELESA (participación DGPE minoritaria)	15	11	73%	4	27%	11	7	64%	4	36%
CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	13	9	69%	4	31%	13	8	62%	5	38%
ESTADIO DE LA CARTUJA (participación DGPE minoritaria)	11	7	64%	4	36%	11	6	55%	5	45%
TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA	39	27	69%	12	31%	35	21	60%	14	40%
TOTALES	239	151	63%	88	37%	229	148	65%	81	35%
Porcentaje s/ total Consejeros	100%	63,2%		36,8%		100%	64,6%		35,4%	

NOTAS:

* Rumasa consta en liquidación a diciembre de 2015

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



Baja ligeramente el porcentaje de consejeras respecto a 2014 (35% versus 37%).

B) SEPI

Al igual que en años anteriores, 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.

La proporción de mujeres que componen los consejos de administración de la SEPI y de sus empresas participadas directamente a 31 de diciembre de 2015 fue de un 37% de mujeres. Ello supone que en la SEPI la participación de mujeres ha aumentado en este año respecto a la situación de 31-12-2014 (34%).

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



CUADRO Nº 1
COMPOSICIÓN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN GRUPO SEPI A
31.12.2015
REPRESENTANTES CAPITAL PÚBLICO/NOMBRAMIENTO AGE

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	TOTAL CONSEJEROS		HOMBRES		MUJERES	
		MÁXIMO OMHAP 30.03.12 (A)	AGE A 31.12.2015 (B)	Nº	%	Nº	%
AGENCIA EFE	100%	12	12	6	50%	6	50%
CETARSA	79,18% (RESTO PRIVADOS)	12 (10)	10	7	70%	3	30%
CORREOS	100%	15	15	9	60%	6	40%
DEFEX	51% (RESTO PRIVADOS)	9 (5)	5	3	60%	2	40%
ENRESA (C)	20% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT)	12	12	8	67%	4	33%
ENSA	100%	12	8	4	50%	4	50%
ENUSA	60% (RESTO PÚBLICO: CIEMAT)	15	12	7	58%	5	42%
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78% (RESTO PÚBLICO: LAE)	9	9	6	67%	3	33%
HUNOSA	100%	12	7	4	57%	3	43%
MAYASA	100%	9	9	5	62%	4	44%
MERCASA	51% (RESTO PÚBLICO: FEAGA)	12	12	6	50%	6	50%
NAVANTIA	100%	15	11	8	73%	3	27%
SAECA	80% (RESTO PÚBLICO: FEAGA)	9	9	7	78%	2	22%
SEPIDES	100%	12	12	8	67%	4	33%
SODIEX	62,28% (SEPIDES) (RESTO)	9	5	3	60%	2	40%
TRAGSA	51% (RESTO PÚBLICO: FEAGA/DGPE)	15	13	10	67%	3	33%
TRAGSATEC	100% (TRAGSA)	12	12	6	50%	6	50%
TOTAL CONSEJEROS EMPRESAS GRUPO SEPI			173	107	62%	66	38%
SEPI MATRIZ	---	16	15	11	73%	4	27%
TOTAL CONSEJEROS GRUPO SEPI			188	118	63%	70	37%



- A. En el número MÁXIMO OMHAP 30.03.12, de conformidad con el RD 451/2012, se incluye el previsto en la OM y en bastardilla el que corresponde a la participación pública en la compañía, con la excepción de SEPI matriz, cuya composición es la prevista en la Ley 5/1996.
- B. En el TOTAL CONSEJEROS se incluyen los que son nombrados por la AGE (incluyendo Presidentes, pero no Secretarios de los Consejos que no son consejeros), en coherencia con la obligación que se establece en el artículo 53 de la LOIOHM, por lo que no se incluyen los siguientes consejeros no nombrados por la AGE:
 - CETARSA: Dos consejeros representantes del accionista privado (20,82%), un hombre y una mujer
 - DEFEX: Cuatro consejeros representantes de los accionistas privados (51%), todos hombres
 - ENSA: Un Consejero representante del Gobierno de Cantabria y dos representantes sindicales, todos hombres.
 - HUNOSA: Tres Consejeros designados por la Junta General del Principado de Asturias y dos representantes sindicales, todos hombres.
 - NAVANTIA. Dos representantes sindicales, todos hombres.
 - SODIEX: Cuatro representantes de la Junta de Extremadura y de Ayuntamientos.
 - TRAGSA: Dos representantes sindicales, todos hombres.
- C. Se incluyen los datos de ENRESA, participada minoritariamente por SEPI (20%), pero sometida al control de SEPI.

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

Sobre un total de 417 puestos totales de consejeros/as en sociedades adscritas al departamento, un total de 151 eran mujeres, lo que supone un 36,2% del total, porcentaje superior al del ejercicio anterior (34,8%).

