



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

EJERCICIO 2016

**MINISTERIO DE HACIENDA Y
FUNCIÓN PÚBLICA**



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 | 7 |
| - Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración | 8 |
| - Acceso al empleo público | 10 |
| -- Valoración en la provisión de puestos de trabajo | 15 |
| - Concesión de permisos y beneficios de protección | 16 |
| - Formación en materia de igualdad | 18 |
| - Comisión Técnica de Igualdad | 23 |
| - Violencia de género | 24 |
| 3. Aspectos de valoración individual | 26 |
| 3.1. Contratos de las administraciones públicas | 27 |
| 3.2. Actuaciones en materia de empleo | 28 |
| 3.2.1. Nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación | 28 |
| 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 | 52 |
| 3.3.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos | 52 |
| 3.3.2. Presencia en consejos de admón. de las empresas públicas | 54 |



| | |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.4. Otras actuaciones | 57 |
| 3.4.1. Secretaría de Estado de Hacienda | 57 |
| 3.4.2. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos | 59 |
| 3.4.3. Subsecretaría | 62 |
| 3.4.4. SEPI | 63 |
| 3.4.5. Secretaría de Estado de Administraciones Públicas..... | 65 |
| 4. Valoración del cumplimiento de la LOIEMH. | 67 |



RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

| | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| AEAT | Agencia Estatal de la Administración Tributaria |
| 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 |
| IT | Incapacidad Temporal |
| 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 |
| RSC | Responsabilidad Social Corporativa |
| 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 2016, cabe destacar en primer lugar, las actuaciones en materia de nombramiento de consejeras, con un porcentaje de representación cercano a la paridad (38,46%), a lo que contribuye, de manera decisiva, el grupo SEPI que ya cumple el principio de presencia equilibrada y en el que se ha nombrado, por primer vez, una mujer como Presidenta del mismo.

Sigue avanzando la participación de la mujer en las comisiones de valoración y se mantiene el porcentaje de mujeres directivas y predirectivas, con ligeras oscilaciones según los organismos. El porcentaje de representación en estos grupos, se encuentra cercano al de participación en el grupo A1.

Cabe destacar igualmente la presentación por la Secretaría de Estado de Función Pública de la “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado” por lo que supone en este área de tanta importancia para la mujer.

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 ⁽²⁾ 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 «minhafp.gob.es» e intranet corporativa «intranet.minhafp.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.

⁽²⁾ Actualmente, Subdirección General de Información de Transparencia y Contenidos Web (art. 19.2. f del Real Decreto 769/2017, de 28 de julio, que establece la estructura orgánica del MINHAFP).



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. Es inferior al 0,8% el número de comunicaciones de los espectadores relacionadas 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).

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.

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'.

También, 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.

Asimismo, hay que 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 2016 ha mantenido en la intranet 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, informe anuales de seguimiento del Plan de Igualdad, encuestas de opinión.... Asimismo, se ha entregado un tríptico a todo el personal como reseña del Plan.

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.

- **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** ⁽³⁾ 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, entre otros, 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.

⁽³⁾ Actualmente, Dirección General de Gobernanza Pública (art. 16 del Real Decreto 769/2017, de 28 de julio, que establece la estructura orgánica del MINHAFP).



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 **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.

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

Desde 2005 el INAP viene garantizando el criterio de paridad de hombres y mujeres en los tribunales de oposición de los procesos de los cuerpos y escalas A1 dependientes del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por él gestionados y en la Comisión Permanente de Selección y sus comisiones delegadas. Además en las convocatorias de los procesos selectivos en los que participa, el INAP se incluye una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.

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

En particular, en la AEAT se inició en 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. Se continúa avanzando en la consecución de ese principio, como lo demuestra el siguiente cuadro, y en el que se observa que la participación de la mujer es significativa.



| COMPOSICIÓN COMISIONES DE VALORACIÓN 2016 | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------|----------------|-----------|----------|----------|------------|----------|-----------|-----------|
| | ADMINISTRACIÓN | | | | SINDICATOS | | | |
| | VOCALES | | ASESORES | | VOCALES | | ASESORES | |
| | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| COMISIÓN DE EJECUCIÓN SENTENCIA 2014A02 C.C.R. | 9 | 5 | 1 | 2 | 3 | 0 | 9 | 4 |
| COMISIÓN DE EJECUCIÓN SENTENCIA 2014A02 J.L.R.R. | 8 | 6 | 1 | 1 | 4 | 0 | 12 | 4 |
| COMISIÓN DE EJECUCIÓN SENTENCIA 2014A02 S.A.L. | 7 | 6 | 1 | 1 | 4 | 0 | 10 | 2 |
| TOTALES | 24 | 17 | 3 | 4 | 11 | 0 | 31 | 10 |

- 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, los porcentajes de aprobadas en los cuerpos generales están próximos al de seleccionadas siendo superiores al 50%. También es habitual que el porcentaje de aprobadas sea ligeramente superior respecto al de seleccionadas. No sucede así en el cuerpo de tecnologías de la información en que cerca del 80% de las solicitudes son de hombres, aún cuando también mejora el porcentaje de aprobados respecto al de solicitudes.

En el cuadro siguiente se ofrece esa información por sexos.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2016 CON GESTIÓN DEL MAP

SOLICITUDES

| Grupo | Cuerpo/Escala | Acceso | Solicitudes | | | | |
|-------|-------------------------------------------------------------|-------------------|-------------|---------|-------|---------|-------|
| | | | Total | Hombres | | Mujeres | |
| A1 | Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado | Libre | 527 | 247 | 46,9% | 280 | 53,1% |
| A1 | Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado | Promoción interna | 27 | 15 | 55,6% | 12 | 44,4% |
| A1 | Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información | Libre | 705 | 482 | 68,4% | 223 | 31,6% |
| A1 | Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información | Promoción interna | 144 | 115 | 79,9% | 29 | 20,1% |
| A1 | Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos | Promoción interna | 348 | 162 | 46,6% | 186 | 53,4% |
| A1 | Secretaría, categoría superior | Promoción interna | 199 | 103 | 51,8% | 96 | 48,2% |
| A1 | Secretaría, categoría de entrada | Libre | 532 | 216 | 40,6% | 316 | 59,4% |
| A1 | Secretaría, categoría de entrada | Promoción interna | 81 | 46 | 56,8% | 35 | 43,2% |



| Grupo | Cuerpo/Escala | Acceso | Solicitudes | | | | |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | | | Total | Hombres | | Mujeres | |
| A1 | Intervención-Tesorería, categoría superior | Promoción interna | 217 | 81 | 37,3% | 136 | 62,7% |
| A1 | Intervención-Tesorería, categoría de entrada | Libre | 414 | 146 | 35,3% | 268 | 64,7% |
| A1 | Intervención-Tesorería, categoría de entrada | Promoción interna | 74 | 37 | 50,0% | 37 | 50,0% |
| A1 | Secretaría-Intervención | Libre | 987 | 359 | 36,4% | 628 | 63,6% |
| Total A1 | | | 4.255 | 2.009 | 47,2% | 2.246 | 52,8% |
| A2 | Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado | Libre | 4.581 | 1499 | 32,7% | 3082 | 67,3% |
| A2 | Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado | Promoción interna | 1.390 | 579 | 41,7% | 811 | 58,3% |
| A2 | Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado | Libre | 1.530 | 1080 | 70,6% | 450 | 29,4% |
| A2 | Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado | Promoción interna | 195 | 144 | 73,8% | 51 | 26,2% |
| C1 | Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado | Promoción interna | 6.027 | 2237 | 37,1% | 3790 | 62,9% |
| C1 | Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado | Libre | 4.128 | 3059 | 74,1% | 1069 | 25,9% |
| C1 | Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado | Promoción interna | 251 | 189 | 75,3% | 62 | 24,7% |
| C2 | Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado | Libre | 22.725 | 6710 | 29,5% | 16015 | 70,5% |
| C2 | Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado | Promoción interna | 1.934 | 749 | 38,7% | 1185 | 61,3% |
| Total A2, C1 y C2 | | | 42.761 | 16.246 | 38,0% | 26.515 | 62,0% |
| Total todos los cuerpos | | | 47.016 | 17.267 | 36,7% | 27.245 | 57,9% |



APROBADO/AS

| Grupo | Cuerpo/Escala | Acceso | Superan proceso | | | | |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | | | Total | Hombres | | Mujeres | |
| A1 | Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado | Libre | 39 | 15 | 38,5% | 24 | 61,5% |
| A1 | Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado | Promoción interna | 2 | 0 | 0,0% | 2 | 100,0% |
| A1 | Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información | Libre | 53 | 34 | 64,2% | 19 | 35,8% |
| A1 | Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información | Promoción interna | 10 | 8 | 80,0% | 2 | 20,0% |
| A1 | Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos | Promoción interna | 20 | 7 | 35,0% | 13 | 65,0% |
| A1 | Secretaría, categoría superior | Promoción interna | 10 | 6 | 60,0% | 4 | 40,0% |
| A1 | Secretaría, categoría de entrada | Libre | 12 | 2 | 16,7% | 10 | 83,3% |
| A1 | Secretaría, categoría de entrada | Promoción interna | 10 | 7 | 70,0% | 3 | 30,0% |
| A1 | Intervención-Tesorería, categoría superior | Promoción interna | 18 | 9 | 50,0% | 9 | 50,0% |
| A1 | Intervención-Tesorería, categoría de entrada | Libre | 14 | 7 | 50,0% | 7 | 50,0% |
| A1 | Intervención-Tesorería, categoría de entrada | Promoción interna | 10 | 4 | 40,0% | 6 | 60,0% |
| A1 | Secretaría-Intervención | Libre | 74 | 24 | 32,4% | 50 | 67,6% |
| Total A1 | | | 272 | 123 | 45,2% | 149 | 54,8% |
| A2 | Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado | Libre | 114 | 46 | 40,4% | 68 | 59,6% |
| A2 | Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado | Promoción interna | 84 | 39 | 46,4% | 45 | 53,6% |
| A2 | Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado | Libre | 79 | 51 | 64,6% | 28 | 35,4% |
| A2 | Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado | Promoción interna | 36 | 27 | 75,0% | 9 | 25,0% |



| Grupo | Cuerpo/Escala | Acceso | Superan proceso | | | | |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|---------|---------|-----|-------|
| | | | Total | Hombres | Mujeres | | |
| C1 | Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado | Promoción interna | 400 | 191 | 47,8% | 209 | 52,3% |
| C1 | Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado | Libre | 92 | 81 | 88,0% | 11 | 12,0% |
| C1 | Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado | Promoción interna | 43 | 37 | 86,0% | 6 | 14,0% |
| C2 | Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado | Libre | 77 | 46 | 59,7% | 31 | 40,3% |
| C2 | Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado | Promoción interna | 400 | 138 | 34,5% | 262 | 65,5% |
| Total A2, C1 y C2 | | | 1.325 | 656 | 49,5% | 669 | 50,5% |
| Total todos los cuerpos | | | 1.449 | 720 | 49,7% | 729 | 50,3% |

