



**INFORME SOBRE LA APLICACIÓN**

**DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

\*\*\*\*

**MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
(EJERCICIO 2013)**





## ÍNDICE

<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 .....	5
- Sociedad de la información .....	5
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración .....	7
- Acceso al empleo público .....	9
-- Valoración en la provisión de puestos de trabajo.....	11
- Concesión de permisos y beneficios de protección .....	12
- Formación en materia de igualdad.....	13
- Comisión Delegada de Igualdad.....	17
- Lenguaje no sexista .....	17
- Violencia de género .....	17
<b>3. Aspectos de valoración individual</b> .....	<b>22</b>
3.1. Contratos de las Administraciones Públicas .....	22
3.2. Actuaciones en materia de empleo .....	23
3.2.1. Nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación .....	23
3.2.2. Estructura de la plantilla .....	26
3.2.3. Plan Concilia .....	33
3.3. Designación de representantes de la Admón. General del Estado.....	47
3.3.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos .....	47
3.3.2. Presencia en Consejos de Admón. de las empresas públicas .....	48



3.4. Otras actuaciones .....	52
3.4.1. Secretaría de Estado de Hacienda .....	52
3.4.2. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos .....	54
3.4.3. Subsecretaría.....	55
3.4.4. SEPI .....	55
3.4.5. Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.....	59
<b>4. Valoración del cumplimiento de la LOIEMH. ....</b>	<b>63</b>



## **INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS 2013**

### **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.

En lo que hace referencia al ejercicio 2013, cabe destacar en primer lugar, las actuaciones en materia de nombramiento de consejeras en las empresas del Grupo SEPI los avances de la participación de la mujer en las comisiones de valoración así como los nuevos enfoques en el Instituto de Estudios Fiscales (IEF) con la inclusión de la perspectiva de género en todos los proyectos de investigación y formación. Igualmente, la generalización de la reserva del 40% de las plazas ofertadas en los cursos de formación del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) a las mujeres, la mejora en el porcentaje de mujeres directivas del Departamento y en el peso de las mujeres en los órganos colegiados y comités consultivos.

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 y por la Subdirección General de Coordinación Normativa y Relaciones Institucionales.

### **- Sociedad de la Información**

En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y de las comunicaciones se ha de garantizar que el lenguaje y contenido no sean sexistas, así como que en todos los programas públicos de desarrollo de la sociedad de la



información se incorpore la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño de ejecución.

Vigilan de manera especial, entre otras unidades, que el lenguaje de los contenidos en la página web no sea sexista, la Unidad de Gestión de contenidos en la Red del Departamento, la Unidad de Coordinación de Contenidos de la Agencia Tributaria 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, en colaboración con la unidad de Igualdad del Departamento, lleva a cabo el mantenimiento de los subcanales específicos en los entornos web del Ministerio (Portal «[minhap.gob.es](http://minhap.gob.es)» e intranet corporativa «[Intranet.minhac.age](http://Intranet.minhac.age)»), de modo que el Portal informa sobre las actuaciones llevadas a cabo por el departamento para promocionar la igualdad de género (normativa básica, informes y memorias), y en el subcanal de la intranet no solo enlaza al Portal, sino que, además, publica documentos básicos para que el personal pueda seguir las políticas desarrolladas por el Ministerio en materia de igualdad de género y da acceso al buzón oficial de correo electrónico establecido al efecto para que el personal del Departamento pueda presentar sus sugerencias sobre el tema.

Se ha incluido en la intranet de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) una reseña acerca del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 y varios cuadros estadísticos sobre la plantilla de personal de la AEAT, en relación con la variable sexo, referidos a 31 de diciembre de 2013.

Dentro del Grupo SEPI, por el tipo de actividad que desarrolla, destacar la Corporación Radiotelevisión Española (RTVE). RTVE mantiene una actuación permanente a favor de la igualdad que viene establecida incluso en las propias normas de la Corporación (el Estatuto de Información y “Principios Deontológicos” de los informadores de Televisión Española (TVE)). Asimismo, la Corporación RTVE lleva a cabo una ingente labor de promoción de la igualdad dentro de su programación tanto en TVE como en Radio Nacional de España (RNE), y con carácter general de programación refuerza su compromiso por la igualdad entre géneros, en la semana del Día Internacional de la Mujer y en la semana del Día Internacional de la eliminación de la violencia de género contra la mujer.

Asimismo, destacar las labores de sensibilización efectuadas en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda (FNMT-RCM), que en el mes de febrero de 2013 publicó en su intranet una circular informativa dando a conocer



enlaces de acceso a páginas web de diferentes Instituciones Públicas relacionadas con campañas informativas, destacando:

- Programa Mira (Comunidad de Madrid (CAM)).- Recuperación y atención psicológica para las mujeres víctimas de violencia y a sus hijos e hijas, así como a otras personas dependientes de las mismas.
- Programa Atiende (Comunidad de Madrid).- Unidad de atención e Intervención del Daño Emocional.
- Plan de Igualdad (Dirección General de la Mujer – CAM).- Igualdad, Conciliación vida personal, laboral y familiar y Violencia de género.
- Plan de Igualdad, campaña te corresponde nos corresponde (Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad). Desigualdad en el hogar, discriminación laboral y salarial, etc.
- Plan de Igualdad campaña no te saltes las señales elige vivir (Ministerio de Sanidad), sobre Violencia de Género.

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

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

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

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

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

En las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno, cuando el órgano convocante remite a la Dirección General de la Función Pública la correspondiente



convocatoria para su aprobación, ésta contiene una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los cuerpos y escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria.

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

En la FNMT-RCM, a las bases de la convocatoria se acompaña informe sobre el carácter paritario de los órganos de selección que se constituyen para el desarrollo de los procesos de selección, justificando 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 el convenio colectivo, afecta a la mayoría de los procesos.

