



MINISTERIO  
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA  
INSPECCIÓN GENERAL

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

## **EJERCICIO 2017**

### **MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA**





## ÍNDICE

### SIGLAS Y ACRONIMOS

<b>1. Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Aspectos de valoración conjunta .....</b>	<b>5</b>
- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas .....	7
- Sociedad de la información .....	8
- Lenguaje no sexista .....	9
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración .....	10
- Acceso al empleo público .....	12
-- Valoración en la provisión de puestos de trabajo.....	17
- Concesión de permisos y beneficios de protección .....	17
- Formación en materia de igualdad.....	19
- Comisión Técnica de Igualdad.....	23
- Violencia de género .....	23
<b>3. Aspectos de valoración individual .....</b>	<b>27</b>
3.1. Contratos de las administraciones públicas .....	29
3.2. Actuaciones en materia de empleo .....	30
3.2.1. Nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación .....	30



3.2.2. Estructura de la plantilla .....	34
3.2.3. Plan Concilia .....	45
3.3. Designación de representantes de la Admón. General del Estado.....	55
3.3.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos .....	55
3.3.2. Presencia en consejos de admón. de las empresas públicas.....	57
3.4. Otras actuaciones .....	60
3.4.1. Secretaría de Estado de Hacienda .....	60
3.4.2. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos .....	62
3.4.3. Subsecretaría .....	65
3.4.4. SEPI .....	67
3.4.5. Secretaría de Estado de Función Pública .....	67
<b>4. Valoración del cumplimiento de la LOIEMH.....</b>	<b>69</b>



## 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 <sup>(1)</sup>, se elabora anualmente por la Unidad de Igualdad del departamento un informe de seguimiento de la aplicación de la mencionada ley.

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. Destacan en el ejercicio las mejoras producidas en la participación de las mujeres en el grupo de directivos del Instituto de Estudios Fiscales y del Comisionado del Mercado de Tabacos, así como en el directivo/as y predirectivo/as de la AEAT y del Instituto Nacional de Administración Pública y MUFACE.

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.

---

<sup>(1)</sup> 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. 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 Subdirección General de Información de Transparencia y Contenidos web 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.



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").

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).

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 2017 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.

#### - **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 Función Pública en relación con la igualdad de género, y en todo caso carece, en general, de implicación sexista.

Desde la **Dirección General de Gobernanza** 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 Función Pública se incluye una referencia al deber de los tribunales y comisiones de valoración de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

En los órganos de selección se cumple, en general, que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos de cuarenta por ciento.

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





En la **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 Función Pública 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, aspecto que se cumple en las comisiones de valoración del ministerio.

En cuanto a 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 2017								
ADMINISTRACIÓN					SINDICATOS			
VOCALES		ASESORES		VOCALES		ASESORES		
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
COMISIÓN DE EJECUCIÓN SENTENCIA	8	7	2	1	3	0	8	0
TOTALES	8	7	2	1	3	0	8	0

#### - 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.

Se adjuntan dos tablas las que figura información sobre la participación de mujeres y hombres en los procesos selectivos gestionados por el INAP, correspondientes a la oferta de empleo público de 2017 en la que se observan los aspectos comentados.

**Solicitudes presentadas a los procesos selectivos de los Cuerpos y escalas adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública, por sexo (OEP-2017)**

Cuerpo / Escala	Hombres		Mujeres		Total
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (Ingreso libre)	370	44,4%	464	55,6%	834
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (Promoción interna)	13	61,9%	8	38,1%	21
Cuerpo Superior de sistemas y Tecnologías de la Información (Ingreso libre)	727	70,1%	310	29,9%	1.037
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (Promoción Interna)	152	76,4%	47	23,6%	199
Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos (Promoción Interna)	149	44,0%	190	56,0%	339
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Ingreso Libre)	2.441	33,7%	4.805	66,3%	7.246
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	639	41,6%	897	58,4%	1.536
Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	1.494	71,4%	597	28,6%	2.091
Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	169	75,8%	54	24,2%	223
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Ingreso libre)	13.217	30,1%	30.691	69,9%	43.908
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	2.698	36,5%	4.689	63,5%	7.387
Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	5.027	76,6%	1.534	23,4%	6.561
Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	198	72,3%	76	27,7%	274
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Ingreso libre)	17.626	29,5%	42.107	70,5%	59.733
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Promoción Interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	498	40,5%	733	59,5%	12.31
<b>TOTAL</b>	<b>45.418</b>	<b>34,2%</b>	<b>87.202</b>	<b>65,8%</b>	<b>132.620</b>



Oferta de Empleo Público para el año 2017 - Superan el proceso selectivo					
Cuerpo/Escala	Hombres		Mujeres		Total
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (Ingreso libre)	Proceso selectivo en desarrollo.				
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (Promoción interna)	Proceso selectivo en desarrollo.				
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado (Ingreso libre)	Proceso selectivo en desarrollo.				
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado (Promoción interna)*	19	76,00%	6	24,00%	25
Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos (Promoción interna)*	9	47,37%	10	52,63%	19
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (Ingreso libre)	Proceso selectivo en desarrollo.				
Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (Promoción interna)	En fase de valoración de méritos.				
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	Proceso selectivo en desarrollo.				
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Promoción interna)	En fase de valoración de méritos.				
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Ingreso libre)	300	37,50%	500	62,50%	800
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Promoción interna)	En fase de valoración de méritos.				
Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	301	86,25%	48	13,75%	349
Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (Promoción interna)	En fase de valoración de méritos.				
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Ingreso libre)	192	48,00%	208	52,00%	400
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Promoción interna)	En fase de valoración de méritos.				
<b>TOTAL</b>	<b>821</b>	<b>51,54%</b>	<b>772</b>	<b>48,46%</b>	<b>1.593</b>



En la **AEAT** en el año 2017 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 2017, 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 personal funcionario de carrera (turno libre y promoción interna), en 2017, un total de 53 personas, de los cuales 31 eran mujeres y 22 eran hombres.
- Cuerpo Técnico de Hacienda: fueron nombrados personal funcionario de carrera (turno libre y promoción interna), en 2017, un total de 436 funcionarios, de los cuales 264 eran mujeres y 172 eran hombres.
- Cuerpo General Administrativo, especialidad Agentes de la Hacienda Pública: fueron nombrados personal funcionario de carrera (turno libre y promoción interna), en 2017, un total de 266 funcionarios, de los cuales 155 eran mujeres y 111 eran hombres.

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 2017 en la **FNMT** se hace constar y garantiza que se tiene en cuenta el principio de igualdad.

Ese mismo principio se exige a las empresas externas que colaboren en dichos procesos.

Aunque el art. 15 del convenio colectivo establece la cobertura de puestos de libre designación, la FNMT-RCM ha optado por renunciar a su contenido y cubrirlos mediante convocatoria que garantice a todos los candidatos el principio de igualdad, mérito y capacidad.