En la **AEAT** en el año 2016 en ninguno de los cuerpos con pruebas convocadas, a saber: A1, A2 y C1 ha habido infrarrepresentación de la mujer. Solamente existe infrarrepresentación en los cuerpos del Servicio de Vigilancia Aduanera.

En lo que respecta a los procesos selectivos de acceso a los cuerpos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, finalizados en 2016, los datos de las oposiciones reflejan lo siguiente:

Nombramientos de funcionarios de carrera en Cuerpos adscritos a la A.E.A.T.:

- Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado: fueron nombrados funcionarios de carrera, en 2016, un total de 29 funcionarios, de los cuales 20 eran mujeres y 9 eran hombres (68,96% de mujeres).
- Cuerpo Técnico de Hacienda: fueron nombrados funcionarios de carrera, en 2016, un total de 279 funcionarios, de los cuales 171 eran mujeres y 108 eran hombres.(61,29% de mujeres)
- Cuerpo General Administrativo, especialidad Agentes de la Hacienda Pública: fueron nombrados funcionarios de carrera, en 2016, un total de 517 funcionarios, de los cuales 319 eran mujeres y 198 eran hombres. (61,70% mujeres)



Estos datos muestran una clara tendencia de incremento del número de mujeres que participan en los procesos selectivos de la AEAT y que lo superan, 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.

En cuanto a las medidas de selección y formación en el año 2016 en la **FNMT** no ha resultado necesario aplicar las acciones positivas previstas para los procesos de selección en caso de empate (preferencia al género menos representado en la categoría convocada)

Como consecuencia de la herramienta que se implantó en su momento, se dispone, desagregado por sexo, dentro de cada proceso de selección, los hombres y mujeres que presentan solicitud, admitidos, presentados a cada una de las diferentes pruebas y aprobados, es decir, el impacto de género tanto en la promoción interna como libre. A mayor abundancia, 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 con ello fundamentalmente aquellas situaciones en las que no resulta posible alcanzar dicha paridad, que por la proporción de plantilla en la FNMT-RCM y procedimiento contemplado en convenio, afecta a la mayoría de los procesos.

Cabe destacar en el Área de Selección de la FNMT que los procesos de selección restringidos se realizan dentro de la jornada de trabajo y en las instalaciones de la propia entidad, publicándose manuales de referencia al inicio de cada convocatoria. Asimismo, para garantizar su cobertura, es habitual impartir cursos de formación, en unos casos al inicio de la misma y en otros entre la prueba teórica y la práctica.

Para garantizar que todas las personas interesadas tengan la posibilidad de presentarse, se paralizan los procesos de selección durante los períodos oficiales de vacaciones (julio, agosto y septiembre).

Como primer criterio de desempate se aplica el sexo menos representado.

- **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.

En la **AEAT** el 46,67% de los niveles 29 por adscripción provisional fueron adjudicados a mujeres, el 33% de niveles 29 por comisión de servicios fueron igualmente adjudicados a mujeres y en libre disposición el 35% de los niveles A1 fueron concedidos a mujeres, así como el 28% de los niveles 29. En cuanto a niveles A2, el 65% de los niveles 26 (máximo) se asignó a mujeres (comisión de servicios), en adscripción provisional se asignaron el 14,29% y en concursos el 30%.

- **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, de tal manera que de acuerdo con el artículo 58 de la LOIEMH, cuando las vacaciones coincidan con una incapacidad temporal (IT) derivada de embarazo, lactancia o permiso de maternidad, la empleada tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya vencido el año natural al que correspondan.

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.

En la **FNMT-RCM** donde, como tarea continua, ésta es un área de gran actividad y aceptación; hay que destacar como medida de conciliación que en el año 2016 se autorizó a todo el personal de plantilla la posibilidad de salir fuera del recinto fabril durante la media hora de descanso, situación reservada hasta ese momento a un colectivo muy restringido que obtuvo en su momento ese derecho por sentencia judicial.

Asimismo, a todas las peticiones de conciliación 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 la **AEAT** durante el año 2016, se han concedido un total de 1.521 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar, de los cuales 1.469 corresponden a personal funcionario (456 hombres y 1.023 mujeres), y 57 a personal laboral (13 hombres y 39 mujeres), lo que supone una ligera disminución con respecto al



año anterior en cuanto a personal laboral, y un aumento 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 473 permisos concedidos en total, de los cuales 288 han sido concedidos a mujeres y 185 a hombres, si bien se han aumentado ligeramente desde los 450 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 261 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

Establece el art 61.1 que todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

De este modo, los procesos selectivos gestionados por el **Departamento** incluyen un tema relativo a Políticas de Igualdad de Género: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y Políticas contra la Violencia de Género y 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 de un módulo en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres y otro en materia de violencia de género.

Asimismo, el mencionado artículo, señala en su apartado 2º, que la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.



En este sentido, el Plan de Formación del departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad, habiéndose convocado en el año 2016 el curso on-line “Igualdad de género en la AGE”, en el que se han formado 131 alumnos.

➤ Agencia Tributaria

Durante el año 2016, han participado en cursos presenciales en “materia de igualdad, conciliación y no discriminación”, un total de 32 personas, de las cuales un 54% fueron mujeres y un 46% hombres. Por grupos, participaron 1 persona perteneciente al Subgrupo A1, 10 del subgrupo A2, 17 del C1, 2 del C2, y 12 laborales.

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, por ese motivo se ha diseñado un curso de e-learning en el marco de formación con el fin de que a lo largo de 2017 y 2018 se realice dicho curso por el todo el personal.

➤ 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 2016, se señalan a continuación las actividades formativas cuyo programa en parte o totalmente trató la materia:

En concreto, en 2016, se realizaron los siguientes cursos desde el INAP:

- Cursos de formación que incluyeron un módulo sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género:

- Acción formativa «FG16000900001 - Lenguaje administrativo. Elaboración de documentos administrativos».

Del 28 al 30 de marzo de 2016.

Destinada a empleadas y empleados públicos pertenecientes al subgrupo A2 y personal laboral equivalente cuyos puestos de trabajo conlleven la elaboración de informes o redacción de textos administrativos. 15 h. Curso presencial. El programa incluyó la siguiente unidad: «Simplificación y modernización del lenguaje administrativo. Lenguaje no sexista». Se seleccionaron y admitieron 22 mujeres y 7 hombres.

- Acción formativa «FG160039 - Atención multicanal a la discapacidad».

Del 25 al 29 de abril de 2016.



Destinada a empleadas y empleados públicos pertenecientes a los subgrupos A2/C1/C2 y personal laboral fijo equivalente cuyas funciones en la gestión pública están relacionadas con esta materia. 25 h. Curso presencial. El programa incluyó la siguiente unidad: «Políticas públicas de discapacidad. Los derechos humanos como eje de las políticas. Mujer y discapacidad. La discapacidad en el contexto internacional». Se seleccionaron y admitieron 19 mujeres y 8 hombres.

- Acción formativa «FG0017 - Curso de especialización en la gestión de recursos humanos».
- Del 23 de mayo al 22 de junio de 2016.

Destinada a empleadas y empleados públicos pertenecientes al subgrupo A2 y personal laboral fijo equivalente que desempeñen funciones relacionadas con alguna materia de la gestión de los recursos humanos. 65 h. Curso presencial. El programa incluyó la unidad: «Políticas de igualdad de género». Se seleccionaron y admitieron 25 mujeres y 8 hombres.

➤ Cursos específicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género ofertados por el INAP en 2016:

- Acción formativa «FGO16006900001 - Igualdad de género».
Del 10 de octubre al 11 de noviembre de 2016.

Destinada a empleadas y empleados públicos pertenecientes a los subgrupos C1/C2 y al personal laboral equivalente. 25 h. Curso on line. Se seleccionaron y admitieron 36 mujeres y 21 hombres.

- Acción formativa «FG1600730001 - Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e inmigración».
Del 4 al 7 de julio de 2016.

Destinada a personas de los subgrupos C1/C2 y personal laboral equivalente, cuyas funciones están relacionadas con la atención e información a la ciudadanía. 25 h. Curso presencial. El programa incluyó la siguiente unidad: «Conocer los derechos que asisten a personas que pertenecen a colectivos de especial protección: víctimas de violencia de género, inmigrantes y discapacitados». Se seleccionaron y admitieron 23 mujeres y 8 hombres.