En lo referente a las comisiones de valoración, se continúa avanzando en la búsqueda del equilibrio en la participación, debiendo destacarse los avances de la AEAT, aún cuando todavía queda camino por recorrer.

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

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

En la Agencia Tributaria hay que señalar que solamente ha habido una convocatoria de oposición resuelta a lo largo del año 2013: la del Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado. En ella, la composición del Tribunal calificador titular, tanto para acceso libre como para promoción interna, ha sido de 6 mujeres y 5 hombres. La composición del tribunal suplente ha sido de 4 mujeres y 7 hombres. En total, 10 mujeres y 12 hombres, por lo que se ha dado cumplimiento a lo dispuesto a lo establecido en la ley. No obstante, los presidentes, en ambos casos, son hombres. La secretaria, en ambos casos, la han cubierto mujeres.

En la AEAT se ha desarrollado durante 2013 un programa de "Equilibrio desde la perspectiva de género en las Comisiones de valoración en los concursos de méritos",



con la finalidad de conseguir una composición equilibrada, ajustada a la ley, por parte de la AEAT, en las comisiones de valoración de los concursos de méritos.

Por lo que respecta a las comisiones de valoración en la AEAT, en 2013, la participación de mujeres por parte de la Administración ha sido del 50%, frente a una participación en 2012 del 27,04%, por lo que se ha alcanzado el equilibrio establecido por la Ley Orgánica 3/2007.

#### - **Acceso al empleo público**

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

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

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

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

El INAP participa en la gestión de procesos selectivos para el ingreso y la promoción en la Administración General del Estado, siendo en 2013 el porcentaje de mujeres que solicitan participar en los procesos selectivos gestionados por el INAP del 42,7% para el subgrupo A1, mientras que el de aprobadas asciende al 53,8%. En el resto de los procesos, correspondientes a la Comisión Permanente de Selección, el 60,5% de las solicitudes corresponde a mujeres, cifra que desciende al 55,5% para las aprobadas.



La situación se recoge en el cuadro siguiente.

Grupo	Cuerpo	Acceso	Solicitudes					Superan oposición				
			Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres				
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre	452	190	42,0%	262	58,0%	25	12	48,0%	13	52,0%
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Promoción Interna	88	43	48,9%	45	51,1%	1	0	0,0%	1	100%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Libre	556	366	65,8%	190	34,2%	0				
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna	183	134	73,2%	49	26,8%	0				
<b>TOTAL A1</b>			1.279	733	57,3%	546	42,7%	26	12	46,2%	14	53,8%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	3.048	957	31,4%	2.091	68,6%	24	7	29,2%	17	70,8%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	2.464	979	39,7%	1.485	60,3%	0				
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Libre	1.041	711	68,3%	330	31,7%	24	18	75,0%	6	25,0%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	330	257	77,9%	73	22,1%	0				
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	8.503	3.119	36,7%	5.384	63,3%	228	107	46,9%	121	53,1%
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna	2.470	1.026	41,5%	1.444	58,5%	200	80	40,0%	120	60,0%
<b>Total A2, C1 y C2</b>			17.856	7.049	39,5%	10.807	60,5%	476	212	44,5%	264	55,5%
<b>Total todos los cuerpos</b>			19.135	7.782	40,7%	11.353	59,3%	502	224	44,6%	278	55,4%

En la Agencia Tributaria en el año 2013 la incorporación de funcionarias (un 40%) ha sido menor que de funcionarios. Dicha incorporación femenina ha sido menor en el turno de promoción interna, con un 20% de funcionarias, frente a un 60% en el



turno de acceso libre. No obstante, hay que tener en cuenta que solo se han resuelto durante el año 2013 las oposiciones al cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado, pues si bien se convocaron otras dos, la del Cuerpo Técnico de Hacienda y la de Agentes de la Hacienda Pública, las respectivas resoluciones con las listas de aprobados se publicaron ya en el año 2014, por lo que pasarían al informe de igualdad del próximo año. En cuanto a la oposición de Inspectores de Hacienda del Estado, ha habido un total de 30 aprobados, 15 de turno libre y 15 de promoción interna, con un total de 12 mujeres y 18 hombres. Por todo ello, se ha cumplido el equilibrio establecido por la Ley Orgánica 3/2007 en términos generales. En cualquier caso, se trata de un número poco significativo de puestos.

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

### FUNCIONARIOS INTERINOS. ACCESO LIBRE

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

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

#### - Valoración en la provisión de puestos de trabajo

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

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

- La posibilidad de que cuando dos funcionarios estén interesados en obtener puestos de trabajo en este concurso en un mismo municipio, pueden



condicionar en la solicitud sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos los obtengan.

- La valoración de hasta un máximo de tres puntos de las siguientes situaciones: destino previo del cónyuge funcionario, el cuidado de hijos o cuidado de un familiar.

Señalar que las delegaciones y subdelegaciones de Gobierno en dos de los puestos de trabajo que han salido a concurso se ha incluido en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.

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

Se conceden, con generalidad, reducciones de jornada, permisos y otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Igualmente, licencias por riesgos durante el embarazo y lactancia.

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

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

Destacar en la FNMT-RCM dónde, como tarea continua, se adoptan medidas para la protección de otras situaciones de especial tratamiento:

- Caso de alguna trabajadora que presta servicios en Áreas de Producción, se genera cambio de puesto de trabajo durante el periodo de gestación y/o lactancia natural, previo informe del servicio médico de empresa y planteamientos del procedimiento de protección de la maternidad.
- Al personal con patología que le impide realizar su trabajo habitual, o cuyo desempeño puede agravar dicha patología, se le acopla a otro puesto de trabajo para el que resulte apto.





- También se establecen rotaciones en la realización de funciones generadoras de patología profesional, o por razón de sexo, como por ejemplo en trabajos específicos de manipulación de cargas.