Las convocatorias de OEP, además de utilizar los medios convencionales (Web, prensa, tablones de anuncios, etc.) se difunden en Centros que impartan formación relacionada con la exigida en el proceso.

En el año 2017 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, de 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.

Como resumen, merece destacar que se realizaron 98 procesos de selección, convocándose 223 plazas; aprobaron el proceso el 68,42% de hombres y el 31,58% de mujeres; no obstante, como la cobertura de plazas se realiza por orden de nota de los aprobados, el 80,98% de las plazas se cubrieron con hombres y el 19,02% con mujeres, porcentaje cercano a la proporción de mujeres en la plantilla (4).

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.

#### - **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 cuatro 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**, 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 2017, se han concedido un total de 817 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar, de los cuales 771 corresponden a personal funcionario (242 a hombres y 529 a mujeres), y 46 a personal laboral (13 a hombres y 33 a mujeres).

El permiso de conciliación más solicitado ha sido la ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia, habiéndose concedido, en 2017, 205 permisos (188 a mujeres y 17 a hombres).

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 2017 el curso on-line "Igualdad de género en la AGE", en el que se han formado 107 alumnos (80 mujeres y 27 hombres).

### ➤ Agencia Tributaria

Durante el año 2017, se impartió un curso de formación, denominado "Curso básico de igualdad de género", en la modalidad e-learning, dirigido a 348 empleados públicos.



## ➤ 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 materia de aprendizaje, el INAP viene incluyendo, desde hace años, módulos sobre igualdad entre mujeres y hombres y de violencia de género en los cursos selectivos que imparte. En concreto, en 2017 lo hizo en los cursos de los siguientes cuerpos y escalas con el reparto que se indica a continuación:

- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado: 5 horas.

Contenidos: a) Las políticas de igualdad en las Administraciones Públicas: Especial referencia a las peculiaridades de la Administración General del Estado; b) Los planes de igualdad. Especial referencia al II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE: Guía de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; c) Las Unidades de Igualdad: Especial referencia a la Unidad del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas; d) Manejo de herramientas y procedimientos básicos para contribuir a la igualdad de oportunidades desde la gestión pública.

- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado: 5 horas.

Contenidos: a) Las políticas de igualdad en las Administraciones Públicas: Especial referencia a las peculiaridades de la Administración General del Estado; b) Los planes de igualdad. Especial referencia al II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE: Guía de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; c) Las Unidades de Igualdad: Especial referencia a la Unidad del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas; d) Manejo de herramientas y procedimientos básicos para contribuir a la igualdad de oportunidades desde la gestión pública.

- Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos: 5 horas.

Contenidos: La importancia de aplicar y respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación en la aplicación de las políticas de igualdad y conocer los aspectos esenciales de las mismas y qué medidas se están aplicando en la Administración General del Estado: Organización e instituciones de igualdad, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

- Escala Superior de Técnicos de Tráfico: 20 horas.

Contenidos: Igualdad de oportunidades versus discriminación por razón de sexo. Diagnóstico social de igualdad de oportunidades. Diferencias de mujeres y



hombres en la participación social, política y económica. El sexismo en la comunicación humana. Violencia de género.

- Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado: 4,5 horas.

Contenidos: a) Igualdad de Género. Políticas de Igualdad en la AGE. II Plan de Igualdad. b) Taller sobre el lenguaje no sexista.

- Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado: 4,5 horas.

Contenidos: a) Igualdad de Género. Políticas de Igualdad en la AGE. II Plan de Igualdad. b) Taller sobre el lenguaje no sexista.

Además, se impartieron los siguientes cursos con contenidos específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres y/o violencia de género:

- Igualdad de género (10 ediciones). 25 horas.
- Igualdad de género. Especial referencia a la violencia de género. 25 horas.
- Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e inmigración (6 ediciones). 25 horas.
- Medidas promoción de la igualdad género (4 ediciones). 15 horas.
- Jornada sobre políticas de igualdad en la Administración pública. 5 horas.

➤ 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 2017, 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 2017 asistieron 531 personas, de las que el 16% fueron mujeres y el 84% 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 continuó en el año 2017 y continuará en 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 2017 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.

Durante 2017 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.

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”.

En el ámbito del grupo **SEPI** están en vigor protocolos de prevención. y actuación frente al acoso sexual.

Por último, señalar que también SEPI, recientemente, ha suscrito con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad un convenio de adhesión al Pacto de Estado contra la Violencia de Género. A este convenio se han adherido posteriormente todas las empresas del Grupo, comprometiéndose a difundir las iniciativas que se pongan en marcha contra la violencia de género







### 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 2017 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.

En todos los contratos celebrados por la AEAT se incluye la siguiente condición especial de ejecución “Si como consecuencia de la adjudicación del contrato, el empresario precisa contratar nuevo personal fijo, el número de mujeres contratadas deberá ser del 50% del total del nuevo personal fijo contratado, siempre que haya disponibilidad efectiva de trabajadoras para la actividad de que se trate”.

### **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 2017 ha continuado la política de lograr el equilibrio desde la perspectiva de género en los nombramientos de libre designación. Se analizan por separado el departamento y los organismos autónomos (OOAA) así como la Agencia Tributaria.

##### *a) Departamento y organismos autónomos*

Si consideramos los niveles 29 y 30 del departamento, el porcentaje de mujeres asciende al 46,13% (274 sobre un total de 594), un porcentaje ligeramente inferior que el del ejercicio anterior (47,37%) pero que cumple el principio de presencia equilibrada.



## DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO INCLUIDO EN EL DEPARTAMENTO

	04/11/2016				31/12/2017			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
<b>Personal Directivo (N30)</b>	179	156	335	46,57%	180	156	336	46,43%
<b>Personal (N29)</b>	142	132	274	48,18%	140	118	258	45,74%
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>	<b>288</b>	<b>609</b>	<b>47,29%</b>	<b>320</b>	<b>274</b>	<b>594</b>	<b>46,13%</b>

En el caso de **altos cargos**, ha disminuido el porcentaje de mujeres en el conjunto del departamento (incluyendo organismos autónomos), situándose en un porcentaje del 22,22% frente al 28,57% en 2016 (excluidas las Delegaciones de Gobierno).

## ALTOS CARGOS DEL DEPARTAMENTO, OOAA Y ENTES PÚBLICOS

	4/11/2016				31/12/2017			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
<b>Departamento</b>	17	7	24	29,17%	16	6	22	27,27%
<b>OOAA</b>	3	0	3	0,00%	5	0	5	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>26,87</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>22,22%</b>

En el **Parque Móvil del Estado** el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) era del 25%, no existiendo en 2017 personal predirectivo (niveles 29), en 2016 la situación era idéntica. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era a 31-12-2017 del 42,9%.