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:

- Proyecto: Estudio comparado de los sistemas de atención a la dependencia y sus consecuencias para un diseño del sistema español.



- Proyecto: Estudio comparado de los sistemas de permisos parentales y sus consecuencias para un diseño del sistema español.
- Publicaciones:
 - o Castro García, Carmen y María Pazos Morán (2015): Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. Feminist Economics Review.
 - o Medialdea, Bibiana y María Pazos Morán (2015): Reorganizar el sistema de cuidados: condición necesaria para la recuperación económica y el avance democrático. <http://www.trasversales.net/mpbm.pdf>.
- Conferencias:
 - o Una fiscalidad justa y suficiente para salir de la crisis: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. 5/02/2015. Instituto Complutense de Estudios Internacionales. Universidad Complutense de Madrid.
 - o Desiguales por ley: las políticas públicas contra la igualdad de género. 28/05/2015. III Encuentro Intercongresual de Sociología del Trabajo. En la Universidad de Murcia.
 - o Derechos económicos de las mujeres. 30/05/2015. Casa de la Provincia. Sevilla. Organizado por el Forum de Política Feminista.
 - o Fiscalidad y modelo social: una reflexión feminista. 19/06/2015. UNED – ELA. San Sebastián
 - o Derechos humanos y feminismo. 20/07/2015. Universidad de Murcia.
 - o Parenthood and Gender regimes: the need for equal, non-transferable and 100% paid parental leave. 29/09/2015. Universidad Carlos III. Madrid.
 - o Políticas para la igualdad, la corresponsabilidad y los derechos. 1/10/2015. Colectivo de Dones de Sagunto y Ayuntamiento de Sagunto
 - o Por un sistema público de protección social universal. 3/10/2015. Forum de Política Feminista de Málaga.
 - o Economía y Cuidados. 21/10/2015. Universidad Carlos III.



- Participación en organización de Congresos:
 - o Parte del Comité Científico de la III Xornada Universitaria Galega en Xénero organizada por las tres universidades públicas gallegas: Vigo, La Coruña y Santiago de Compostela.
- Participación en proyectos:
 - o Contribución al proyecto “Gender Pay Gap – New solutions for an old problem – participando en el congreso organizado en el marco de este proyecto en el que se impartió la ponencia: Experiences from Spain. 2/06/2015. Viena.

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.

Y de este modo proceder a 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 estructurales y de inversión Europeos (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.

En 2015 se celebró el 10º plenario de la Red de Políticas de Igualdad. Los temas abordados estuvieron muy relacionados con la puesta en marcha del nuevo período 2014-2020; entre ellos se trató: puesta al día e información sobre el estado de situación de los Programas FEDER, FSE, FEADER y FEMP 2014-2020; criterios de selección de operaciones en el nuevo período; indicadores de género. Ya en 2016 se celebrará la 11 reunión plenaria de la Red y se constituirá la nueva Red, ya integrada por los 4 fondos (FEDER, FSE, FEADER y FEMP) para todo el período 2014-2020.

Asimismo, en la sesión de capacitación se abordaron los temas de Igualdad de Género en la sociedad de la Información y las TICs y la Igualdad de Género en el Sector agroalimentario. Se expusieron asimismo casos de buenas prácticas por parte de la Fundación Biodiversidad y del FEDER y FSE.

Durante el año se llevaron a cabo otras actuaciones a través de grupos de trabajo en los temas relacionados con la programación de los fondos, los indicadores de género o los criterios de selección de operaciones.

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.

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 2015, 5.214.210 euros, correspondientes a 768 resoluciones, de las cuales 228 han sido estimatorias. Entre las resoluciones positivas 43 corresponden a víctimas cuya relación con el agresor era la de cónyuge, ex cónyuge o pareja de hecho, con un importe de 1.056.724,57 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 2015 se han tramitado 5.428 expedientes de anticipos, con 2.923 resoluciones positivas. Se ha abonado a lo largo del ejercicio un importe total de 4.537.727,28 euros.

En 158 solicitudes la interesada ha alegado su condición de víctima de la violencia de género y en 634 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 2015 vinculados con la violencia de género ha sido de 797.214,18 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 2015 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.

Señalar que a finales de 2014 se había acordado por la Comisión de Igualdad la realización de una encuesta de opinión entre el personal de plantilla sobre el Plan de Igualdad a fin de conocer el grado de integración del mismo. En el año 2015 finalizó dicha encuesta y se elaboró el informe de conclusiones, analizándose cada una de las 16 cuestiones planteadas por sexo, intervalos de edad y grupo profesional.

Participó voluntariamente el 25% de la plantilla, con mayor participación de la mujer; por intervalos de edad, a mayor edad la participación disminuye y en cuanto a grupos profesionales porcentualmente destacó el de Subalternos, aunque en número se trata de un colectivo poco representativo en la plantilla.