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

En el Plan de Formación del Departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad, habiéndose convocado en el año 2013 la actividad formativa “¿Qué significa empoderarse?”, que no llegó a celebrarse por falta de solicitudes de participación suficientes.

##### ➤ Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno

Los cursos en materia de igualdad de género ofertados durante 2013 fueron 5, esta formación se recibió por el siguiente número de empleados públicos:

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

Personal Funcionario	Cursos	Participantes				
	Nº	Mujeres		Hombres		Total
		Nº	%	Nº	%	Nº
<b>Grupo A1</b>	5	29	80,56	7	19,44	36
<b>Grupo A2</b>		22	91,67	2	8,33	24
<b>Grupo C1</b>		1	100,00	0	0,00	1
<b>Grupo C2</b>		8	57,14	6	42,86	14
<b>Grupo E</b>		0	0,00	0	0,00	0
<b>TOTAL</b>		60	80,00	15	20,00	75

##### ➤ Agencia Tributaria

A lo largo del año 2013, han participado en un curso específico sobre igualdad de género, un total de 285 personas, 30 más que el año anterior. De las cuales 216 son mujeres y 69 hombres.



También se ha dado cumplimiento a la norma de paridad en cuanto a la formación de las mujeres en cursos de tecnologías de la información, en la AEAT cabe señalar que, en 2012, de un total de 8.768 alumnos, 4.259 eran mujeres, lo que representa un 48,6% del total, siendo en 2013, de un total de 15.044 alumnos (casi el doble que el año anterior), 8.031 eran mujeres (53,4%) frente a 7.013 hombres (46,6%), lo que supone un incremento notable en la proporción de mujeres.

#### ➤ 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».



Respecto a la promoción de la participación de la mujer en los cursos, hay que señalar que la reserva de plazas para las mujeres del 40% era una medida aplicada por el INAP a sus cursos de formación de directivos y que ahora se extiende a todos los cursos ofertados por el Instituto.

Los cursos en materia de igualdad de género ofertados por el INAP durante 2013 cuyo programa en parte o totalmente trató la materia son:

- Atención multicanal a la igualdad.
- Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e inmigración.
- Igualdad de género (curso on line).
- Igualdad de género. Especial referencia a la violencia de género (curso on line).

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

Distribución por sexo y grupos						
	Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Cursos en materia de igualdad, conciliación y no discriminación	A2	54	76%	17	24%	71
	C1	21	80,8%	5	19,2%	26
	C2	41	69,5%	18	30,5%	59
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>74,36%</b>	<b>40</b>	<b>25,64%</b>	<b>156</b>

Destacar que el 22 de octubre de 2013 se firmó el convenio de colaboración entre el Instituto de la Mujer y el INAP para la realización de actividades conjuntas dirigidas a potenciar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la función pública. Fruto de ese convenio, el 21 de noviembre de 2013 se celebró en el INAP una jornada sobre «Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las Administraciones públicas», de 5 horas de duración y 90 asistentes. Igualmente, en 2013 se produjo una colaboración entre el Instituto de la Mujer y el INAP para la redacción de un caso sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de incluirlo en la biblioteca de casos del INAP.

➤ 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.



➤ Parque Móvil del Estado

El Parque Móvil del Estado (PME) ha impartido un curso de formación sobre medidas de Promoción de la Igualdad de Género – Plan Concilia que fue valorado como satisfactorio por los asistentes en un colectivo donde predominan los hombres.

➤ FNMT-RCM

En el año 2013 se ha mantenido la formación on line en el ámbito de idiomas, prevención de riesgos laborales y sistemas de impresión de las artes gráficas, al objeto de facilitar el acceso a dicha formación a la personas con dificultades de horarios por diferentes motivos, fundamentalmente de conciliación.

Mediante circular informativa publicada en el mes de marzo de 2013 se comunicó al personal de la Entidad que desde la página de intranet se había habilitado un enlace que permitía acceder a la Web de la “Escuela Virtual de Igualdad” del Instituto de la Mujer a través del cual se podía realizar la siguiente formación:

- Curso básico sobre “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades”.
- Cuatro cursos de nivel avanzado sobre igualdad de oportunidades.

En dicha circular se solicitaba a las personas que se inscribieran que a su finalización lo notificaran a la Dirección de Recursos Humanos y aportaran fotocopia del certificado a fin de incorporarlo a su expediente. Solamente lo comunicaron dos trabajadoras.

Desde el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se ofertó a la FNMT-RCM una plaza para poder realizar a un curso sobre “Normativa con perspectiva de Género”, asistiendo una trabajadora de la Dirección de Recursos Humanos.

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

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

- **Comisión Delegada de Igualdad**



La Comisión Delegada de Igualdad 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.

- **Lenguaje no sexista**

- Se ha mantenido, en la intranet de la AEAT dentro del apartado de Información al personal/Acción Social/Igualdad, un documento-informe del Parlamento Europeo sobre el lenguaje no sexista, de manera que pueda servir de base en las redacciones de los documentos oficiales, los textos de las convocatorias de pruebas selectivas, las propuestas normativas o de convenios.
- Desde la Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica se hace una revisión continua de los contenidos del portal 060.es con el fin de revisar y generar contenidos que favorezcan un lenguaje no sexista y que favorezca el pleno derecho de las mujeres a relacionarse con las Administraciones Públicas por medios electrónicos, derecho reconocido en la Ley 11/2007, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos.
- Asimismo, por la Unidad de Igualdad se realizan los informes sobre normativa aplicando las reglas del lenguaje no sexista.

- **Violencia de género**

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

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



- Ayuda para gastos, en su caso, de alquiler o compra de vivienda.

Dentro de la Dirección General de la Función Pública, y en una propuesta conjunta de este Departamento con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en 2013 se ha desarrollado un protocolo en materia de actuación en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas funcionarias de violencia de género, en el ámbito de la AGE.