### 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	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>75,0</b>	<b>25,0</b>

En el **IEF**, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era a fin de 2017 del 40,0% (el 30% en 2016) y en los niveles 29 y 30 del 45,5 (47,6% en 2016).

### DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN IEF

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	6	4	10	60,0	40,0
29	6	6	12	50,0	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>54,5</b>	<b>45,5</b>

En el **INAP**, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 54,5% y en los niveles 29 y 30 agregados del 55,0%, cifras superiores a las de 2016, en que ascendían a un 41,7% y un 47,6%, respectivamente.

### DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL INAP

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	5	6	11	45,5	54,5
29	4	5	9	44,4	55,6
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>45,0</b>	<b>55,0</b>



En lo que se refiere a **MUFACE**, el porcentaje de hombres con nivel 30 ha disminuido y con nivel 29 también con respecto a 2016, y en la agregación de estos dos niveles ha disminuido del 73,3% a 4/11/2016 al 50,0% a fin de 2017.

#### DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN MUFACE

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	4	4	8	50,0	50,0
29	4	4	8	50,0	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>

En el **Comisionado para el Mercado de Tabacos (CMT)**, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 66,7% y en los niveles 29 y 30 agregados del 42,9%. Estos porcentajes eran a 4-11-16 del 0,0% y del 20,0% respectivamente.

#### DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL CMT

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	1	2	3	33,3	66,7
29	3	1	4	75,0	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>57,1</b>	<b>42,9</b>

#### *b) Agencia Tributaria*

Entre los funcionarios con nivel 30 el porcentaje de hombres era, a fin de 2017, del 71,8% (73,8% a 4 de noviembre de 2016) y el de directivas y predirectivas del 37,0% (36,1% en 2016). El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 40,4% (40,0% en 2016). Ello supone una mejora del porcentaje de mujeres con respecto a 2016.



### DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% Hombres	% Mujeres
30	107	42	149	71,8	28,2
29	233	158	391	59,6	40,4
<b>TOTAL</b>	<b>340</b>	<b>200</b>	<b>540</b>	<b>63,0</b>	<b>37,0</b>

#### 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 4-11-2016, con preponderancia de mujeres en el total y en cada categoría, excepto en el Parque Móvil del Estado y la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre.

#### DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO A 31-12-2017

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Servicios centrales	1.721	2.605	4.326	60,22%
Servicios territoriales	1.745	2.363	4.108	57,52%
<b>TOTAL DEPARTAMENTO</b>	<b>3.466</b>	<b>4.968</b>	<b>8.434</b>	<b>58,90%</b>
PME	758	95	853	11,14%
IEF	52	86	138	62,32%
INAP	61	100	161	62,11%
MUFACE	330	527	857	61,49%
CMT	23	30	53	56,60%
<b>TOTAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS</b>	<b>1.224</b>	<b>838</b>	<b>2.062</b>	<b>40,64%</b>
AEAT	11.818	13.332	25.150	53,01%
Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado	351	277	628	44,11%
FNMT-RCM	976	278	1.254	22,17%
SEPI	58	130	188	69,15%
AEVAL	15	22	37	59,46%
<b>TOTAL ENTES PÚBLICOS</b>	<b>13.218</b>	<b>14.039</b>	<b>27.257</b>	<b>51,51%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17.908</b>	<b>19.845</b>	<b>37.753</b>	<b>52,57%</b>





a) *Departamento y Organismos Autónomos*

La clasificación de los funcionarios y funcionarias del departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2017, era la siguiente:

**PERSONAL FUNCIONARIO DEL DEPARTAMENTO Y POR GRUPOS  
PROFESIONALES A 31-12-2017**

Grupo	SERV. CENTRALES			SERV. TERRITORIALES			TOTALES			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
<b>A1</b>	537	543	1.080	311	261	572	848	804	1.652	48,67%
<b>A2</b>	551	833	1.384	562	594	1.156	1.113	1.427	2.540	56,18%
<b>C1</b>	285	512	797	446	713	1.159	731	1.225	1.956	62,63%
<b>C2</b>	155	549	704	268	665	933	423	1.214	1.637	74,16%
<b>E</b>	1	1	2	3	2	5	4	3	7	42,86%
<b>TOTAL</b>	<b>1.529</b>	<b>2.438</b>	<b>3.967</b>	<b>1.590</b>	<b>2.235</b>	<b>3.825</b>	<b>3.119</b>	<b>4.673</b>	<b>7.792</b>	<b>59,97%</b>

Esta estructura de plantilla supone un mantenimiento del porcentaje de mujeres respecto a 2016, manteniéndose una distribución similar por grupos.

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

**PERSONAL LABORAL DEL DEPARTAMENTO POR GRUPOS  
PROFESIONALES A 31-12-2017**

VINCULACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
<b>PERSONAL LABORAL NO CONVENIO ÚNICO</b>	12	13	25	52,00%
<b>2 (Titulado Superior)</b>	11	6	17	35,29%
<b>3 (Titulado Medio)</b>	15	37	52	71,15%
<b>4 (Técnico Superior)</b>	65	38	103	36,89%
<b>5 (Oficial)</b>	56	69	125	55,20%
<b>6 (Ayudante)</b>	188	132	320	41,25%
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>295</b>	<b>642</b>	<b>45,95%</b>



El personal femenino ocupa en el Ministerio el 58,90% de los puestos de trabajo, el 59,97% en puestos de funcionario y el 45,95% en puestos de contratado laboral. Con respecto al 2016 se observa un mantenimiento en la participación de las mujeres en todas las categorías.

### PERSONAL DEL DEPARTAMENTO POR SEXO Y EDAD

Edades	Funcionarios			Laborales			Total Personal			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
A partir de 65	145	87	232	3	5	8	148	92	240	38,3%
60 a 64	456	632	1.088	97	80	177	553	712	1.265	56,3%
55 a 59	868	1.427	2.295	139	99	238	1.007	1.526	2.533	60,2%
50 a 54	661	1.079	1.740	73	77	150	734	1.156	1.890	61,2%
45 a 49	376	557	933	25	22	47	401	579	980	59,1%
40 a 44	293	406	699	7	9	16	300	415	715	58,0%
35 a 39	210	295	505	2	3	5	212	298	510	58,4%
30 a 34	74	137	211	1	0	1	75	137	212	64,6%
Menos de 30	36	53	89				36	53	89	59,6%
<b>TOTAL</b>	<b>3.119</b>	<b>4.673</b>	<b>7.792</b>	<b>347</b>	<b>295</b>	<b>642</b>	<b>3.466</b>	<b>4.968</b>	<b>8.434</b>	<b>58,9%</b>

Se observa en todos los grupos, excepto en el de mayores de 65 años, que se cumple el principio de presencia equilibrada.