El 66,69% manifiesta conocer el Plan de Igualdad y el 84,64 tienen la percepción de que la empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades. En relación con el tema de conciliación, hay que destacar que el 47,72% de los trabajadores y trabajadoras han disfrutado de alguna medida de esta naturaleza.

En cuanto al interés en recibir formación en materia de igualdad solo el 57% lo manifiesta, preocupando notablemente un 30% que no considera de interés la formación en esta materia; sobre la modalidad, la mayoría opta por la formación presencial en detrimento de la formación on line.

Sobre la igualdad de oportunidades en la promoción profesional, el 81,67% de los encuestados considera que en la FNMT-RCM las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades, siendo esa percepción mayor en el hombre que en la mujer.

Sobre campañas de sensibilización ofertadas on line los resultados no son positivos puesto que solamente el 5,39% de la plantilla las ha realizado.

Relacionado con la percepción de acoso, la mayoría considera que no ha observado en su entorno de trabajo situaciones de acoso, aunque si de conflicto laboral.



Este informe elaborado sobre la encuesta de opinión fue publicado en la página de intranet de la FNMT-RCM para conocimiento de toda la plantilla.

También, dado el elevado porcentaje de trabajadores masculinos de la plantilla, se consideran relevantes las acciones formativas relacionadas con la violencia en el trabajo llevadas a cabo en 2015 **en el PME**.

Asimismo dentro de la política de prevención del PME se han adoptado las medidas necesarias de carácter organizativo para prevenir la aparición de conductas de acoso laboral y acoso por razón de sexo, incluyendo la perspectiva de género y prevención de acoso por razón de sexo.

También se ha producido la actualización de procedimientos e instrucciones operativas en lenguaje no sexista en la terminología del sistema de gestión.

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:

► 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).

Tiene vigencia indefinida y su objetivo general profundizar en el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales de SEPI; promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en SEPI y facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal.

Para ello, el Plan contiene medidas en los ámbitos de la sensibilización y comunicación, selección y contratación, retribuciones, promoción y desarrollo profesional, formación, conciliación de la vida personal y laboral, salud y prevención del acoso laboral y de la violencia de género.



El seguimiento del cumplimiento de los objetivos y medidas se lleva a cabo a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

► **EMPRESAS OBLIGADAS A CONTAR CON PLAN DE IGUALDAD**

- Todas las empresas con plantillas superiores a 250 trabajadores cuentan, desde hace tiempo con Planes de Igualdad en vigor, que contienen medidas para promocionar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas, y la igualdad retributiva (se contempla en los Convenios Colectivos); promover la comunicación no sexista; luchar contra el acoso sexual (Protocolos de actuación); medidas formativas en materia de igualdad; así como procedimientos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de cada Plan.

Estos Planes están en línea con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO).

- Dentro del Sistema de Planificación, Seguimiento y Control que SEPI aplica como instrumento de gestión de su Grupo, se incorporó a partir del ejercicio 2012 una ficha específica sobre Plan de Igualdad (apartado Sostenibilidad-Indicadores Sociales-RRHH), que es cumplimentada por todas las empresas en el proceso de cierre del ejercicio, facilitando a SEPI la información sobre los Planes en vigor y las actuaciones más destacadas en materia de igualdad.

► **EMPRESAS NO OBLIGADAS A TENER PLAN DE IGUALDAD**

Las empresas del Grupo SEPI no obligadas a contar con Plan de Igualdad, aplican en sus relaciones laborales los principios de igualdad y no discriminación, en los términos previstos en la Constitución, la LOIEMH y la normativa laboral y de seguridad social vigente.

En las empresas que cuenta con Convenio Colectivo propio, se incluyen medidas en este sentido, así como de protección de la maternidad/paternidad, para la conciliación de la vida personal y laboral y la prevención del acoso laboral. En las empresas sujetas a convenios sectoriales o territoriales, se aplican medidas que suponen mejoras en materia de igualdad, conciliación....



► PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO

Es de destacar la existencia en algunas de las empresas del Grupo SEPI (SEPI MATRIZ, CETARSA, CORREOS, ENSA, ENUSA, NAVANTIA, GRUPO TRAGSA,..) de protocolos de prevención y actuación frente al acoso laboral y sexual, que prevén un cauce específico para formular las denuncias y Comisiones de Asesoramiento en esta materia.