Su objetivo es recoger en el II Plan de Igualdad de trato sensibilizar e informar al personal de la AGE sobre qué es la violencia de género en general y dar a conocer los derechos de la funcionaria víctima de violencia de género de los derechos que le otorga el artículo 24 de la Ley Orgánica 1/2004.

Por último, dentro de este apartado, hay que hacer referencia a las diversas medidas previstas en el Plan Concilia, como son la excedencia, la reducción de jornada y los traslados por motivo de violencia de género, que están a disposición del personal. Tan solo una mujer durante 2013 en la AEAT ha hecho uso del traslado por motivo de 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 2013 en los pliegos de contratación no incluyeron cláusulas o condiciones especiales sobre objetivos sociales, en julio de 2013 el INAP se incorporó a la Asociación «Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable».

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

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

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

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



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

La Agencia Tributaria continúa solicitando en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, de los contratos de servicios y suministros, información acerca del porcentaje de mujeres en plantilla fija a la fecha de formalización de la oferta, con la finalidad de que si resultara necesario proceder a la contratación de nuevo personal fijo, las empresas adjudicatarias tengan en cuenta la igualdad de género.

### **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 2013 ha continuado la política de lograr el equilibrio desde la perspectiva de género en los nombramientos de libre designación, apreciándose mejoras destacables. Se analizan por separado el Departamento y los principales organismos autónomos (OOAA) así como la Agencia Tributaria, por la relevancia cuantitativa de esta última en la composición del personal.

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

A 31 de diciembre de 2013 el porcentaje de mujeres que desempeñaban cargos directivos en el Departamento (nivel 30) era de un 44,62%, (145 sobre un total de 325). Ello supone casi dos puntos de mejora respecto a 2012 (42,86%), tras varios años de incremento.

Por el contrario en las delegaciones del Gobierno el porcentaje se estabiliza, situándose en un 26,53% (27 sobre un total de 109), un 24,07% en 2012.



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

	23/12/2012				31/12/2013			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
<b>Personal Directivo (N30)</b>	184	138	322	42,86%	180	145	325	44,62%
<b>Delegaciones del Gobierno</b>	82	26	108	24,07%	82	27	109	24,77%
<b>TOTAL</b>	<b>266</b>	<b>164</b>	<b>430</b>	<b>38,14%</b>	<b>262</b>	<b>172</b>	<b>434</b>	<b>39,63%</b>

Si consideramos los niveles 29 y 30 del Departamento y delegaciones del Gobierno, el porcentaje asciende al 42,34% (340 sobre un total de 803) lo que supone un aumento de un punto porcentual respecto al ejercicio anterior (41,35%).

En el caso de altos cargos, se incrementa el porcentaje de mujeres en el conjunto del Departamento (incluyendo delegaciones del Gobierno, organismos autónomos), situándose en un porcentaje del 33,3 % frente al 31,82% en 2012, aumento que es debido al incremento que se produce en los altos cargos del departamento, dado que las delegaciones del Gobierno y los OOAA se mantienen estables.

## ALTOS CARGOS DEL DEPARTAMENTO, DELEG DEL GOB. OOAA Y ENTES PUBLICOS

	31/12/2012				31/12/2013			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
<b>Departamento</b>	14	8	22	36,36%	14	9	23	39,13%
<b>OOAA</b>	3	0	3	0,00%	3	0	3	0,00%
<b>Delegaciones Gobierno</b>	13	6	19	31,58%	13	6	19	31,58%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>31,82%</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>33,33%</b>



En cuanto a la situación en organismos autónomos se señala la correspondiente al PME y Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), por la importancia de su peso relativo (1.003 y 938 empleados, respectivamente).

En el Parque Móvil del Estado el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) era del 50%, no existiendo en 2013 personal predirectivo (niveles 29 y 30) (iguales porcentajes que en 2012). En paralelo, el porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 50%.

#### DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL PARQUE MOVIL

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	2	2	4	50	50
29	0	0	0	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

En lo que se refiere a MUFACE, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 22,22% (inferior a la de 2012 que era del 25%) y en los niveles 29 y 30 del 23,53 también inferior a la registrada en 2012 del 33,33%.

#### DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN MUFACE

Nivel	H	M	Total	% Hombres	% Mujeres
30	7	2	9	77,77	22,22
29	6	2	8	75	25
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>76,47</b>	<b>23,53</b>

#### b) Agencia Tributaria

El porcentaje de mujeres niveles 30, a 31 de diciembre de 2013, era del 25,32% y el de directivas y predirectivas del 35,15%. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 37,74%. Ello supone el aumento del porcentaje de mujeres directivas y predirectivas (niveles 29 y 30) respecto a 2012 y el mantenimiento del porcentaje de directivas.



## DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% Hombres	% Mujeres
30	110	37	147	74,68%	25,32%
29	235	150	385	61,04%	38,96%
<b>TOTAL</b>	<b>345</b>	<b>187</b>	<b>532</b>	<b>64,85%</b>	<b>35,15%</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 y empleadas públicas por sexo y tipos de órgano.

### DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO A 31-12-2013

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Servicios centrales	1.883	3.003	4.886	61,46%
Servicios territoriales	1.904	2.697	4.601	58,62%
<b>TOTAL DEPARTAMENTO</b>	<b>3.787</b>	<b>5.700</b>	<b>9.487</b>	<b>60,08%</b>
Deleg. Gobierno	3.016	3.750	6.766	55,42%
<b>TOTAL DELEG. GOBIERNO</b>	<b>3.016</b>	<b>3.750</b>	<b>6.766</b>	<b>55,42%</b>
PME	897	106	1.003	10,57%
IEF	61	97	158	61,39%
INAP	67	115	182	63,19%
MUFACE	331	607	938	64,71%
Comisión para el Mercado de Tabacos	21	37	58	63,79%
<b>TOTAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS</b>	<b>1.377</b>	<b>962</b>	<b>2.339</b>	<b>41,13%</b>
AEAT	12.307	13.924	26.231	53,08%
Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado	390	299	689	43,40%
FNMT-RCM	1.211	288	1.499	19,21%
SEPI	61	134	195	68,72%
AIVAL	20	23	43	53,49%
<b>TOTAL ENTES PÚBLICOS</b>	<b>13.989</b>	<b>14.668</b>	<b>28.657</b>	<b>51,18%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>22.169</b>	<b>25.080</b>	<b>47.249</b>	<b>53,08%</b>