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

### PERSONAL DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

	4/11/2016				31/12/2017			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Parque Móvil del Estado	808	97	905	10,72%	758	95	853	11,14%
Instituto de Estudios Fiscales	54	87	141	61,70%	52	86	138	62,32%
Instituto Nacional de Administración Pública	68	105	173	60,69%	61	100	161	62,11%
Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado	323	552	875	63,09%	330	527	857	61,49%
Comisión para el Mercado de Tabacos	25	31	56	55,36%	23	30	53	56,60%
<b>TOTAL</b>	<b>1.278</b>	<b>872</b>	<b>2.150</b>	<b>40,56%</b>	<b>1.224</b>	<b>838</b>	<b>2.062</b>	<b>40,64%</b>



La proporción de mujeres en los organismos autónomos sería similar a la del resto del departamento si no fuese por el PME en el que alcanza el 11'14%.

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

#### **FUNCIONARIOS/AS PME POR GRUPOS**

<b>GRUPO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>A1</b>	4	3	7	57,14%	42,86%
<b>A2</b>	10	7	17	58,82%	41,18%
<b>C1</b>	13	15	28	46,43%	53,57%
<b>C2</b>	106	23	129	82,17%	17,83%
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>48</b>	<b>181</b>	<b>73,48%</b>	<b>26,52%</b>

En el **PME** se aprecia una ligera disminución en el porcentaje total de hombres de la plantilla de funcionarios respecto al ejercicio anterior (73,48% en 2016 y 76,47% en 2016).

#### **FUNCIONARIOS/AS IEF POR GRUPOS**

<b>GRUPO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>A1</b>	15	16	31	48,39%	51,61%
<b>A2</b>	7	28	35	20,00%	80,00%
<b>C1</b>	5	11	16	31,25%	68,75%
<b>C2</b>	2	20	22	9,09%	90,91%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>75</b>	<b>104</b>	<b>27,88%</b>	<b>72,12%</b>

El porcentaje de mujeres en la plantilla del **IEF** era a 31/12/2017 del 72,12% y mayoritario en todos sus grupos. Sube el porcentaje de total de mujeres respecto al ejercicio anterior en el que alcanzó el 71,70%



### FUNCIONARIOS/AS INAP POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	13	22	35	37,14%	62,86%
A2	12	13	25	48,00%	52,00%
C1	7	21	28	25,00%	75,00%
C2	13	29	42	30,95%	69,05%
E	0	1	1	0,00%	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>86</b>	<b>131</b>	<b>34,35%</b>	<b>65,65%</b>

La plantilla del **INAP** está compuesta mayoritariamente por mujeres en todos los grupos.

### FUNCIONARIOS/AS MUFACE POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	32	43	75	42,67%	57,33%
A2	41	61	102	40,20%	59,80%
C1	86	148	234	36,75%	63,25%
C2	115	246	361	31,86%	68,14%
<b>TOTAL</b>	<b>274</b>	<b>498</b>	<b>772</b>	<b>35,49%</b>	<b>64,51%</b>

En la plantilla de **MUFACE** hay mayoría de mujeres en todos los grupos, pero ligeramente menos intensa que en el ejercicio anterior pues se ha pasado del 66,16% de participación en 2016 al 64,51% en 2017.



### FUNCIONARIOS/AS CMT POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	10	5	15	66,67%	33,33%
A2	7	8	15	46,67%	53,33%
C1	5	9	14	35,71%	64,29%
C2	0	7	7	0,00%	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>51</b>	<b>43,14%</b>	<b>56,86%</b>

En la plantilla del CMT son mayoría las mujeres en todos los grupos, salvo en el A1, dónde suponen un 33,33% de porcentaje, en cualquier caso, superior al de 2016 que era de un 30,77%.

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

### DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL LABORAL DEL PME POR GRUPOS

CATEGORÍA	GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% H	% M
TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	1	2	0	2	100%	0%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	2	0	1	1	0%	100%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALE	2	1	0	1	100%	0%
TECNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESION	3	1	0	1	100%	0%
TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	3	1	5	6	16,67%	83,33%
OFICIAL DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	4	16	0	16	100%	0%
OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	4	568	34	602	94,35%	5,65%
AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	5	2	6	8	25,00%	75,00%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>591</b>	<b>46</b>	<b>637</b>	<b>92,78%</b>	<b>7,22%</b>



En el PME es claramente mayoritario el porcentaje de participación de los hombres, un 92,78%, especialmente en el grupo mayoritario dentro del PME de “Oficial de Gestión y Servicios Comunes” que supone el 94,51% de los puestos de ocupados del PME, y está ocupado por 568 hombres y 34 mujeres (un 94,35% y un 5,65% respectivamente). Al ser este organismo autónomo de los más numerosos en personal su cómputo influye mucho en las estadísticas agregadas de los OAAA.

### PERSONAL LABORAL IEF POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%M
<b>GRUPO: 2</b>				
ANALISTA DE SISTEMAS Y APLICACIONES	1	0	1	0,00%
<b>GRUPO: 3</b>				
REDACTOR DIAGRAMADOR	0	1	1	100,00%
TECNICO SUP. ACTIVIDADES TEC. Y PROFESIONALES	3	0	3	0,00%
TECNICO SUP. GESTIÓN Y SERV. COMUNES	1	0	1	0,00%
<b>GRUPO: 4</b>				
OFICIAL DE ACTIVIDADES TEC. Y PROFESIONALES	2	1	3	33,33%
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	1	2	3	66,67%
<b>GRUPO: 5</b>				
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	23	11	34	32,35%
<b>TOTAL CONVENIO</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>32,61%</b>

Se mantiene bastante estable la composición de los diferentes grupos, menos el de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes que tiene un incremento de 12 efectivos en proporción similar entre los sexos a la que había en 2016, 8 hombres y 4 mujeres. El porcentaje de mujeres ha subido levemente del 31,43% al 32,61%.



## PERSONAL LABORAL INAP POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Categorías profesionales	GRUPO	Hombres	Mujeres	Total	% M
Tecnico Sup. Actividades Tec. y Profesionales	G3	5	1	6	16,67%
Tecnico Sup. Gestión y Serv. Comunes	G3	1	0	1	0,00%
Oficial de Actividades Tec. y Profesionales	G4	2	1	3	33,33%
Oficial de Gestión y Servicios Comunes	G4	3	4	7	57,14%
Ayudante de Gestión y Servicios Comunes	G5	5	8	13	61,54%
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>46,67%</b>

En el personal laboral del **INAP** la participación de mujeres es minoritaria con una participación del 46,67%, apreciándose una clara disminución con respecto al ejercicio anterior en el que esta participación fue del 65,63%.