- Acción formativa «FDFS1600002 - Invertir en igualdad: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas».



Del 2 de noviembre al 4 de diciembre de 2016.

Destinada a empleadas y empleados públicos pertenecientes al subgrupo A1. El curso tiene como finalidad proporcionar formación específica para aplicar transversalmente el principio de igualdad y no discriminación en las fases de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos. 40 h. Curso semipresencial. Se seleccionaron y admitieron 12 mujeres y ningún hombre.

De entre toda esta formación, en los cursos específicos dedicados a la igualdad se admitieron el siguiente número de empleadas y empleados públicos:

| Distribución por sexo y grupos | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| Cursos específicos en materia de igualdad, entre mujeres y hombres y violencia de género | Grupo | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| | A1 | 12 | 100% | 0 | 0% | 12 |
| | A2 | 0 | -- | 0 | -- | 0 |
| | C1 | 24 | 67% | 12 | 33% | 36 |
| | C2 | 29 | 67% | 14 | 33% | 43 |
| | Grupo 1 | 0 | -- | 0 | -- | 0 |
| | Grupo 2 | 0 | -- | 0 | -- | 0 |
| | Grupo 3 | 2 | 100% | 0 | 0% | 2 |
| | Grupo 4 | 2 | 67% | 1 | 33% | 3 |
| | Grupo 5 | 2 | 50% | 2 | 50% | 4 |
| Total | | 71 | 71% | 29 | 29% | 100 |

Por último, todos los cursos selectivos organizados por el INAP en 2016 incluyeron módulos sobre igualdad entre hombres y mujeres: Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración Civil del Estado, Escala Superior de Técnicos de Tráfico, Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (Ingreso Libre), Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (Promoción Interna), Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Ingreso Libre) y Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Promoción Interna).



➤ 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.

➤ F.N.M.T.

En el año 2015 se realizó una encuesta de opinión entre el personal de la plantilla sobre el plan de igualdad. A la vista de los resultados de la encuesta de opinión, en el año 2016, conjuntamente con RSC, se planificó formación presencial en materia de igualdad para toda la plantilla dentro de la jornada de trabajo, estimando que en tres años se le habrá impartido a todo el colectivo. En 2016 asistieron 441 personas, de las que el 30,39% eran mujeres y el 69,61% hombres. A tener en cuenta que en ese momento la mujer representa en la plantilla el 22% y el hombre el 78% del total.

El módulo de formación en materia de responsabilidad social corporativa que incluye formación en materia de igualdad y que se está impartiendo de manera presencial y dentro de la jornada de trabajo, se continuará en los años 2017 y 2018 hasta completar la plantilla.

En el II Plan de Igualdad, a la vista de los resultados de la encuesta de opinión, se incrementan las campañas de sensibilización y se establece un módulo de formación obligatoria en igualdad, violencia de género y corresponsabilidad para todas las personas que promocionen a puestos técnicos, de mando y jefaturas.

Asimismo, como acción positiva, en caso de que no todos los solicitantes puedan asistir a cursos de formación convocados, tendrá prioridad el sexo menos representado en la categoría profesional a la que vaya dirigida la convocatoria.

- **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 2016 desde la Dirección General de la Función Pública se impulsó el seguimiento del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, aspecto que se reportó a la Comisión Técnica de Igualdad. 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.

Durante 2016 tuvo lugar una reunión de la Comisión Técnica de Igualdad para analizar el seguimiento del II Plan 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 2016 en los pliegos de contratación no incluyeron cláusulas o condiciones especiales sobre objetivos sociales, desde julio de 2013 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 2016 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.

Se facilitan los datos de personal a 4 de noviembre de 2016, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 415/2016, de 3 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales. En consecuencia, las comparaciones con el ejercicio anterior pueden presentar pequeñas oscilaciones respecto a las cifras ofrecidas debidas a las distintas fechas de referencia. Esto puede ser particularmente significativo para las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno ya incardinadas a esa fecha en el Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales.

a) Departamento, delegaciones del Gobierno y organismos autónomos

A 4 de noviembre de 2016 el porcentaje de mujeres que desempeñaban cargos directivos en el **departamento** (nivel 30) era de un 46,57%, (156 sobre un total de 335) al igual que a 31 de diciembre de 2015.

En las **delegaciones del Gobierno** el porcentaje aumenta situándose en un 32,67% (33 sobre un total de 101), un 28,04% en 2015.



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

| | 31/12/2015 | | | | 04/11/2016 | | | |
|----------------------------------|------------|------------|------------|---------------|------------|------------|------------|---------------|
| | H | M | Total | % M | H | M | Total | % M |
| Personal Directivo (N30) | 179 | 156 | 335 | 46,57% | 179 | 156 | 335 | 46,57% |
| Delegaciones del Gobierno | 77 | 30 | 107 | 28,04% | 68 | 33 | 101 | 32,67% |
| TOTAL | 256 | 186 | 442 | 42,08% | 247 | 189 | 436 | 43,35% |

Si consideramos los niveles 29 y 30 del departamento y delegaciones del Gobierno, el porcentaje asciende al 43,53% (350 sobre un total de 804) situándose, en porcentaje ligeramente superior que en el ejercicio anterior (42,48%).

En el caso de **altos cargos**, ha disminuido el porcentaje de mujeres en el conjunto del departamento (incluyendo delegaciones del Gobierno y organismos autónomos), situándose en un porcentaje del 26,67% frente al 28,26% en 2015, disminución debida a la baja de una mujer con alto cargo en una Delegación del Gobierno.

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

| | 31/12/2015 | | | | 4/11/2016 | | | |
|------------------------------|------------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | H | M | Total | % M | H | M | Total | % M |
| Departamento | 17 | 7 | 24 | 29,17% | 17 | 7 | 24 | 29,17% |
| OAAA | 3 | 0 | 3 | 0,00% | 3 | 0 | 3 | 0,00% |
| Delegaciones Gobierno | 13 | 6 | 19 | 31,58% | 13 | 5 | 18 | 27,78% |
| TOTAL | 33 | 13 | 46 | 28,26% | 33 | 12 | 45 | 26,67% |

En el **Parque Móvil del Estado** el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) era del 25%, no existiendo en 2016 personal predirectivo (niveles 29) (en 2015 la situación era idéntica). El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 20,0%.



DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL PARQUE MOVIL

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

En el **IEF**, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 30,0% y en los niveles 29 y 30 del 47,6%, situación idéntica a la del ejercicio anterior

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN IEF

| Nivel | H | M | Total | % Hombres | % Mujeres |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| 30 | 7 | 3 | 10 | 70,0 | 30,0 |
| 29 | 4 | 7 | 11 | 36,4 | 63,6 |
| TOTAL | 11 | 10 | 21 | 52,4 | 47,6 |

En el **INAP**, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 41,7% y en los niveles 29 y 30 del 47,6%, cifras ligeramente inferiores a las de 2015, en que ascendían a un 50% y un 52,4%, respectivamente.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL INAP

| Nivel | H | M | Total | % Hombres | % Mujeres |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| 30 | 7 | 5 | 12 | 58,3 | 41,7 |
| 29 | 4 | 5 | 9 | 44,4 | 55,6 |
| TOTAL | 11 | 10 | 21 | 52,4 | 47,6 |



En lo que se refiere a **MUFACE**, el porcentaje de hombres con nivel 30 ha aumentado y con nivel 29 ha disminuido con respecto a 2015, y en la agregación de estos dos niveles ha aumentado del 70,6% a fin de 2015 al 73,3% a 4/11/2016.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN MUFACE

| Nivel | H | M | Total | % Hombres | % Mujeres |
|--------------|-----------|----------|-----------|-------------|-------------|
| 30 | 5 | 2 | 7 | 71,4 | 28,6 |
| 29 | 6 | 2 | 8 | 75,0 | 25,0 |
| TOTAL | 11 | 4 | 15 | 73,3 | 26,7 |

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 | 0,0 |
| 29 | 3 | 1 | 4 | 75,0 | 25,0 |
| TOTAL | 4 | 1 | 5 | 80,0 | 20,0 |

b) Agencia Tributaria

El porcentaje de hombres con nivel 30, a 4 de noviembre de 2016, era del 73,8% (el mismo en 2015) y el de directivas y predirectivas del 36,1% (36,0% en 2015). El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 40,0% (39,4% en 2015). Ello supone una continuidad del porcentaje de mujeres directivas con respecto a 2015, aumentando ligeramente el de las predirectivas.



DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

| NIVEL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % Hombres | % Mujeres |
|--------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| 30 | 107 | 38 | 145 | 73,8 | 26,2 |
| 29 | 237 | 156 | 393 | 60,3 | 39,7 |
| TOTAL | 344 | 194 | 538 | 63,9 | 36,1 |

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 públicos por sexo y tipos de órgano, cifras que arrojan unos porcentajes similares a los de similar fecha de 2015.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO A 04-11-2016

| | Hombres | Mujeres | Total | % Mujeres |
|----------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Servicios centrales | 1.812 | 2.836 | 4.648 | 61,02% |
| Servicios territoriales | 1.778 | 2.434 | 4.212 | 57,79% |
| TOTAL DEPARTAMENTO | 3.590 | 5.270 | 8.860 | 59,48% |
| Delegaciones del Gobierno | 2.812 | 3.441 | 6.253 | 55,03% |
| TOTAL DELEG. GOBIERNO | 2.812 | 3.441 | 6.253 | 55,03% |
| PME | 808 | 97 | 905 | 10,72% |
| IEF | 54 | 87 | 141 | 61,70% |
| INAP | 68 | 105 | 173 | 60,69% |
| MUFACE | 323 | 552 | 875 | 63,09% |
| CMT | 25 | 31 | 56 | 55,36% |
| TOTAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS | 1.278 | 872 | 2.150 | 40,56% |
| AEAT | 11.802 | 13.167 | 24.969 | 52,73% |
| Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado | 362 | 286 | 648 | 44,14% |
| FNMT-RCM | 1.033 | 292 | 1.325 | 22,04% |
| SEPI | 60 | 129 | 189 | 68,25% |
| AEVAL | 19 | 21 | 40 | 52,50% |
| TOTAL ENTES PÚBLICOS | 13.276 | 13.895 | 27.171 | 51,14% |
| TOTAL | 20.956 | 23.478 | 44.434 | 52,84% |



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

La clasificación de los funcionarios y funcionarias del departamento, por grupos de titulación, a 4 de noviembre de 2016, era la siguiente:

PERSONAL FUNCIONARIO DEL DEPARTAMENTO Y DELEGACIONES DEL GOBIERNO POR GRUPOS PROFESIONALES A 04-11-2016

| Grupo | SERV. CENTRALES | | | SERV. TERRITORIALES | | | DELEG. GOBIERNO | | | TOTALES | | | |
|--------------|-----------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total | % M |
| A1 | 563 | 579 | 1.142 | 309 | 247 | 556 | 424 | 447 | 871 | 1.296 | 1.273 | 2.569 | 49,55% |
| A2 | 545 | 820 | 1.365 | 562 | 599 | 1.161 | 400 | 348 | 748 | 1.507 | 1.767 | 3.274 | 53,97% |
| C1 | 295 | 595 | 890 | 467 | 750 | 1.217 | 618 | 765 | 1.383 | 1.380 | 2.110 | 3.490 | 60,46% |
| C2 | 179 | 644 | 823 | 277 | 703 | 980 | 747 | 1.469 | 2.216 | 1.203 | 2.816 | 4.019 | 70,07% |
| E | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 6 | 15 | 4 | 19 | 20 | 8 | 28 | 28,57% |
| TOTAL | 1.584 | 2.639 | 4.223 | 1.618 | 2.302 | 3.920 | 2.204 | 3.033 | 5.237 | 5.406 | 7.974 | 13.380 | 59,60% |

Esta estructura de plantilla supone un mantenimiento del porcentaje de mujeres respecto a 2015, 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 04-11-2016

| VINCULACIÓN | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % MUJERES |
|-------------------------------------------|------------|------------|--------------|---------------|
| PERSONAL LABORAL NO CONVENIO ÚNICO | 28 | 17 | 45 | 37,78% |
| 2 (Titulado Superior) | 43 | 30 | 73 | 41,10% |
| 3 (Titulado Medio) | 67 | 60 | 127 | 47,24% |
| 4 (Técnico Superior) | 209 | 135 | 344 | 39,24% |
| 5 (Oficial) | 260 | 146 | 406 | 35,96% |
| 6 (Ayudante) | 389 | 340 | 729 | 46,64% |
| TOTAL | 996 | 728 | 1.724 | 42,23% |



El peso de las mujeres por grupos es superior al 40%, salvo en el grupo E de funcionarios y en los grupos 4 y 5 de laborales y en el personal laboral no sujeto a convenio único. 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 | 26 | 48 | 74 | 3 | 2 | 5 | 29 | 50 | 79 | 63,29% |
| 30 a 34 | 187 | 332 | 519 | 5 | 3 | 8 | 192 | 335 | 527 | 63,57% |
| 35 a 39 | 484 | 735 | 1.219 | 37 | 14 | 51 | 521 | 749 | 1.270 | 58,98% |
| 40 a 44 | 571 | 841 | 1.412 | 59 | 47 | 106 | 630 | 888 | 1.518 | 58,50% |
| 45 a 49 | 817 | 1.233 | 2.050 | 140 | 93 | 233 | 957 | 1.326 | 2.283 | 58,08% |
| 50 a 54 | 1.350 | 2.087 | 3.437 | 235 | 197 | 432 | 1.585 | 2.284 | 3.869 | 59,03% |
| 55 a 59 | 1.254 | 1.932 | 3.186 | 314 | 263 | 577 | 1.568 | 2.195 | 3.763 | 58,33% |
| 60 a 64 | 556 | 678 | 1.234 | 196 | 113 | 309 | 752 | 791 | 1.543 | 51,26% |
| A partir de 65 | 161 | 88 | 249 | 7 | 5 | 12 | 168 | 93 | 261 | 35,63% |
| TOTAL | 5.406 | 7.974 | 13.380 | 996 | 737 | 1.733 | 6.402 | 8.711 | 15.113 | 57,64% |

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 OOAA se recoge su evolución en el siguiente cuadro:

PERSONAL DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

| | 31/12/2014 | | | | 4/11/2016 | | | |
|-------------------------------------------------------|--------------|------------|--------------|---------------|--------------|------------|--------------|---------------|
| | H | M | Total | % M | H | M | Total | % M |
| Parque Móvil del Estado | 822 | 103 | 925 | 11,14% | 808 | 97 | 905 | 10,72% |
| Instituto de Estudios Fiscales | 56 | 90 | 146 | 61,64% | 54 | 87 | 141 | 61,70% |
| Instituto Nacional de Administración Pública | 66 | 109 | 175 | 62,29% | 68 | 105 | 173 | 60,69% |
| Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado | 325 | 554 | 879 | 63,03% | 323 | 552 | 875 | 63,09% |
| Comisión para el Mercado de Tabacos | 26 | 32 | 58 | 55,17% | 25 | 31 | 56 | 55,36% |
| TOTAL | 1.295 | 888 | 2.183 | 40,68% | 1.278 | 872 | 2.150 | 40,56% |



La participación de las mujeres en los organismos autónomos mantiene el peso del departamento, con la excepción del PME en que alcanza el 10'72%, debido a la incidencia del personal laboral.

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 | 1 | 5 | 80,00% | 20,00% |
| A2 | 10 | 7 | 17 | 58,82% | 41,18% |
| C1 | 11 | 16 | 27 | 40,74% | 59,26% |
| C2 | 131 | 24 | 155 | 84,52% | 15,48% |
| TOTAL | 156 | 48 | 204 | 76,47% | 23,53% |

En el **PME** se aprecia un ligero aumento en el porcentaje total de hombres de la plantilla de funcionarios respecto al ejercicio anterior (76,47% en 2016 y 75,89% en 2015) a pesar de la pequeña reducción de aquélla.

FUNCIONARIOS/AS IEF POR GRUPOS

| GRUPO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % HOMBRES | % MUJERES |
|--------------|-----------|-----------|------------|---------------|---------------|
| A1 | 13 | 15 | 28 | 46,43% | 53,57% |
| A2 | 8 | 31 | 39 | 20,51% | 79,49% |
| C1 | 6 | 11 | 17 | 35,29% | 64,71% |
| C2 | 3 | 19 | 22 | 13,64% | 86,36% |
| TOTAL | 30 | 76 | 106 | 28,30% | 71,70% |

El porcentaje de mujeres en la plantilla del **IEF** era a 04/11/2016 el 71,70% y mayoritario en todos sus grupos. Sube el porcentaje de total de mujeres respecto al ejercicio anterior, así como también el porcentaje de mujeres del grupo A1.



FUNCIONARIOS/AS INAP POR GRUPOS

| GRUPO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % HOMBRES | % MUJERES |
|--------------|-----------|-----------|------------|---------------|---------------|
| A1 | 15 | 20 | 35 | 42,86% | 57,14% |
| A2 | 13 | 16 | 29 | 44,83% | 55,17% |
| C1 | 14 | 18 | 32 | 43,75% | 56,25% |
| C2 | 14 | 29 | 43 | 32,56% | 67,44% |
| E | 1 | 1 | 2 | 50,00% | 50,00% |
| TOTAL | 57 | 84 | 141 | 40,43% | 59,57% |

La plantilla del **INAP** está compuesta mayoritariamente por mujeres en todos los grupos, salvo en el grupo E, aún cuando disminuye ligeramente el porcentaje de mujeres del grupo A1.

FUNCIONARIOS/AS MUFACE POR GRUPOS

| GRUPO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % HOMBRES | % MUJERES |
|--------------|------------|------------|------------|---------------|---------------|
| A1 | 37 | 44 | 81 | 45,68% | 54,32% |
| A2 | 38 | 60 | 98 | 38,78% | 61,22% |
| C1 | 87 | 150 | 237 | 36,71% | 63,29% |
| C2 | 103 | 264 | 367 | 28,07% | 71,93% |
| TOTAL | 265 | 518 | 783 | 33,84% | 66,16% |

En la plantilla de **MUFACE** hay mayoría de mujeres en todos los grupos. Aumenta el porcentaje de mujeres del grupo A1 respecto a 2015.

FUNCIONARIOS/AS CMT POR GRUPOS

| GRUPO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % HOMBRES | % MUJERES |
|--------------|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|
| A1 | 9 | 4 | 13 | 69,23% | 30,77% |
| A2 | 7 | 11 | 18 | 38,89% | 61,11% |
| C1 | 7 | 9 | 16 | 43,75% | 56,25% |
| C2 | 1 | 6 | 7 | 14,29% | 85,71% |
| TOTAL | 24 | 30 | 54 | 44,44% | 55,56% |

En la plantilla del **CMT** son mayoría los hombres en el grupo A1 (69,23%), y minoría en los demás grupos sobre todo en el C2 (14,29%). Se mantiene el porcentaje de mujeres en los distintos grupos respecto a 2015, salvo el A2, en el que se aprecia un aumento del porcentaje de mujeres.