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

La clasificación de los funcionarios y funcionarias del Departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2013, era la siguiente:

Grupo	SERV. CENTRALES			SERV. TERRITORIALES			DELEG. GOBIERNO			TOTALES			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
A1	558	562	1.120	336	242	578	472	445	917	1.366	1.249	2.615	47,76%
A2	559	828	1.387	579	624	1.203	418	360	778	1.556	1.812	3.368	53,80%
C1	320	674	994	516	851	1.367	690	872	1.562	1.526	2.397	3.923	61,10%
C2	176	713	889	290	834	1.124	729	1.584	2.313	1.195	3.131	4.326	72,38%
E	3	1	4	8	3	11	18	4	22	29	8	37	21,62%
<b>TOTAL</b>	<b>1.616</b>	<b>2.778</b>	<b>4.394</b>	<b>1.729</b>	<b>2.554</b>	<b>4.283</b>	<b>2.327</b>	<b>3.265</b>	<b>5.592</b>	<b>5.672</b>	<b>8.597</b>	<b>14.269</b>	<b>60,25%</b>

En cuanto al personal funcionario del Departamento y delegaciones del Gobierno, se recoge su clasificación por grupos en el cuadro siguiente.

**FUNCIONARIOS/AS DEPARTAMENTO Y DELEGACIONES DEL GOBIERNO POR GRUPO**

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	Total	% MUJERES
A1	1.366	1.249	2.615	47,76%
A2	1.556	1.812	3.368	53,80%
C1	1.526	2.397	3.923	61,10%
C2	1.195	3.131	4.326	72,38%
E	29	8	37	21,62%
<b>TOTAL</b>	<b>5.672</b>	<b>8.597</b>	<b>14.269</b>	<b>60,25%</b>

Esta estructura de plantilla supone un mantenimiento del porcentaje de mujeres respecto a 2012, siendo positiva la evolución del porcentaje de mujeres del grupo E con un porcentaje del 21,62% frente al 18,6% de 2012.

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



**PERSONAL LABORAL DEL DEPARTAMENTO Y DELEGACIONES DEL  
GOBIERNO POR GRUPOS PROFESIONALES**

Vinculación				
	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
<b>PERSONAL LABORAL NO CONVENIO ÚNICO</b>	34	26	60	43,33%
<b>2 (Titulado Superior)</b>	51	34	85	40,00%
<b>3 (Titulado Medio)</b>	71	65	136	47,79%
<b>4 (Técnico Superior)</b>	240	149	389	38,30%
<b>5 (Oficial)</b>	305	178	483	36,85%
<b>6 (Ayudante)</b>	430	401	831	48,26%
<b>TOTAL</b>	<b>1.131</b>	<b>853</b>	<b>1.984</b>	<b>42,99%</b>

El peso de las mujeres por grupos es superior al 40%, salvo el grupo E de funcionarios y los grupos 4 y 5 de laborales. Respecto al ejercicio anterior como consecuencia de la incorporación de las delegaciones del Gobierno se observa un ligero aumento en la participación en el grupo A1 (titulado superior) que pasa del 37,93% al 40%, permaneciendo casi estables el resto de las categorías.

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

Edades	Funcionarios			Laborales			Total Personal			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
<b>Menos de 30</b>	16	32	48	1	3	4	17	35	52	67,31
<b>30 a 39</b>	667	1.132	1.799	51	23	74	718	1.155	1.873	61,67
<b>40 a 49</b>	1.436	2.225	3.661	222	178	400	1.658	2.403	4.061	59,17
<b>50 a 59</b>	2.560	4.073	6.633	597	465	1.062	3.157	4.538	7.695	58,97
<b>60 a 64</b>	698	914	1.612	228	159	387	926	1.073	1.999	53,68
<b>A partir de 65</b>	295	221	516	32	25	57	327	246	573	42,93
<b>TOTAL</b>	<b>5.672</b>	<b>8.597</b>	<b>14.269</b>	<b>1.131</b>	<b>853</b>	<b>1.984</b>	<b>6.803</b>	<b>9.450</b>	<b>16.253</b>	<b>58,14</b>

La clasificación del personal del Departamento y delegaciones del Gobierno por sexo y edad corrobora la creciente feminización de la función pública, pues la participación de las mujeres en el total es inversamente proporcional a la edad.





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

### PERSONAL DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

	31/12/2012				31/12/2013			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Parque Móvil del Estado	998	119	1.117	10,65 %	897	106	1.003	10,57 %
Instituto de Estudios Fiscales	64	100	164	60,98 %	61	97	158	61,39 %
Instituto Nacional de Administración Pública	75	121	196	61,73 %	67	115	182	63,19 %
Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado	332	603	935	64,49 %	331	607	938	64,71 %
Comisión para el Mercado de Tabacos	27	37	64	57,81 %	21	37	58	63,79 %
<b>TOTAL</b>	<b>1.496</b>	<b>980</b>	<b>2.476</b>	<b>39,58 %</b>	<b>1.377</b>	<b>962</b>	<b>2.339</b>	<b>41,13 %</b>

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

### FUNCIONARIOS/AS PME POR GRUPOS Y ESCALAS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	3	3	6	50,00%	50,00%
A2	10	7	17	58,82%	41,18%
C1	13	14	27	48,15%	51,85%
C2	179	31	210	85,24%	14,76%
<b>TOTAL</b>	<b>205</b>	<b>55</b>	<b>260</b>	<b>78,85%</b>	<b>21,15%</b>

Se aprecia un notable incremento en el porcentaje de mujeres total en la plantilla de funcionarios respecto al ejercicio anterior (21,15% sobre 18,59%), a pesar de la reducción de aquélla. A destacar el aumento del porcentaje de mujeres en el grupo A2 y C2 y la disminución en el A1 y C1.