## PERSONAL LABORAL MUFACE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupos y categorías	SS.CC.			SS.TT.			Total			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
<b>Convenio Único</b>										
<b>Grupo G1</b>	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0,00%
TITULADO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES										
<b>Grupo: G2</b>	0	1	1	0	0	0	0	1	1	100,00%
TITULADO MEDIO ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES										
<b>Grupo: G3</b>	3	0	3	0	0	0	3	0	3	0,00%
TECNICO SUPERIOR ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES										
TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	3	3	6	2	1	3	5	4	9	44,44%
<b>Grupo: G4</b>	5	3	8	27	14	41	32	17	49	34,69%
OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES										
<b>Grupo: G5</b>	6	3	9	8	3	11	14	6	20	30,00%
AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES										
<b>TOTAL CONVENIO: Convenio Único</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>28</b>	<b>84</b>	<b>33,33%</b>
<b>Fuera Convenio</b>										
<b>Grupo G1</b>	0	1	1	0	0	0	0	1	1	100,00%
<b>JEFE SECCIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>										
<b>TOTAL FUERA DE CONVENIO</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>29</b>	<b>85</b>	<b>34,12%</b>

En el personal laboral de **MUFACE** el porcentaje de participación de la mujer es del 34,12%, porcentaje similar al de 2016 en el que fue de un 36,96%





c) Organismos

**AEAT**

**PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AEAT CLASIFICADO POR GRUPOS**

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	1.390	942	2.332	59,61%	40,39%
A2	3.780	4.091	7.871	48,02%	51,98%
C1	4.526	4.715	9.241	48,98%	51,02%
C2	1.180	2.990	4.170	28,30%	71,70%
E	8	1	9	88,89%	11,11%
<b>Total</b>	<b>10.884</b>	<b>12.739</b>	<b>23.623</b>	<b>46,07%</b>	<b>53,93%</b>

La distribución por sexos del personal de la Agencia Tributaria es muy semejante a la de 2016 en la que las mujeres fueron mayoría con un 53,87% del total mientras que en 2017 lo han sido con un 53,93%. Esa situación se mantiene por grupos.

La distribución del personal laboral por grupos profesionales es la que aparece en el siguiente cuadro:

**PERSONAL LABORAL DE LA AEAT. DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES**

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
L01	11	3	14	78,57%	21,43%
L02	32	18	50	64,00%	36,00%
L03	212	54	266	79,70%	20,30%
L04	348	419	767	45,37%	54,63%
L05	331	99	430	76,98%	23,02%
<b>TOTAL</b>	<b>979</b>	<b>528</b>	<b>1.507</b>	<b>64,96%</b>	<b>35,04%</b>



Se observa una mayoría de hombres en todos los grupos profesionales menos en el grupo 4.

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				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Menos de 30	82	47,67%	90	52,33%	172	0	-	0	-	0
30 a 39	794	40,99%	1143	59,01%	1937	13	56,52%	10	43,48%	23
40 a 49	1.932	43,85%	2.474	56,15%	4.406	88	45,60%	105	54,40%	193
50 a 59	5.948	44,81%	7.326	55,19%	13.274	542	62,80%	321	37,20%	863
A partir de 60	2.128	55,50%	1.706	44,50%	3.834	291	64,96%	157	35,04%	448
<b>TOTAL</b>	<b>10.884</b>	<b>46,07%</b>	<b>12.739</b>	<b>53,93%</b>	<b>23.623</b>	<b>934</b>	<b>61,17%</b>	<b>593</b>	<b>38,83%</b>	<b>1.527</b>

Se observa una mayoría de mujeres excepto en el grupo de edad más avanzada.

### FNMT-RCM

### PERSONAL DE LA FNMT-RCM CLASIFICADO POR CATEGORÍAS

Categorías	H	M	Total	% HOMBRES	% MUJERES
DIRECTIVOS	30	6	36	83,33%	16,67%
JEFATURAS	71	16	87	81,61%	18,39%
MANDOS	61	5	66	92,42%	7,58%
TECNICOS	208	74	282	73,76%	26,24%
ADMINISTRATIVOS	81	84	165	49,09%	50,91%
OPERARIOS	487	85	572	85,14%	14,86%
SUBALTERNOS	38	8	46	82,61%	17,39%
<b>TOTAL</b>	<b>976</b>	<b>278</b>	<b>1.254</b>	<b>77,83%</b>	<b>22,17%</b>

Sube cerca de un 2% el porcentaje de participación femenina fundamentalmente por los incrementos en participación relativa en las categorías de Subalternos, Administrativos y Operarios.



### **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, de la Secretaría de Financiación Autonómica y local, 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.



**PLAN CONCILIA**

**CENTRO DIRECTIVO: SUBSECRETARÍA**

**Ejercicio 2017**

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	20		1		20
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos		26		1	27
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos					
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos		1			1
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos		2			2
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos					
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	4	3			7
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	3	4		1	8
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	2	9			11
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		1			1
22. Teletrabajo.	Concedidos					
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>77</b>



**PLAN CONCILIA**

**CENTRO DIRECTIVO: FNMT/REAL CASA MONEDA**

**Ejercicio 2017**

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos			24	0	24
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos			10	3	13
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos					
4. Permiso de maternidad	Concedidos			0	8	8
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 14 años.	Concedidos			2	13	15
10. Reducción de jornada por conciliación personal.	Concedidos			2	1	3
11. Flexibilidad horario de trabajo por conciliación personal, laboral y familiar, incluido por hijos a cargo menores de 14 años	Concedidos			364	155	519
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					
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 trabajo a tres turnos con rotación)	Concedidos			12	6	18
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos			2	0	2
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos			1	0	1
18. Excedencia por cuidado de familiares	Concedidos			7	1	8
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			13	4	17
22. Teletrabajo.	Concedidos					
23. Personal con horario especial: desplazamiento inicio y fin jornada derivado de problemas con los medios de transporte.	Concedidos			11	5	16
24. Cambio de puesto de trabajo por cuidado de hijos menores de 14 años				1	0	1
25. Turno fijo por estudios oficiales				10	4	14
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>			<b>460</b>	<b>202</b>	<b>662</b>



**PLAN CONCILIA**  
**CENTRO DIRECTIVO: PARQUE MÓVIL DEL ESTADO**

**Ejercicio 2017**

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				2	2
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos				2	2
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos					
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos					
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos					
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					
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>			<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>



## PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: IGAE

Ejercicio 2017

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	11				11
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	1	27			28
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	10				10
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	6			9
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	54	129			183
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	3	9			12
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					
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>	<b>82</b>	<b>171</b>			<b>253</b>