Entre las actuaciones desarrolladas en el Grupo SEPI en el ejercicio 2015 en materia de igualdad, cabe destacar las siguientes:

A) SEPI

- Se ha llevado a cabo un análisis de la aplicación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (brecha salarial, horarios, promociones,...), con la intención de realizar una evaluación que será puesta en conocimiento de la plantilla.
- Se realizó una encuesta en su plantilla sobre conciliación de la vida personal y laboral, cuyos resultados se han tenido en cuenta para la elaboración de la “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación”, que será presentada en 2016 a la Comisión Paritaria y, a continuación, puesta a disposición de la plantilla.
- Se han continuado los trabajos, para la elaboración de un protocolo de prevención de la violencia de género.
- Se ha continuado difundiendo en su Grupo la información recibida del MINHAP sobre igualdad y violencia de género (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2015-2016, Información del Observatorio de la Violencia de Género).

B) CORREOS

- La normativa interna de CORREOS contempla políticas específicas de apoyo contra la violencia de género con medidas como la garantía de traslado de centro o localidad a través de una gestión rápida y eficaz, la protección del derecho a la confidencialidad, la reducción de la jornada y la excedencia por violencia de género.
- Colabora en la sensibilización sobre la violencia contra la mujer a través de su adhesión a la “Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género”.
- Se ha unido a la campaña “Hay salida” con el reparto de “chapas” entre su plantilla y clientes el Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer.



- Ha sido galardonado por la Delegación del Gobierno para la violencia de género del por su labor de sensibilización contra la violencia de género a través de la difusión de campañas informativas y por dar empleo a mujeres víctimas de maltrato.

C) ENSA

- La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ha informado favorablemente al “IV Informe Anual”, correspondiente al año 2014, elaborado por ENSA referente al seguimiento de las medidas que motivaron la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa”.
- Ha recibido del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el reconocimiento a dos Buenas Prácticas (“Formación y Sensibilización en Igualdad” y “Igualdad en las promociones internas”), ganadoras en el concurso organizado por la Red DIE. Ambas han sido incluidas en la colección EME (Economía Mujer Empresa) coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.
- Ha sido seleccionada como una de las empresas de la Red DIE para aparecer en el “Boletín de Igualdad en la empresa nº 20” editado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Ha participado en la difusión de múltiples campañas de sensibilización: “Día Internacional de la Mujer”; “STOP a la violencia de género”; “Día de la Igualdad Salarial”, etc.
- Se ha adherido a la iniciativa "Human Age Institute" impulsada por ManpowerGroup, cuyo objetivo es profundizar en el ámbito del Talento para que entre otras cosas, sirva como herramienta que garantice que los procesos de selección se desarrollan en un marco de igualdad.
- Ha colaborado por tercer año consecutivo, impartiendo charlas en materia de igualdad, en el proyecto “STARTInnova”, “mentorizando” un centro de educación secundaria en el desarrollo de un proyecto de emprendimiento empresarial con la finalidad de promover actitudes de emprendimiento entre chicos y chicas que cursan estudios en un centro educativo próximo a las instalaciones de la empresa.

D) ENUSA ha publicado en 2015 la revisión de su Plan de Igualdad.

E) HUNOSA. A lo largo de 2015 ha continuado elaborando su Plan de Igualdad, previsto en el vigente Convenio Colectivo (BOPA 28.11.2014), habiéndose



alcanzado en abril de 2016 un preacuerdo del que se están gestionando determinados trámites de autorización poder proceder a su formalización.

F) NAVANTIA. La vigencia de su Plan de Igualdad finalizó en diciembre de 2014, teniendo previsto negociar uno nuevo tras la firma del IV Convenio Colectivo, pero dado que este ha sido anulado por la Sentencia de la Audiencia Nacional de 13.2.2016, dicha negociación se ha demorado teniendo previsto continuarla en 2016.

G) TRAGSA

- Ha elaborado un borrador de MANUAL DE LENGUAJE NO SEXISTA, que incorpora los criterios recogidos en el PEIO.
- Ha puesto en marcha un Espacio de igualdad en la intranet determinando formatos y contenidos del mismo.

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.

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.

La **Dirección General de la Función Pública** es la encargada de elaborar el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito de la AGE. Este plan ha sido aprobado en Consejo de Ministros y entró en vigor tras la firma de la Resolución de 26 de noviembre de 2015 de la Secretaría de Estado y Administraciones Públicas. Asimismo hay que destacar la publicación de la Resolución de 25 de noviembre de 2015 de la Secretaría de Estado y Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. De esta forma, se hace efectiva la protección y el derecho a la asistencia social integral de las víctimas de violencia de género que sean empleadas de la Administración General del Estado.





4.- VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH



3. VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

La valoración del cumplimiento en 2015 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, aun cuando deben producirse avances para lograr la participación equilibrada de la mujer en los puestos directivos.

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 en 2015 se ha producido la entrada en vigor del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y sus Organismos Autónomos. El Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015 aprobó este II Plan, (BOE de 10 de diciembre de 2015), previo acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en aplicación de lo previsto en el artículo 64 de la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo que supone la necesidad de priorizar en los años sucesivos la implantación de sus medidas.