### FUNCIONARIOS/AS MUFACE POR GRUPOS Y ESCALAS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	41	46	87	47,13%	52,87%
A2	37	64	101	36,63%	63,37%



<b>C1</b>	83	179	262	31,68%	68,32%
<b>C2</b>	107	277	384	27,86%	72,14%
<b>TOTAL</b>	268	566	834	32,13%	67,87%

La plantilla de MUFACE está claramente feminizada en todos los grupos.

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

#### DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL LABORAL DEL PME POR GRUPOS

CATEGORÍA	GRUPO	TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% H	% M
TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	1	Fijo	2	0	2	100 %	0%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	2	Fijo	1	0	1	100%	0%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	2	Temporal	1	0	1	100%	0%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	2	Fijo	0	1	1	0%	100%
TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	3	Fijo	1	7	8	12,50%	87,50%
TECNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	3	Fijo	1	0	1	100%	0%
OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	4	Temporal	35	1	36	97,22%	2,78%
OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	4	Fijo	631	35	666	94,74%	5,26%
OFICIAL DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	4	Fijo	18	0	18	100%	0%
AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	5	Fijo	2	7	9	22,22%	77,78%
<b>TOTAL</b>			<b>692</b>	<b>51</b>	<b>743</b>	<b>93,14%</b>	<b>6,86%</b>

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

#### PERSONAL LABORAL MUFACE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupos y categorías	SS.CC.			SS.TT.			Total		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total



<b>Convenio Único Grupo: G2</b> <b>TITULADO MEDIO ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES</b>		1	1			0	0	1	1
<b>Grupo: G3</b> <b>TECNICO SUPERIOR ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES</b>	3		3			0	3	0	3
<b>TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES</b>	3	4	7	3	1	4	6	5	11
<b>Grupo: G4</b> <b>OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES</b>	6	4	10	32	19	51	38	23	61
<b>Grupo: G5</b> <b>AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES</b>	8	4	12	8	7	15	16	11	27
<b>TOTAL CONVENIO: Convenio Único</b>	20	13	33	43	27	70	63	40	103
<b>FUERA CONVENIO</b> <b>Grupo: G1</b> <b>JEFE SECCION INFORMACION Y COMUNICACIÓN</b>		1	1			0	0	1	1
<b>TOTAL CONVENIO: FUERA CONVENIO</b>		1	1			0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>43</b>	<b>27</b>	<b>70</b>	<b>63</b>	<b>41</b>	<b>104</b>

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

*b) Agencia Tributaria*

**PERSONAL FUNCIONARIO CLASIFICADO POR GRUPOS**

<b>GRUPO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>A1</b>	1.493	905	2.398	62,26%	37,74%
<b>A2</b>	3.827	3.950	7.777	49,21%	50,79%
<b>C1</b>	4.587	4.845	9.432	48,63%	51,37%
<b>C2</b>	1.292	3.653	4.945	26,13%	73,87%
<b>E</b>	14	3	17	82,35%	17,65%
<b>Total</b>	<b>11.213</b>	<b>13.356</b>	<b>24.569</b>	<b>45,64%</b>	<b>54,36%</b>

En el personal femenino de la Agencia Tributaria se aprecia un incremento en el porcentaje de las mujeres en el grupo A1 (pasa del 36,5% en 2012 al 37,7% en 2013) y un mantenimiento en el resto de los grupos, con presencia equilibrada de los dos sexos en el total.

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



## PERSONAL LABORAL DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
L01	14	4	18	22,22	77,78
L02	31	21	52	40,38	59,62
L03	278	75	353	21,25	78,75
L04	345	331	676	48,96	51,04
L05	426	137	563	24,33	75,67
<b>TOTAL</b>	<b>1.094</b>	<b>568</b>	<b>1.662</b>	<b>34,18</b>	<b>65,82</b>

Por último, y en relación con la distribución de personal en la AEAT por edad y sexo, cabe adjuntar la siguiente estadística:

## PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA AEAT POR EDAD Y SEXO

Bandas de edades	Personal Funcionario					Personal Laboral				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años										
20 – 29 años	121	58,45	86	41,55	207		0	4	100	4
30 – 39 años	1.536	80,19	1.137	19,81	5.740	31	51,67	29	48,33	60
40 - 49 años	4.603	64,34	3.490	35,66	9.788	150	36,50	261	63,50	411
50 – 59 años	6.298	53,40	5.496	46,60	11.794	309	33,70	608	66,30	917
60 y más años	798	44,28	1.004	55,72	1.802	78	28,89	192	71,11	270
<b>TOTAL</b>	<b>13.356</b>	<b>54,36</b>	<b>11.213</b>	<b>45,64</b>	<b>24.569</b>	<b>568</b>	<b>34,18</b>	<b>1.094</b>	<b>65,82</b>	<b>1.662</b>

Personal Laboral Fijo discontinuo					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20 – 29 años	22	61,11	14	38,89	36
30 – 39 años	319	72,17	123	27,83	442
40 - 49 años	498	81,91	110	18,09	608
50 – 59 años	163	78,74	44	21,26	207
60 y más años	18	69,23	8	30,77	26



<b>TOTAL</b>	<b>1.020</b>	<b>77,33</b>	<b>299</b>	<b>77,33</b>	<b>1.319</b>
--------------	--------------	--------------	------------	--------------	--------------

De la lectura de la tabla anterior, se observa el crecimiento respecto al ejercicio anterior en la ponderación de la participación de las mujeres en los tramos de edad inferiores a 60 años.