## PLAN CONCILIA

### CENTRO DIRECTIVO: DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS

Ejercicio 2017

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	1				1
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos					
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos					
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos					
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos					
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	4	12			16
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos		4			4
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					
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>	<b>6</b>	<b>16</b>			<b>22</b>





## PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: AEAT

Ejercicio 2017

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	134		1		135
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	16	184	1	4	205
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		8		2	10
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		4			4
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					0
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos	3	7			10
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	4	95	3	4	106
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	6	15		2	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
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	33	82	4	6	125
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos	3	13		4	20
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	18	68	4	9	99
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos		8			8
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	9	18		2	29
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos		2			2
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					0
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					0
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos		1			1
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos	15	23			38
22. Teletrabajo.	Concedidos					0
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>	<b>242</b>	<b>529</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>817</b>



**PLAN CONCILIA**

**CENTRO DIRECTIVO: INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES**

**Ejercicio 2017**

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



## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DEL JUEGO**

**Ejercicio 2017**

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



## PLAN CONCILIA

### CENTRO DIRECTIVO: SECRETARÍA GENERAL DE FINANCIACIÓN AUTÓNOMICA Y LOCAL

Ejercicio 2017

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	2				2
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos		2			2
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		2			2
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos					
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos					
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	2				2
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos					
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	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					
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>	<b>5</b>	<b>4</b>			<b>9</b>



Del análisis conjunto de los mencionados cuadros, cabe señalar que, en 2017, se han concedido en las unidades señaladas, 1.860 permisos, de los que el 54,13% correspondían a mujeres. Si consideramos la suma de la Subsecretaría, IGAE, y AEAT, que suponen más del 62% 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 68,7%, 93% y del 75%. Eso supone una representación mayoritaria de mujeres, similar a la de 2016. Destacar que el otro centro en el que se conceden un importante número de permisos de conciliación es la FNMT-RCM con el 35% 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 la plantilla. Si excluimos estos datos, el porcentaje de permisos concedidos a mujeres asciende al 67,19%.

### **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 del 50% de los órganos colegiados del departamento, el Ministerio de Hacienda y Función Pública tuvo, en 2017, representantes en 406 órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos tanto propios como de organismos nacionales o internacionales.

En estos 406 comités, con el detalle que figura en el siguiente cuadro, hay 1.459 representantes del Ministerio, de los que 630 (43,18%) fueron mujeres y 829 (56,82%) hombres. Aunque los datos no son totalmente homogéneos al tratarse de muestras, se observa participación de mujeres en los órganos colegiados similar a la de 2016, cumpliéndose en principio de presencia equilibrada. (44,96% en 2016).



### DISTRIBUCIÓN REPRESENTANTES POR SEXO AÑO 2017

Centro directivo	Nº Órganos/Comités	Total representantes	M	H	% M	% H
Subsecretaría	21	249	84	165	33,73%	66,27%
S. Estado Hacienda	316	1.080	494	586	45,74%	54,26%
S. Estado Presupuestos	69	130	52	78	40,00%	60,00%
<b>TOTAL</b>	<b>406</b>	<b>1.459</b>	<b>630</b>	<b>829</b>	<b>43,18%</b>	<b>56,82%</b>

### DISTRIBUCIÓN CARGOS DE LOS ÓRGANOS/COMITÉS POR SEXO AÑO 2017

(presidentes y vicepresidentes)

Centro directivo	Total cargos	M	H	% M	% H
Subsecretaría	71	3	4	42,86%	57,14%
S. Estado Hacienda.	135	40	95	29,63%	70,37%
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>43</b>	<b>99</b>	<b>30,28%</b>	<b>69,72%</b>

Del total de cargos (presidentes, presidentes suplentes y vicepresidentes) que han entrado en la muestra, que asciende a 142, 43 (30,28%) son mujeres y 99 (69,72%) son hombres. Los porcentajes en la muestra del 2016 eran de un 35,08% de mujeres y un 64,92 de hombres. No se alcanza el principio de presencia equilibrada.



### 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 2016					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2017				
	C.Admón	HOMBRES		MUJERES		C.Admón	HOMBRES		MUJERES	
		número	%	número	%		número	%	número	%
ACUAMED	12	7	58%	5	42%	12	7	58%	5	42%
ACUAES (antes AcuaEbro)	12	7	58%	5	42%	11	6	55%	5	45%
CERSA	9	6	67%	3	33%	9	6	67%	3	33%
CESCE	15	12	80%	3	20%	15	11	73%	4	27%
ENISA	10	8	80%	2	20%	11	9	82%	2	18%
EXPASA	9	6	67%	3	33%	9	6	67%	3	33%
PARADORES DE TURISMO	15	12	80%	3	20%	15	9	60%	6	40%
SEACSA	12	7	58%	5	42%	12	7	58%	5	42%
SECEGSA	9	6	67%	3	33%	8	6	75%	2	25%
SEGIPSA	10	5	50%	5	50%	11	7	64%	4	36%
SEGITUR	11	10	91%	1	9%	11	9	82%	2	18%
SELAE	15	8	53%	7	47%	15	10	67%	5	33%
SEIASA	12	9	75%	3	25%	12	7	58%	5	42%
SEITSA (INFR. TRANSP. TERRESTRE)	12	4	33%	8	67%	12	5	42%	7	58%
SENASA	11	6	55%	5	45%	11	7	64%	4	36%
SIEPSA	11	8	73%	3	27%	11	8	73%	3	27%
<b>TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA</b>	<b>185</b>	<b>121</b>	<b>65%</b>	<b>64</b>	<b>35%</b>	<b>185</b>	<b>120</b>	<b>65%</b>	<b>65</b>	<b>35%</b>
CELESA (participación DGPE minoritaria)	11	7	64%	4	36%	11	10	91%	1	9%
CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	12	8	67%	4	33%	12	9	75%	3	25%
ESTADIO DE LA CARTUJA (participación DGPE minoritaria)	11	5	45%	6	55%	11	6	55%	5	45%
GRANTECAN (consej-secretario)	8	4	50%	4	50%	8	6	75%	2	25%
<b>TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA</b>	<b>42</b>	<b>24</b>	<b>57%</b>	<b>18</b>	<b>43%</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>74%</b>	<b>11</b>	<b>26%</b>
<b>TOTALES</b>	<b>227</b>	<b>145</b>	<b>64%</b>	<b>82</b>	<b>36%</b>	<b>227</b>	<b>151</b>	<b>67%</b>	<b>76</b>	<b>33%</b>
Porcentaje s/ total Consejeros	100,00%	63,9%		36,1%		100,00%	66,5%		33,5%	

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.

Baja ligeramente el porcentaje de consejeras respecto a 2016 (33% vs. 36%)

#### 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 2017 fue de un 38% de mujeres. En SEPI matriz fue de 43,8%. Ello supone que en la SEPI la participación de mujeres ha disminuido en este año respecto a la situación de 31-12-2016 (41%), salvo en SEPI matriz, que se mantiene igual.