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 ESPECÍFICAS | 1 | 2 | 0 | 2 | 100% | 0% |
| TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS | 2 | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES | 2 | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| TECNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES | 3 | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES | 3 | 1 | 5 | 6 | 16,67% | 83,33% |
| OFICIAL DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES | 4 | 17 | 0 | 17 | 100% | 0% |
| OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES | 4 | 595 | 35 | 630 | 94,44% | 5,56% |
| 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 354 mujeres que representan el 5,56%. A pesar de ello se produce un incremento de 2 efectivos en esta categoría respecto a 2015.

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 | 0 | 1 | | | 0 | 1 | 0 | 1 | 0% |
| Grupo: 3 | | | | | | | | | | |
| Redactor Diagramador | 0 | 1 | 1 | | | 0 | 0 | 1 | 1 | 100% |
| Tecnico Suo. Actividades Tec. y Profesionales | 4 | 0 | 4 | | | 0 | 4 | 0 | 4 | 0% |
| Tecnico Sup.Gestión y Serv.Comunes | 1 | 0 | 1 | | | 0 | 1 | 0 | 1 | 0% |
| Grupo: 4 | | | | | | | | | | |
| Oficial de Actividades Tec. y Profesionales | 2 | 1 | 3 | | | 0 | 2 | 1 | 3 | 33,33% |
| Oficial de Gestión y Servicios Comunes | 1 | 2 | 3 | | | 0 | 1 | 2 | 3 | 66,67% |
| Grupo: 5 | | | | | | | | | | |
| Ayudante de Gestión y Servicios Comunes | 15 | 7 | 22 | | | 0 | 15 | 7 | 22 | 31,82% |
| TOTAL CONVENIO: | 24 | 11 | 35 | 0 | 0 | 0 | 24 | 11 | 35 | 31,43% |



Ha disminuido en el IEF el porcentaje de mujeres en estas categorías que pasa del 35,1% en 2015 al 31,4% a 04/11/2016.

PERSONAL LABORAL INAP POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

| Categorías profesionales | GRUPO | Hombres | Mujeres | Total | % M |
|--------------------------|-------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| TEC.SUP.ACT.TEC. | G3 | 2 | 5 | 7 | 71,43% |
| TEC.SUP.GES.S.COM. | G3 | 0 | 1 | 1 | 100,00% |
| OF.ACT.TEC.PROF. | G4 | 1 | 2 | 3 | 66,67% |
| OF.GEST.S.COM. | G4 | 4 | 4 | 8 | 50,00% |
| AYTE.GEST.S.COM. | G5 | 4 | 9 | 13 | 69,23% |
| TOTAL | | 11 | 21 | 32 | 65,63% |

En el personal laboral del INAP la participación de mujeres es mayoritaria con una participación del 65,63%, apreciándose un claro aumento respecto al ejercicio anterior, sobre todo a las categorías de técnico superior.

PERSONAL LABORAL MUFACE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

| Grupos y categorías | SS.CC. | | | SS.TT. | | | Total | | | |
|-------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total | % M |
| Convenio Único Grupo G1 | | | | | | | | | | |
| TITULADO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0% |
| Grupo: G2 | | | | | | | | | | |
| TITULADO MEDIO ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100% |
| Grupo: G3 | | | | | | | | | | |
| TECNICO SUPERIOR ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0,00% |
| TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES | 3 | 4 | 7 | 3 | 1 | 4 | 6 | 5 | 11 | 45,45% |
| Grupo: G4 | | | | | | | | | | |
| OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES | 5 | 3 | 8 | 30 | 15 | 45 | 35 | 18 | 53 | 33,96% |
| Grupo: G5 | | | | | | | | | | |
| AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES | 6 | 4 | 10 | 8 | 5 | 13 | 14 | 9 | 23 | 39,13% |
| TOTAL CONVENIO: Convenio Único | 17 | 12 | 29 | 41 | 21 | 62 | 58 | 33 | 91 | 36,26% |
| Fuera Convenio Grupo G1 | | | | | | | | | | |
| JEFE SECCION INFORMACION Y COMUNICACIÓN | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100% |
| TOTAL FUERA DE CONVENIO | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100% |
| TOTAL | 17 | 13 | 30 | 41 | 21 | 62 | 58 | 34 | 92 | 36,96% |



En el personal laboral de **MUFACE** el porcentaje de participación de la mujer es del 36,96%, porcentaje similar al de 2015.

c) *Organismos*

AEAT

PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AEAT CLASIFICADO POR GRUPOS

| GRUPO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % HOMBRES | % MUJERES |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| A1 | 1.398 | 926 | 2.324 | 60,15% | 39,85% |
| A2 | 3.709 | 3.921 | 7.630 | 48,61% | 51,39% |
| C1 | 4.430 | 4.557 | 8.987 | 49,29% | 50,71% |
| C2 | 1.278 | 3.234 | 4.512 | 28,32% | 71,68% |
| E | 8 | 1 | 9 | 88,89% | 11,11% |
| Total | 10.823 | 12.639 | 23.462 | 46,13% | 53,87% |

La distribución por sexos del personal de la Agencia Tributaria es muy semejante a la de 2015 en la que las mujeres fueron mayoría con un 53,90% del total mientras que en 2016 lo han sido con un 53,87%. Esa situación se mantiene por grupos.

Algo parecido sucede en la distribución del personal laboral por grupos profesionales, que es la siguiente:

PERSONAL LABORAL DE LA AEAT. DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

| GRUPO PROFESIONAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | % HOMBRES | % MUJERES |
|-------------------|------------|------------|--------------|---------------|---------------|
| L01 | 12 | 3 | 15 | 80,00% | 20,00% |
| L02 | 34 | 19 | 53 | 64,15% | 35,85% |
| L03 | 231 | 63 | 294 | 78,57% | 21,43% |
| L04 | 328 | 333 | 661 | 49,62% | 50,38% |
| L05 | 374 | 110 | 484 | 77,27% | 22,73% |
| TOTAL | 979 | 528 | 1.507 | 64,96% | 35,04% |



Se observa una mayoría de hombres en todos los grupos profesionales menos en el grupo 4 en el que se da una situación muy equilibrada.

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 | 31 | 51,67 | 29 | 48,33 | 60 | 0 | - | 0 | - | 0 |
| 30-39 | 1.069 | 58,51 | 758 | 41,49 | 1.827 | 16 | 57,14 | 12 | 42,86 | 28 |
| 40-49 | 2.562 | 55,37 | 2.065 | 44,63 | 4.627 | 74 | 43,53 | 96 | 56,47 | 170 |
| 50-59 | 7.374 | 54,99 | 6.036 | 45,01 | 13.410 | 292 | 33,64 | 576 | 66,36 | 868 |
| 60 y más años | 1.603 | 45,31 | 1.935 | 54,69 | 3.538 | 146 | 33,11 | 295 | 66,89 | 441 |
| Total general | 12.639 | 53,87 | 10.823 | 46,13 | 23.462 | 528 | 35,04 | 979 | 64,96 | 1.507 |

Se observa una clara mayoría de mujeres así como el cumplimiento en todos ellos del principio de presencia equilibrada.

FNMT-RCM

PERSONAL DE LA FNMT-RCM CLASIFICADO POR CATEGORÍAS

| Categorías | H | M | Total | % HOMBRES | % MUJERES |
|-----------------|------------|------------|-------------|---------------|---------------|
| DIRECTIVOS | 31 | 6 | 37 | 83,78% | 16,22% |
| JEFATURAS | 70 | 16 | 86 | 81,40% | 18,60% |
| MANDOS | 61 | 5 | 66 | 92,42% | 7,58% |
| TECNICOS | 193 | 69 | 262 | 73,66% | 26,34% |
| ADMINISTRATIVOS | 76 | 64 | 140 | 54,29% | 45,71% |
| OPERARIOS | 386 | 51 | 437 | 88,33% | 11,67% |
| SUBALTERNOS | 32 | 4 | 36 | 88,89% | 11,11% |
| TOTAL | 849 | 215 | 1064 | 79,79% | 20,21% |



Se mantiene el porcentaje general de mujeres y sube en mandos (7,58% vs. 6,15%) y técnicos (26,34% vs. 26,02%)

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, la FNMT-RCM y el PME; en la Secretaría de Estado de Hacienda, del IEF, la Agencia Tributaria y la Dirección General de Ordenación del Juego, en la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, la Intervención General de la Administración del Estado y la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas y en la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, la Secretaría General de Financiación Autonómica y Local y el INAP.