### **3.2.3. Plan Concilia**

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



## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: SUBSECRETARÍA**

**Ejercicio 2013**

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		2		13
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	2	40			42
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		2			2
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos		3			3
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		1			1
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	6	5	1		12
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos					
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos		2			2
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos			1	1	2
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos					
22. Teletrabajo.	Concedidos					
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>	<b>19</b>	<b>53</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>79</b>



## PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: DG DE PATRIMONIO DEL ESTADO

Ejercicio 2013

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos					
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos		2			2
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		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>4</b>			<b>4</b>



## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: FNMT/REAL CASA MONEDA  
2013**

**Ejercicio**

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			9	4	13
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos					
4. Permiso de maternidad	Concedidos			0	7	7
5. Permiso Riesgo Durante el embarazo	Concedidos			0	2	2
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos			1	9	10
10. Reducción de jornada por conciliación personal.	Concedidos			1	2	3
11. Flexibilidad horario de trabajo por conciliación personal y laboral, incluido por hijos a cargo menores de 12 años	Concedidos			322	134	456
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años. (Incluido en el punto 11)	Concedidos					
13. Traslado Departamento familias monoparentales.	Concedidos			0	1	1
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores (Turno fijo)	Concedidos			6	0	6
15. Turno fijo por cuidado de hijos (Turno fijo en sistema de rotación)	Concedidos			23	4	27
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos			1	3	4
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos					
18. Excedencia por cuidado de familiares	Concedidos			1	0	1
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados de Departamento o cambio de puesto por razones de salud (no aptos)	Concedidos			24	7	31
22. Teletrabajo.	Concedidos					
23. Personal con horario especial: desplazamiento inicio y fin jornada derivado de problemas con los medios de transporte.	Concedidos			26	6	32
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>			<b>438</b>	<b>179</b>	<b>617</b>





## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: PARQUE MÓVIL DEL ESTADO  
2013**

**Ejercicio**

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos			17		17
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos				2	2
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos					
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos					
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos					
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos					
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>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>



## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: DG DE ORDENACIÓN DEL JUEGO**

**Ejercicio 2013**

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



## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: IGAE  
2013**

**Ejercicio**

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	1	23	.	.	24
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	.	6	.	.	6
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos	.	.	.	.	.
5. Ampliación de 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	.	4	.	.	4
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos	2	1	.	.	3
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	17	34	.	.	51
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos	.	.	.	.	.
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	1	2	.	.	3
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>33</b>	<b>70</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>103</b>



## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: AEAT  
2013**

**Ejercicio**

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL	
		H	M	H	M	% M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	176		5		0	181
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	27	133		2	83,33	162
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	17	120			87,59	137
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos	2				0	2
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos						
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos	1	7			87,50	8
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos	1	4			80,00	5
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos	1	5		1	85,71	7
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	11	74	2	8	86,32	95
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	9	30	1	1	75,61	41
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos	2	6	1		66,67	9
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	172	277	9	8	61,16	466
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos	1	7			87,50	8
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	19	89	2	3	81,42	113
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	10	32			76,19	42
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	3	17	1	1	81,82	22
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos	1	8			88,89	9
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		1			100	1
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos	22	40	2		62,50	64
22. Teletrabajo.	Concedidos						
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>	<b>475</b>	<b>850</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>63,70</b>	<b>1.372</b>



## PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES

Ejercicio 2013

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			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		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>1</b>	<b>4</b>			<b>5</b>



## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: DG. COORDINACIÓN ADMÓN. PERIFÉRICA**

**Ejercicio**

**2013**

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	32	1	6		39
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	10	72	1	2	85
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	1	53		1	55
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		9			9
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos		4			4
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	1	18			19
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	2	13		3	18
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	4			5
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	102	141	14	14	271
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos		6			6
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	18	37	12	18	85
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	2	7			9
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	3	13	1		17
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos		2			2
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos	1	5			6
22. Teletrabajo.	Concedidos					
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>	<b>173</b>	<b>385</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>630</b>



## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: SECRETARÍA GENERAL DE COORDINACIÓN AUTÓNOMICA Y LOCAL (Gabinete Técnico y Subdirecciones Generales) Ejercicio 2013**

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos					
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos		2			2
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		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					
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>6</b>





**PLAN CONCILIA**

**CENTRO DIRECTIVO: INAP**

**Ejercicio**

**2013**

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	1				1
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos					
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos					
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	2	7			9
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos					
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos				1	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		1			1
22. Teletrabajo.	Concedidos					
<b>TOTAL</b>	<b>Concedidos</b>	<b>5</b>	<b>12</b>		<b>1</b>	<b>18</b>





## PLAN CONCILIA

**CENTRO DIRECTIVO: MUFACE**

**Ejercicio 2013**

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	3				3
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos		7		1	8
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		3			3
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos		3			3
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		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>3</b>	<b>14</b>		<b>1</b>	<b>18</b>



## PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: AEVAL

Ejercicio 2013

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



Del análisis conjunto de los mencionados cuadros, cabe incluir que, en 2013, se aumentan ligeramente los permisos de conciliación en la suma de la Subsecretaría, IGAE y AEAT. Si consideramos la suma de la Subsecretaría, IGAE, AEAT y Subdirección General de Administración Periférica, que suponen más del 95% del total de permisos concedidos se observa que en dos de los supuestos más numerosos de permisos, flexibilidad de jornada para quienes tengan a cargo hijos menores de 12 años y reducción de la jornada para cuidar un hijo menor de 12 años, los porcentajes de mujeres que se acogieron al permiso fueron, respectivamente del 59,9% y del 88,0%. Eso supone una representación mayoritaria de mujeres, similar a 2012, en los supuestos de flexibilidad de la jornada y un aumento de las solicitudes de mujeres también en la reducción de jornada.