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



## 1.COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL GRUPO SEPI A 31.12.2017

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	TOTAL CONSEJEROS		HOMBRES		MUJERES	
		MÁXIMO OMHAP 30.03.12 (A)	CONSEJERO SSPE 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	11	73%	4	27%
ENRESA	20% (RESTO PUB.: CIEMAT)	12	12	8	66,7%	4	33,3%
ENSA	100%	12 (9)	8	4	50%	4	50%
ENUSA	60% (RESTO PUB.: CIEMAT)	12	12	7	58%	5	42%
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78% (RESTO PUB.: LAE)	9	9	5	55%	4	45%
HUNOSA	100%	12(7)	7	4	57,1%	3	42,9%
MAYASA	100%	9	9	6	66%	3	34%
MERCASA	51%(RESTO PUB.: FEGA)	12	12	8	66%	4	34%
NAVANTIA	100%	15(13)	11	8	73%	3	24%
SAECA	80%(RESTO PUBLICO: FEGA)	9	9	6	66,6%	3	33,4%
SEPIDES	100%	12	12	7	58%	5	42%
SODIEX (G.SEPIDES)	62,28%(RESTO J.EXTREMADURA)	9(8)	5	3	60	2	40
TRAGSA	51%(RESTO PUB. FEGA/DGPE)	15(13)	13	9	69%	4	31%
TRAGSATEC (G.TRAGSA)	100%	12	12(C)	6	50%	6	50%

<b>TOTAL COMPOSICIÓN CONSEJOS EMPRESAS GRUPO SEPI</b>		<b>168</b>	<b>105</b>	<b>62,5%</b>	<b>63</b>	<b>37,5%</b>	
<i>EPI MATRIZ</i>	---	16	16	9	56,2%	7	43,8%
<b>TOTAL COMPOSICIÓN CONSEJOS GRUPO SEPI</b>		<b>184</b>	<b>114</b>	<b>58,7%</b>	<b>70</b>	<b>38%</b>	





## 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 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 Ministerio de tutela y los Consejeros son nombrados a propuesta de los diferentes Departamentos Ministeriales (coordinación por el M. Hacienda).
- En el Cuadro se incluye la composición de los Consejos de Administración de SEPI y las sociedades del Grupo SEPI a 31.12.2017, con el desglose entre hombres y mujeres y los respectivos porcentajes.
- Se incluyen los datos de ENRESA, participada minoritariamente por SEPI (20%), pero sometida al control de SEPI.
- Los datos no resultan comparables con los de cierre del ejercicio 2016, pues se ha eliminado la sociedad DEFEX que está en liquidación (Autorización por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22.09.17), habiendo cesado su Consejo de Administración en la Junta General de 10.10.17. En la actualidad, el órgano de liquidación es COFIVACASA, sociedad del Grupo SEPI que no tiene Consejo de Administración, sino Administrador Único.
- Empresas en bastardilla/sombreado: Presidentas de Consejos de Administración

## **NOTAS ACLARATORIAS**

- A. 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, que determina el número de consejeros nombrados por el Sector Público Estatal.

En el caso de SEPI, la composición del Consejo es la prevista en la Ley 5/1996: Presidente, Vicepresidente y un máximo de 14 consejeros (1).

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%).
- 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.

- B. La Presidenta de TRAGSA lo es también de TRAGSATEC.

(1) Modificación de la Ley 5/1996, de Modificación de la Ley 5/1996, de 10 de enero, de Creación de Determinadas Entidades de Derecho Público, introducida por la Disposición final séptima de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de PGE 2018.



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

Sobre un total de 411 puestos de consejeros/as en sociedades adscritas al departamento, un total de 146 eran mujeres, lo que supone un 36,52% del total, porcentaje cercano a la presencia equilibrada.

### 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 2017 los siguientes proyectos de investigación dirigidos, en primer lugar, al análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia sobre la igualdad/desigualdad de género en el empleo y en el ámbito familiar.

- Proyecto de Investigación del IEF sobre atención a la dependencia:
  - Título: “Atención a la dependencia en España. Evaluación del actual sistema y estudio de viabilidad de un sistema basado en el derecho universal de atención suficiente por parte de los servicios públicos”.

(Investigación concluida. Los resultados fueron entregados al IEF en 2018 y actualmente se encuentran en fase de publicación en la serie de publicaciones del IEF “Papeles de Trabajo” (dicha publicación está prevista para Octubre de 2018).

- Proyecto de Investigación del IEF sobre educación infantil de cero a 3 años:
  - Título: “Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0 a 3 años). Propuesta de implantación de un sistema de educación infantil de calidad y cobertura universal. Estudio de



viabilidad económica de la reforma propuesta y de sus impactos socio-económicos”

(Investigación concluida. Los resultados fueron entregados al IEF en 2017 y posteriormente publicados en la serie de publicaciones del IEF “Papeles de Trabajo” (PT N°3/2018)

[http://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles\\_trabajo/2018\\_03.pdf](http://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2018_03.pdf)

También se han impulsado en el citado año las siguientes actividades de divulgación de los trabajos realizados en esta línea de investigación:

- Conferencias de la Coordinadora de la Línea de Investigación Políticas Públicas e Igualdad de Género del IEF María Pazos:
  - 1 de Diciembre de 2017. Participación en el debate “Retos del Feminismo en el Siglo XXI”, organizado por la Facultad de Relaciones Laborales y recursos humanos de la UCLM, en colaboración con la Red Feminista de Albacete.
  - 16 de Noviembre de 2017. Participación en el “XXVIII Feminario”, organizado por la Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres, con la conferencia “La incorporación de las mujeres al mundo laboral. Trabajo no remunerado, explotación y feminización de la pobreza”
  - 26 de octubre de 2017. Participación en mesa redonda “Sostenibilidad de la vida: conciliación, corresponsabilidad y cuidados” Organizada por la Diputación de Guipúzcoa.
  - Del 28 al 30 de Junio de 2017. Participación como profesora en el curso de verano de la Universidad Complutense titulado “Transformar la economía para transformar la sociedad”, en el que impartió una conferencia con el título: “Reorganizar el sistema de cuidados para transformar el modelo social y profundizar la democracia”
  - Del 13 al 14 de Junio de 2017. Participación en el seminario organizado por la Comisión Europea sobre “Impacto de los sistemas impositivos sobre la igualdad de género”. En Estocolmo



- 8, 9 y 10 de Junio de 2017. Participación en el encuentro del proyecto internacional MenCare (cuidado de/por parte de los hombres), organizada por PROMUNDO, En Belgrado.
- 29 de Mayo de 2017. Conferencia en el seminario “Políticas de empleo y tiempos: una perspectiva de género”, organizado por la Universidad Rovira i Virgili, con el título “Análisis de las relaciones entre las políticas de empleos y la (des)igualdad de género”. Tarragona.
- 15 de Enero de 2017: 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 la siguiente publicación:

- Pazos Morán, María. “Apuntes para una economía política feminista”. En Ekonomiaz: Revista vasca de economía, ISSN 0213-3865, Nº. 91, 2017 (Ejemplar dedicado a: Economía feminista: enfoques y propuestas) págs.360-384. Texto completo en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6038703&orden=0&info=link>

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 Europeos 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 año 2017 asciende a 1.300.000 euros y el coste total previsto de ejecución de 221.386 euros.