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: SUBSECRETARÍA

Ejercicio 2016

| 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 | 12 | | 1 | | 13 |
| 2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia | Concedidos | 3 | 22 | | | 25 |
| 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 | | 4 | | | 4 |
| 10. Reducción de jornada por razón de guarda legal. | Concedidos | | 23 | | | 2 |
| 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 | 5 | 3 | | | 8 |
| 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 | 5 | | | 6 |
| 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 | | | | 2 | 2 |
| 22. Teletrabajo. | Concedidos | | | | | |
| TOTAL | Concedidos | 21 | 36 | 1 | 2 | 60 |



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: FNMT/REAL CASA MONEDA

Ejercicio 2016

| 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 | | | 18 | 0 | 18 |
| 2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia | Concedidos | | | 3 | 6 | 9 |
| 3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural. | Concedidos | | | | | |
| 4. Permiso de maternidad | Concedidos | | | 1 | 5 | 6 |
| 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 | | | 0 | 11 | 11 |
| 10. Reducción de jornada por conciliación personal. | Concedidos | | | 3 | 1 | 4 |
| 11. Flexibilidad horario de trabajo por conciliación personal y laboral, incluido por hijos a cargo menores de 12 años | Concedidos | | | 335 | 134 | 469 |
| 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 | | | 1 | 1 | 2 |
| 15. Turno fijo por cuidado de hijos (Turno fijo en sistema de rotación) | Concedidos | | | 13 | 8 | 21 |
| 16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave. | Concedidos | | | 0 | 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 cuidado de familiares | Concedidos | | | 1 | 0 | 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 | | | 10 | 4 | 14 |
| 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 | 0 | 1 |
| 25. Turno fijo por estudios oficiales | | | | 8 | 2 | 10 |
| TOTAL | Concedidos | | | 417 | 180 | 597 |



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: PARQUE MÓVIL DEL ESTADO

Ejercicio 2016

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



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: IGAE

Ejercicio 2016

| 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 | 15 | | | | 15 |
| 2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia | Concedidos | 2 | 13 | | | 15 |
| 3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural. | Concedidos | | 5 | | | 5 |
| 4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro | Concedidos | | | | | |
| 5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad | Concedidos | | | | | |
| 6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida. | Concedidos | | | | | |
| 7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales. | Concedidos | | | | | |
| 8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares. | Concedidos | | | | | |
| 9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años. | Concedidos | | | | | |
| 10. Reducción de jornada por razón de guarda legal. | Concedidos | | | | | |
| 11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención. | Concedidos | 3 | 2 | | | 5 |
| 12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años. | Concedidos | 57 | 129 | | 1 | 187 |
| 13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales. | Concedidos | | | | | |
| 14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores. | Concedidos | 3 | 6 | | | 9 |
| 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 | 46 | 156 | | 1 | 203 |



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS
Ejercicio 2016

| 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 | | 1 | | | 1 |
| 4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro | Concedidos | | | | | |
| 5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad | Concedidos | | | | | |
| 6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida. | Concedidos | | | | | |
| 7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales. | Concedidos | | | | | |
| 8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares. | Concedidos | | | | | |
| 9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años. | Concedidos | | | | | |
| 10. Reducción de jornada por razón de guarda legal. | Concedidos | | | | | |
| 11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención. | Concedidos | | | | | |
| 12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años. | Concedidos | 3 | 13 | | | 16 |
| 13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales. | Concedidos | | | | | |
| 14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores. | Concedidos | | 1 | | | 1 |
| 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 | 4 | 15 | | | 19 |



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: AEAT

Ejercicio 2016

| 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 | 124 | 2 | 3 | | 129 |
| 2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia | Concedidos | 192 | 196 | | | 215 |
| 3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural. | Concedidos | 9 | 137 | | | 146 |
| 4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro | Concedidos | | | | | 0 |
| 5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad | Concedidos | | 1 | | | 1 |
| 6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida. | Concedidos | | 2 | | | 2 |
| 7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales. | Concedidos | | 1 | | | 1 |
| 8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares. | Concedidos | 1 | 7 | | | 8 |
| 9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años. | Concedidos | 14 | 59 | | 13 | 86 |
| 10. Reducción de jornada por razón de guarda legal. | Concedidos | 4 | 18 | | 1 | 23 |
| 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 | 185 | 288 | 4 | 13 | 490 |
| 13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales. | Concedidos | | 5 | | | 5 |
| 14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores. | Concedidos | 60 | 201 | 4 | 7 | 272 |
| 15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad. | Concedidos | 13 | 30 | | 1 | 44 |
| 16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave. | Concedidos | 4 | 15 | 1 | 1 | 21 |
| 17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas. | Concedidos | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 |
| 18. Excedencia por motivo de violencia de género. | Concedidos | | | | | 0 |
| 19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género. | Concedidos | | | | | 0 |
| 20. Traslados por violencia de género. | Concedidos | | | | | 0 |
| 21. Traslados por razones de salud. | Concedidos | 22 | 47 | | 1 | 70 |
| 22. Teletrabajo. | Concedidos | | | | | |
| TOTAL | Concedidos | 456 | 1013 | 13 | 39 | 1521 |



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES

Ejercicio 2016

| MEDIDAS | Nº de actuaciones | Personal funcionario | | Personal laboral | | TOTAL |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|-----------|------------------|----------|-----------|
| | | H | M | H | M | |
| 1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida | Concedidos | 3 | | | | 3 |
| 2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia | Concedidos | | 1 | | | 1 |
| 3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural. | Concedidos | | 1 | | | 1 |
| 4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro | Concedidos | | | | | |
| 5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad | Concedidos | | | | | |
| 6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida. | Concedidos | | | | | |
| 7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales. | Concedidos | | | | | |
| 8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares. | Concedidos | | | | | |
| 9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años. | Concedidos | | | | | |
| 10. Reducción de jornada por razón de guarda legal. | Concedidos | | | | | |
| 11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención. | Concedidos | | | | | |
| 12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años. | Concedidos | 1 | 9 | 1 | 1 | 12 |
| 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 | 4 | 12 | 1 | 1 | 18 |



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DEL JUEGO

Ejercicio 2016

| MEDIDAS | Nº de actuaciones | Personal funcionario | | Personal laboral | | TOTAL |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|---|------------------|---|----------|
| | | H | M | H | M | |
| 1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida | Concedidos | 1 | | | | 1 |
| 2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia | Concedidos | | | | | |
| 3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural. | Concedidos | | | | | |
| 4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro | Concedidos | 1 | | | | 1 |
| 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 | 2 | | | | 2 |



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: SECRETARÍA GENERAL DE FINANCIACIÓN AUTÓNOMICA Y LOCAL
Ejercicio 2016

| MEDIDAS | Nº de actuaciones | Personal funcionario | | Personal laboral | | TOTAL |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|-----------|------------------|----------|-----------|
| | | H | M | H | M | |
| 1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida | Concedidos | 3 | | | | 3 |
| 2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia | Concedidos | | 1 | | | 1 |
| 3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural. | Concedidos | | 1 | | | 1 |
| 4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro | Concedidos | | | | | |
| 5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad | Concedidos | | | | | |
| 6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida. | Concedidos | | | | | |
| 7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales. | Concedidos | | | | | |
| 8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares. | Concedidos | | | | | |
| 9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años. | Concedidos | | | | | |
| 10. Reducción de jornada por razón de guarda legal. | Concedidos | | | | | |
| 11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención. | Concedidos | | | | | |
| 12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años. | Concedidos | 1 | 9 | 1 | 1 | 12 |
| 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 | 4 | 12 | 1 | 1 | 18 |



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: INAP

Ejercicio 2016

| 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 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia | Concedidos | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10. Reducción de jornada por razón de guarda legal. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años. | Concedidos | 4 | 13 | 0 | 0 | 17 |
| 13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales. | Concedidos | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 18. Excedencia por motivo de violencia de género. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20. Traslados por violencia de género. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 21. Traslados por razones de salud. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 22. Teletrabajo. | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 23. Excedencia por cuidado de hijos | Concedidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | Concedidos | 5 | 15 | 0 | 0 | 20 |



Del análisis conjunto de los mencionados cuadros, cabe señalar que, en 2016, se han concedido en las unidades señaladas, 2.378 permisos, de los que el 61,73% correspondían a mujeres. Si consideramos la suma de la Subsecretaría, IGAE, y AEAT, 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, 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 63,21%, 84,44% y del 76,5%. Eso supone una representación mayoritaria de mujeres, similar a la de 2015. Destacar que el otro centro en el que se conceden un importante número de permisos de conciliación es la FNMT-RCM con el 25,10% de los permisos de conciliación concedidos recogidos en los cuadros precedentes, y donde solo el 30% es concedido a mujeres, lo que obedece al elevado porcentaje de hombres en el plantilla.

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 de poco más del 50% de los órganos colegiados del departamento, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas tuvo, en 2016, representantes en 472 órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos tanto propios como de organismos nacionales o internacionales.

En estos 472 comités, con el detalle que figura en el siguiente cuadro, hay 1.648 representantes del Ministerio, de los que 741 (44,96%) son mujeres y 907 (55,04%) son hombres. Aunque los datos no son totalmente homogéneos al tratarse de muestras, se observa un ligero aumento respecto a 2015 en el porcentaje de mujeres representantes del ministerio en los comités (44,50% en 2015), en torno al principio de paridad.



DISTRIBUCIÓN REPRESENTANTES POR SEXO AÑO 2016

| Centro directivo | Nº Órganos/Comités | Total representantes | M | H | % M | % H |
|---------------------------|--------------------|----------------------|------------|------------|---------------|---------------|
| Subsecretaría | 8 | 83 | 37 | 46 | 44,58% | 55,42% |
| S. Estado Hacienda | 357 | 1.244 | 551 | 693 | 44,29% | 55,71% |
| S. Estado Presupuestos | 68 | 100 | 41 | 59 | 41,00% | 59,00% |
| S. Estado Función Pública | 39 | 221 | 112 | 109 | 50,68% | 49,32% |
| TOTAL | 472 | 1648 | 741 | 907 | 44,96% | 55,04% |

DISTRIBUCIÓN CARGOS DE LOS ÓRGANOS/COMITÉS POR SEXO AÑO 2016 (presidentes y vicepresidentes)

| Centro directivo | Total cargos | M | H | % M | % H |
|---------------------------|--------------|-----------|------------|---------------|---------------|
| Subsecretaría | 11 | 4 | 7 | 36,36% | 63,64% |
| S. Estado Hacienda. | 156 | 51 | 105 | 32,69% | 67,31% |
| S. Estado Presupuestos | 2 | 0 | 2 | 0,00% | 100,00% |
| S. Estado Función Pública | 22 | 12 | 10 | 54,55% | 45,45% |
| TOTAL | 191 | 67 | 124 | 35,08% | 64,92% |

Del total de cargos (presidentes, presidentes suplentes y vicepresidentes) que han entrado en la muestra, que asciende a 191, 67 (35,08%) son mujeres y 124 (64,92%) son hombres. Los porcentajes en la muestra del 2015 eran de un 42,19% de mujeres y un 57,81 de hombres. Esta diferencia tan relevante tiene su origen en la naturaleza de los comités de los centros directivos que han respondido a la encuesta.



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 2015 | | | | | CONSEJEROS A DICIEMBRE 2016 | | | | |
| | C.Admón | HOMBRES | | MUJERES | | C.Admón | HOMBRES | | MUJERES | |
| | | número | % | número | % | | número | % | número | % |
| ACUAMED | 12 | 8 | 67% | 4 | 33% | 12 | 7 | 58% | 5 | 42% |
| ACUAES (antes AcuaEbro) | 12 | 7 | 58% | 5 | 42% | 12 | 7 | 58% | 5 | 42% |
| CERSA | 9 | 6 | 67% | 3 | 33% | 9 | 6 | 67% | 3 | 33% |
| CESCE | 14 | 12 | 86% | 2 | 14% | 15 | 12 | 80% | 3 | 20% |
| ENSA | 11 | 9 | 82% | 2 | 18% | 10 | 8 | 80% | 2 | 20% |
| 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 | 11 | 73% | 4 | 27% | 15 | 12 | 80% | 3 | 20% |
| SEACSA | 12 | 7 | 58% | 5 | 42% | 12 | 7 | 58% | 5 | 42% |
| SECEGSA | 9 | 6 | 67% | 3 | 33% | 9 | 6 | 67% | 3 | 33% |
| SEGIPSA | 12 | 7 | 58% | 5 | 42% | 10 | 5 | 50% | 5 | 50% |
| SEGITUR | 11 | 9 | 82% | 2 | 18% | 11 | 10 | 91% | 1 | 9% |
| SELAE | 14 | 7 | 50% | 7 | 50% | 15 | 8 | 53% | 7 | 47% |
| SEIASA | 12 | 9 | 75% | 3 | 25% | 12 | 9 | 75% | 3 | 25% |
| SEITSA (INFR. TRANSP. TERRESTRE) | 12 | 4 | 33% | 8 | 67% | 12 | 4 | 33% | 8 | 67% |
| SENASA | 11 | 7 | 64% | 4 | 36% | 11 | 6 | 55% | 5 | 45% |
| SIEPSA | 11 | 8 | 73% | 3 | 27% | 11 | 8 | 73% | 3 | 27% |
| TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA | 194 | 127 | 65% | 67 | 35% | 193 | 125 | 65% | 68 | 35% |
| CELESA (participación DGPE minoritaria) | 11 | 7 | 64% | 4 | 36% | 11 | 7 | 64% | 4 | 36% |
| CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria) | 13 | 8 | 62% | 5 | 38% | 12 | 8 | 67% | 4 | 33% |
| ESTADIO DE LA CARTUJA (participación DGPE minoritaria) | 11 | 6 | 55% | 5 | 45% | 11 | 5 | 45% | 6 | 55% |
| TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA | 35 | 21 | 60% | 14 | 40% | 34 | 20 | 59% | 14 | 41% |
| TOTALES | 229 | 148 | 65% | 81 | 35% | 227 | 145 | 64% | 82 | 36% |
| Porcentaje s/ total Consejeros | 100,00% | 64,6% | | 35,4% | | 100,00% | 63,9% | | 36,1% | |

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

Sube ligeramente el porcentaje de consejeras respecto a 2015 (36,1% vs. 35,4%).

B) SEPI

La proporción de mujeres que componen los consejos de administración de la SEPI y de sus empresas participadas directamente a 31 de diciembre de 2016 fue de un 41% de mujeres. En SEPI matriz fue de 43,8%. Ello supone que en la SEPI la participación de mujeres ha aumentado en este año respecto a la situación de 31-12-2015 (37%), siendo de destacar el nombramiento de una mujer como Presidenta del grupo, por primera vez en la historia.

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



**COMPOSICIÓN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN GRUPO SEPI
A 31.12.2016**

(DATOS JULIO 2017, HOMOGÉNEOS CON LOS FACILITADOS EN JULIO DE 2016)

| EMPRESA | PARTICIPACIÓN SEPI (%) | TOTAL CONSEJEROS | | HOMBRES | | MUJERES | |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------|-------|---------|-------|
| | | MÁXIMO OMHAP 30.03.12 (A) | CONSEJEROS SPE A 31.12.16 (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 | 10 | 66,7% | 5 | 33,3% |
| DEFEX | 51% (RESTO PRIVADOS) | 9 (6) | 5 | 3 | 60% | 2 | 40% |
| ENRESA | 20% (RESTO PUB.: CIEMAT) | 12 (C) | 12 | 8 | 66,7% | 4 | 33,3% |
| ENSA | 100% | 12 (9) | 8 | 4 | 50% | 4 | 50% |
| ENUSA | 60% (RESTO PUB.: CIEMAT) | 12 | 12 | 6 | 50% | 6 | 50% |
| HIPÓDROMO ZARZUELA | 95,78% (RESTO PUB.: LAE) | 9 | 9 | 4 | 44,4% | 5 | 55,6% |
| HUNOSA | 100% | 12 (7) | 7 | 4 | 57,1% | 3 | 42,9% |
| MAYASA | 100% | 9 | 9 | 5 | 55,5% | 4 | 44,5% |
| MERCASA | 51% (RESTO PUB.: FEAGA) | 12 | 12 | 7 | 58,3% | 5 | 41,7% |
| NAVANTIA | 100% | 15 (13) | 11 | 7 | 63,6% | 4 | 36,4% |
| SAECA | 80% (RESTO PUBLICO: FEAGA) | 9 | 9 | 6 | 66,6% | 3 | 33,4% |
| SEPIDES | 100% | 12 | 12 | 8 | 66,7% | 4 | 33,3% |
| SODIEX (G.SEPIDES) | 62,28% (RESTO J.EXTREMADURA) | 9 (8) | 5 | 3 | 60 | 2 | 40 |
| TRAGSA | 51% (RESTO PUB. FEAGA/DGPE) | 15 (13) | 13 | 8 | 61,5% | 5 | 38,5% |
| TRAGSATEC (G.TRAGSA) | 100% | 12 | 12 (D) | 6 | 50% | 6 | 50% |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| TOTAL COMPOSICIÓN CONSEJOS EMPRESAS GRUPO SEPI | 173 | 102 | 59% | 71 | 41% |
|-------------------------------------------------------|------------|------------|------------|-----------|------------|

| | | | | | | | |
|-------------|-----|----|----|---|-------|---|-------|
| SEPI MATRIZ | --- | 16 | 16 | 9 | 56,2% | 7 | 43,8% |
|-------------|-----|----|----|---|-------|---|-------|

| | | | | | |
|----------------------------------------------|------------|------------|--------------|-----------|--------------|
| TOTAL COMPOSICIÓN CONSEJOS GRUPO SEPI | 189 | 111 | 58,7% | 78 | 41,3% |
|----------------------------------------------|------------|------------|--------------|-----------|--------------|



ACLARACIONES

- Respecto al nombramiento de los miembros de los Consejos de Administración del Grupo SEPI, es preciso aclarar lo siguiente:
 - Los miembros del Consejo de Administración de SEPI son nombrados por el Ministerio de Hacienda y Función a propuesta de los diferentes Departamentos Ministeriales.
 - La propuesta de nombramiento de los Presidentes de los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles estatales corresponde al Ministro de tutela y los Consejeros son nombrados a propuesta de los diferentes Departamentos Ministeriales (coordinación por el MINHAP).
- En el Cuadro se incluye la composición de los Consejos de Administración de SEPI y las sociedades del Grupo SEPI a 31.12.2016, con el desglose entre hombres y mujeres y los respectivos porcentajes. Los datos son los cerrados a julio de 2017, homogéneos y comparables con los de ejercicios anteriores.

NOTAS ACLARATORIAS

Empresas en bastardilla/sombreado: Presidentas de Consejos de Administración

- En el número MÁXIMO OMHAP 30.03.12 se incluye el previsto en la OM y en bastardilla el que corresponde a la participación pública en la compañía.

En el caso de SEPI, el número máximo de Consejeros, es el previsto en la Ley 5/1996: 15 consejeros, de entre los cuales se podrán nombrar hasta 2 Vicepresidentes, más el Presidente.
- En el TOTAL CONSEJEROS se incluyen los que son nombrados por el Sector Público Estatal (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 el SPE:
 - CETARSA: Dos consejeros representantes del accionista privado (20,82%).
 - DEFEX: Cuatro consejeros representantes de los accionistas privados (51%).
 - ENSA: Un Consejero representante del Gobierno de Cantabria y dos representantes sindicales.
 - HUNOSA: Tres Consejeros designados por la Junta General del Principado de Asturias y dos representantes sindicales.
 - NAVANTIA. Dos representantes sindicales.
 - SODIEX: Representantes de la Junta de Extremadura y de Ayuntamientos.
 - TRAGSA: Dos representantes sindicales.
- Se incluyen los datos de ENRESA, participada minoritariamente por SEPI (20%), pero sometida al control de SEPI.
- La Presidenta de TRAGSA lo es también de TRAGSATEC.



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

Sobre un total de 416 puestos de consejeros/as en sociedades adscritas al departamento, un total de 160 eran mujeres, lo que supone un 38,46% del total, porcentaje superior al del ejercicio anterior (36,20%), ya cercano a la paridad.