En 2017 se han celebrado dos plenarios de la Red de Políticas de Igualdad: el 25 y 26 de mayo se celebró el 13º plenario en la C. A. de Navarra; y el 26 y 27 de octubre se celebró el 14º plenario en la C.A. de Extremadura. Los temas abordados en ambos plenarios se centraron en temas como: La comunicación de los Fondos de la política de cohesión den el periodo 2014-2020 por parte de FEDER, El principio de igualdad en los informes de evaluación y la perspectiva de género en los Informes Anuales de Ejecución y herramientas para su aplicación práctica en FSE, Actuaciones en Igualdad de Oportunidades en el sector pesquero y PO FEMP y por parte de FEADER se presentó: La mujer en los Informes Anuales de Ejecución 2016 de España 2014-2020 y la Estrategia de Modernización y Diversificación Rural.

Asimismo se reunió el grupo de trabajo para incorporar el enfoque de género en la información y la comunicación de los FEIE.

Además, en sendos plenarios se celebraron las jornadas de formación que versaron sobre la promoción de la salud con mirada de género en el ámbito universitario y sobre materiales curriculares no sexistas en los recursos educativos abiertos del CEDEC-ITE, respectivamente.

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 (lesiones corporales graves o de daños graves contra la salud física o mental) o del fallecimiento de la persona de la que dependían. El Servicio de Gestión de Ayudas Económicas ha reconocido en el ejercicio 2017: 619 resoluciones, de las cuales 190 han sido estimatorias por un importe total de 3.945.174,87 euros. Entre las resoluciones positivas 4 corresponden a víctimas cuya relación con el agresor era la de cónyuge, ex cónyuge o pareja de hecho, con un importe de 1.180.587,84 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 2017 se han tramitado 5.195 expedientes de anticipos, con 2.890 resoluciones positivas (cifra similar al ejercicio 2016). Se ha abonado a lo largo del ejercicio un importe total de 4.171.877,63 euros. (Cifra ligeramente inferior al ejercicio anterior).



En 146 solicitudes la interesada ha alegado su condición de víctima de la violencia de género y en 81 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 2017 vinculados con la violencia de género ha sido de 718.785,63 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, el PME y SEPI.

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 la negociación del II plan de igualdad como elemento integrador de las políticas en esta materia.

Las nuevas acciones acordadas para el II Plan se derivan:

- Del I Plan, si en el mismo tenían la consideración de tareas continuas.
- De las conclusiones de los diferentes informes de seguimiento del Primer Plan.
- Del informe de conclusiones de la encuesta de opinión realizada entre el personal de plantilla.
- Nuevas acciones alineadas con el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y determinados planteamientos de ámbito laboral contemplados en el borrador del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021.

Como aspectos más novedosos del II Plan de Igualdad merece destacar:

- Se incorpora un Área nueva denominada “Salud Laboral” en la que se contemplan, entre otras acciones:



- Realizar dpticos informativos sobre protocolos de actuaci3n en acoso psicol3gico, acoso sexual y por raz3n de sexo y comportamiento alterado.
- Elaborar protocolo de actuaci3n frente a la violencia de g3nero, así como procedimiento de movilidad para las personas vctimas de dicha violencia, con atenci3n psicol3gica especializada.
- Insistir en el factor sexo a la hora de hacer las evaluaciones de riesgo y las pruebas pr3cticas de los procesos de selecci3n.
- Como medidas de conciliaci3n, adem3s de las que ya figuraban en el primer Plan:
  - Elaborar una Guía con la relaci3n de medidas de conciliaci3n (permisos, excedencia, exámenes, etc.) con indicaci3n para cada una de su duraci3n, forma de solicitarlas y documentos de justificaci3n.
  - Derecho a la p3liza sanitaria y ayudas por discapacidad al personal que agote el plazo m3ximo de duraci3n de la IT hasta que se produzca resoluci3n del INSS sobre incapacidad permanente. Tambi3n a quienes se encuentren en situaci3n de excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado.

En el II Plan de Igualdad se pretende habilitar enlaces con páginas Web de otros Organismos para acceder a campañas de sensibilizaci3n.

Asimismo, teniendo en cuenta que tanto en la encuesta de opini3n como en la Evaluaci3n de Riesgos Psicosociales se detect3 cierto desconocimiento de los protocolos está previsto en el II Plan elaborar dpticos de los mismos para su entrega a cada persona de la plantilla.

Igualmente, dado el elevado porcentaje de trabajadores masculinos de la plantilla, se consideran relevantes las acciones llevadas a cabo en el **PME** con la elaboraci3n del Plan de Igualdad 2017-2020 con los siguientes ejes:

1. Acceso al empleo p3blico.
2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.





3. Formación, información y sensibilización.
4. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.
5. Retribuciones.
6. Situaciones de especial protección, violencia de género y otras.
7. Necesidades instrumentales para alcanzar los objetivos.

#### **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:

##### **▶ PLANES DE IGUALDAD**

Todas las empresas del Grupo SEPI obligadas legalmente –por tener una plantilla superior a 250 trabajadores– tienen planes de igualdad, cuya aplicación es evaluada periódicamente. SEPI (matriz) aprobó en 2013 su Plan de Igualdad, pese a no estar obligada legalmente al ser su plantilla inferior a 250 trabajadores.

##### **▶ 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 Función Pública**

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** ha elaborado 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. Durante el ejercicio se ha efectuado el seguimiento de este plan y se han modificado determinados aspectos que mejoran el ejercicio de la condición de funcionario/a público.



**4.- VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA  
LOIEMH**





## VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

La valoración del cumplimiento en 2017 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. Destacan en el ejercicio las mejoras en el IEF, CMT, AEAT, INAP y MUFACE.

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.

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.

Por último, y ya en un plano más concreto, sería deseable la realización en el ministerio de un curso para directivos en materia de igualdad, cuyo objetivo sería formar a los subdirectores generales en los principios de igualdad de género con la finalidad de expandir las buenas prácticas existentes y mejorar la aplicación de la ley de igualdad.