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 durante el año 2016 los siguientes proyectos de investigación dirigidos, en primer lugar, al análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales y, en segundo lugar, al estudio de la igualdad de trato y de oportunidades:

- Estudio sobre las prestaciones de la Seguridad Social en materia de conciliación y sus impactos sobre el empleo femenino. Finalizado y publicados sus resultados en la revista *Feminist Economics* (ver publicaciones).
- Investigaciones del IEF sobre atención a la dependencia:
 - Estudio de los Sistemas de Atención a la dependencia en Europa (Dinamarca y España). Evaluación de su impacto social y de género.
 - Estudio del sistema actual de atención a la dependencia español en relación a las necesidades actuales y futuras. Efectos sobre el empleo femenino.
 - Análisis coste-beneficio y viabilidad presupuestaria de un sistema público de atención a la dependencia de cobertura universal. Viabilidad de su implantación progresiva. (Investigación en curso. Fueron publicados resultados en 2015 y se prevé que se vuelvan a publicar en 2018).



También se han impulsado en el citado año las siguientes conferencias sobre esta materia:

Organizadas por el IEF:

- Seminario sobre Políticas Públicas y Brecha Salarial de Género, realizado el 30 de Mayo.
- Conferencias de la Coordinadora de la Línea de Investigación Políticas Públicas e Igualdad de Género del IEF María Pazos:
 - 18 de Noviembre de 2016: Conferencia en la Jornada “Las pensiones de viudedad y orfandad hoy”, organizada por la Federación de Viudas del País Vasco, con el título “Desigualdades en las pensiones. Las pensiones de viudedad”.
 - 24 de Septiembre de 2016: Ponencia en el III. Encuentro Ecosocialista Internacional, con el título: “Organización Social de los Cuidados”
 - 19 de Octubre de 2016: Docencia en el Curso de verano de la Universidad de Extremadura: “Los retos de la igualdad en el siglo XXI, Horizonte de las políticas públicas”.
 - 5 de Julio de 2016: Docencia en el curso de verano de la Universidad del País Vasco, organizado por el Instituto Vasco de Estadística, “Estadísticas y Género. 30 años midiendo los cambios de la sociedad vasca”, impartiendo la sesión “La perspectiva de género en las estadísticas. Reconstruyendo la medición”.
 - 29 de Junio de 2016: Conferencia en el Parlamento Europeo con el título “La dimensión de género de la justicia impositiva”
 - 23 de Mayo de 2016: Ponencia en la Jornada “Paternidades Corresponsables: situación actual e intervenciones” con el título “Los permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% como condición necesaria para una sociedad de padres corresponsables”
 - 7 de abril de 2016: Ponencia marco de apertura de la Jornada “Medidas de Igualdad y Buenas prácticas en la FSC-CCOO de Castilla-La Mancha”, con el título “Desigualdad Por Ley”
 - 3 de Marzo de 2016: Conferencia “¿Es posible cerrar la brecha salarial de género?” Organizada por la Diputación de Jaén



- 1 de Marzo de 2016: Docencia en el curso “Presupuestos con Perspectiva de Género” organizado por la Universidad Autónoma de Barcelona.
- 22 de febrero de 2016: Conferencia organizada por el Ayuntamiento de Gijón con motivo del Día Internacional contra la brecha salarial de género, con el título “La Brecha Salarial y sus consecuencias para los derechos económicos de las mujeres”.
- 20 de Enero de 2016: Conferencia en el Parlamento de Navarra sobre el impacto de género de los sistemas fiscales
- 20 de Enero de 2016: Docencia en el Master de Trabajo Social de la UPNA. Módulo: “Transversalidad de género en el diseño de políticas públicas y proyectos de intervención”.

Finalmente, esta materia ha sido igualmente objeto de las siguientes publicaciones:

- Carmen Castro-García and Maria Pazos-Moran (2016): Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe. En *Feminist Economics* Vol. 22 , Iss. 3,2016.
- María Pazos Morán (2016): De las actualmente llamadas “políticas de igualdad de género” a la eliminación de la división sexual del trabajo (DST). En *Atlánticas: revista internacional de estudios feministas*, ISSN-e 2530-2736, Vol. 1, Nº. 1, págs. 58-89.

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 dicha dirección es 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 abarcó inicialmente el período 2007-2013, teniendo su continuidad en el periodo de programación 2014-2020.

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.

Su principal 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.)

Los gastos de la Red son cofinanciados por el FEDER en el ámbito de la asistencia técnica del Programa Operativo de Crecimiento Sostenible 2014-2020. La ayuda FEDER programada en la totalidad del citado periodo asciende a 931.503 euros y el coste total previsto a 1.908.252 € .

En 2016 se han incorporado a la Red de Igualdad representantes de la FEMP y del FEADER, estando presentes así en la Red los cuatro Fondos Estructurales y de Inversión Europeos que afectan a España en el periodo 2014-2020.

En 2016 se han celebrado dos plenarios de la Red de Políticas de Igualdad: el 12 y 13 de abril se celebró el 11º plenario en la C. A. Aragón; y el 20 y 21 de octubre se celebró el 12º plenario en la C.A. de Canarias.

Los temas abordados en ambos plenarios se refirieron a las novedades incorporadas en los diferentes programas: el PO del FEMP, los Programas de Desarrollo Rural apoyados por el FEADER; y se expusieron los Planes de Evaluación aprobados para los Programas FEDER y FSE.

Asimismo se reunieron los diferentes grupos de trabajo: el Grupo de Trabajo de Criterios de Selección de Operaciones y el Grupo de Trabajo de Indicadores de Género. También se reunió el Grupo de Trabajo de Seguimiento y Evaluación con Enfoque de Género. Por último se realizaron varias presentaciones de experiencias y buenas prácticas en la incorporación del principio de igualdad.



Las actividades de la Red están dirigidas a los representantes de los organismos intervinientes en todas las fases de gestión de los Fondos, con objeto de asesorarles sobre cómo introducir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus proyectos.

Se aprecian avances en la concienciación de los Organismos Intermedios y responsables de la gestión de los Programas apoyados con los Fondos sobre el principio de igualdad.

Igualmente, se ha producido un aprendizaje por parte de los Organismos de Igualdad, en materia de fondos europeos, para apoyar la integración de la transversalidad de género en todos los programas.

Por último, se considera que es un foro útil para el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

También hay que 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 señalar 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 2016: 679 resoluciones, de las cuales 202 han sido estimatorias por un importe total de 3.992.915 euros. Entre las resoluciones positivas 52 corresponden a víctimas cuya relación con el agresor era la de cónyuge, ex cónyuge o pareja de hecho, con un importe de 1.133.323,81 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 2016 se han tramitado 5.620 expedientes de anticipos, con 2.949 resoluciones positivas (cifra similar al ejercicio 2015). Se ha abonado a lo largo del ejercicio un importe total de 4.653,818,94 euros. (Cifra ligeramente superior al ejercicio anterior).

En 178 solicitudes la interesada ha alegado su condición de víctima de la violencia de género y en 609 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 2016 vinculados con la violencia de género ha sido de 761.276,07 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 2011-2014 como elemento integrador de las políticas en esta materia.

Inicialmente el I Plan contempla el período de mayo 2011 a diciembre 2014. En la reunión de la Comisión de Igualdad de 24 de septiembre de 2014 se acordó prorrogar la vigencia del I Plan de Igualdad de la FNMT-RCM hasta que entre en vigor el II Plan, cuya negociación estaba prevista para 2016 pero diferentes motivos generaron su demora a 2017. Actualmente ya se ha cerrado la negociación de las Áreas y de todas las acciones asignadas a cada una, destacando la incorporación al II Plan de una nueva denominada Salud Laboral.

Las nuevas acciones acordadas para el II Plan se derivan:

- Del I Plan, si en el mismo tienen la consideración de tarea continua.
- Del informe de conclusiones de la encuesta de opinión realizada entre el personal de plantilla.



- Nuevas acciones alineadas con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
- Incorporación de procedimiento de actuación y movilidad en situaciones de violencia de género, que el I Plan no contemplaba

También existe un sistema de sugerencias contemplado en el convenio colectivo.

Igualmente, dado el elevado porcentaje de trabajadores masculinos de la plantilla, se consideran relevantes las acciones llevadas a cabo en el **PME** en materia de prevención de riesgos laborales. Destacar, en este sentido la actualización de las políticas de riesgos laborales en el sentido de velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos, comprometiéndose a adoptar las medidas necesarias de carácter organizativo para prevenir la aparición de conductas: de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y de violencia externa, en relación con el personal que presta sus servicios en el organismo, rechazando cualquier conducta de este tipo.

Asimismo hay que destacar la función llevada a cabo en 2016 sobre acoso laboral y sexual dentro de una política del PME de informar a todas las partes (personal trabajador y empresas externa) del rechazo del Organismo a conductas de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y de violencia externa, entre las que se incluye formación sobre los diferentes tipos de acoso.

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.

- 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.



- 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.

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. En aplicación de este plan cabe destacar la presentación en 2016 de la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado, si bien su publicación tuvo lugar en el primer trimestre de 2017.



4.- VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH



4. VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

La valoración del cumplimiento en 2016 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 pues dichas políticas no tienen la misma intensidad en todas las unidades. Debe destacarse el elevado porcentaje de mujeres consejeras en las Sociedades estatales, con una participación muy cerca de al principio de paridad (38,46%). Dicho principio ya ha sido alcanzado en las empresas del grupo SEPI.

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, y aunque ese aspecto exceda de las actuaciones posibles en un solo ministerio, se considera que es importante impulsar medidas que favorezcan la conciliación, ya que sigue siendo demasiado relevante el papel de la mujer en cuanto a la solicitud de permisos por dicho motivo.