### **3.3. Designación de representantes de la Administración General del Estado**

El artículo 54 de la LOIEMH establece que la Administración General del Estado designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Asimismo, observará el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

#### **3.3.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos**

Según una muestra que supone más del 80% de los órganos colegiados del Departamento, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas tuvo en 2013 representantes en 414 órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos tanto propios como de organismos nacionales o internacionales.

En estos 414 comités, con el detalle que figura en el siguiente cuadro, hay 2.134 representantes del Ministerio, de los que 904 (42,36%) son mujeres y 1.230 (57,64%) son hombres. Aunque los datos no son totalmente homogéneos, se observa un aumento respecto a 2012 en el porcentaje de mujeres representantes del Ministerio en los comités (39,53% en 2012), en torno al principio de paridad.



### DISTRIBUCIÓN REPRESENTANTES POR SEXO

Centro directivo	Nº Órganos/Comités	Total representantes	M	H	% M	% H
Subsecretaría	22	331	103	228	31,12	68,88
S. Estado Hacienda.	302	1.229	515	714	41,90	58,10
S.Estado Presupuestos	62	112	54	58	48,21	51,79
S.Est Adm. Públicas	28	462	232	230	50,22	49,78
<b>TOTAL</b>	<b>414</b>	<b>2.134</b>	<b>904</b>	<b>1.230</b>	<b>42,36</b>	<b>57,64</b>

### DISTRIBUCIÓN CARGOS POR SEXO

Centro directivo	Total cargos	M	H	% M	% H
Subsecretaría	26	11	15	42,31	57,69
S. Estado Hacienda.	285	135	151	47,20	52,80
S. Estado Presupuestos	6	2	4	33,33	66,67
S. Estado Adm. Públicas	41	19	22	46,34	53,66
<b>TOTAL</b>	<b>358</b>	<b>167</b>	<b>192</b>	<b>46,52</b>	<b>53,48</b>

Del total de cargos (presidentes y vicepresidentes), que asciende a 358, 167 cargos (46,52%) son mujeres y 192 (53,48%) son hombres. Se observa un incremento de mujeres en cargos de responsabilidad en los órganos colegiados.

#### 3.3.2. Presencia en Consejos de Administración de las empresas públicas

##### A) GRUPO PATRIMONIO

La desagregación por sociedades, según datos facilitados por la Subdirección General de Empresas, de la Dirección General de Patrimonio, se recoge en el cuadro siguiente. A 30 de diciembre de 2013 se reflejan tanto las variaciones en el número de mujeres producido desde octubre de 2012 como, parcialmente, el efecto de la reestructuración de empresas efectuada.

La proporción de hombres y mujeres a diciembre de 2013 que componen los Consejos de Administración del Grupo Patrimonio, es del 34% de mujeres frente al 66% de hombres, es decir 78 y 149, respectivamente, sobre un total de 227. Se reduce la participación de la mujer respecto a la consignada en el informe anterior a febrero de 2013, 37%, situándose en los niveles de ejercicios anteriores (33% en 2010 y 31% en 2009). En el siguiente cuadro se recogen los datos de las sociedades integradas en el Grupo Patrimonio.



SOCIEDAD	CONSEJEROS A OCTUBRE 2012				SOCIEDAD				CONSEJEROS A DICIEMBRE 2013			
	HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
	C. Admón	núm	%	núm	%	C. Admón	núm	%	núm	%	núm	%
AGUAMED	11	8	50%	5	42%	AGUAMED	12	7	58%	5	42%	
AGUANORTE / AGUA 8 DEL DUERO	11	7	64%	4	36%	AGUANORTE / AGUA 8 DEL DUERO	Baja por fusión con AGUAEBFO					
AGUAS DEL DUERO	11	5	45%	0	0%	AGUAS (antes AguaDuro)	12	7	58%	5	42%	
AGUA SUR / HIDROCUADIANA	11	7	64%	4	36%	AGUA SUR / HIDROCUADIANA	Baja por fusión con AGUAEBFO					
CERBA	9	7	78%	2	22%	CERBA	9	0	0%	3	33%	
CEBCE	15	10	67%	2	13%	CEBCE	15	14	93%	1	7%	
ENISA	10	7	70%	3	30%	ENISA	11	7	64%	4	36%	
EXPASA	7	4	57%	3	43%	EXPASA	9	6	67%	3	33%	
GRANTECAN (consej-secretario)	8	5	63%	3	38%	GRANTECAN (consej-secretario)	8	6	75%	3	38%	
HOLSA	5	3	60%	2	40%	HOLSA	Baja por fusión con SEGISA					
IMPROASA	9	4	44%	5	56%	IMPROASA	Baja por fusión con SEGISA					
INFESA	5	3	60%	2	40%	INFESA	Baja por fusión con SEGISA					
PARADORES DE TURISMO	15	8	53%	7	47%	PARADORES DE TURISMO	15	10	67%	5	33%	
RUMASA	8	5	63%	3	38%	RUMASA	8	3	38%	5	63%	
SEACSA / SE COMMEMOR.CULTURALES	12	8	67%	4	33%	SEACSA	12	6	50%	6	50%	
SECEGA	9	5	56%	4	44%	SECEGA	9	5	56%	4	44%	
SFGP&L	12	8	67%	4	33%	SFGP&L	12	8	67%	4	33%	
SEGITUR	11	9	82%	2	18%	SEGITUR	11	8	73%	3	27%	
SELAE	13	7	54%	6	46%	SELAE	13	6	46%	7	54%	
SEIASA / SEIASA NORTE	10	7	70%	3	30%	SEIASA	11	8	73%	3	27%	
SE INFR. TRANSF. TERRESTRE	12	9	75%	3	25%	SEITSA (INFR. TRANSF. TERRESTRE)	12	7	58%	5	42%	
SENASA	10	7	70%	3	30%	SENASA	9	8	89%	1	11%	
SEPSA	11	8	73%	3	27%	SEPSA	11	7	64%	4	36%	
CELESA	15	10	67%	5	33%	CELESA (participación DGPE minoritaria)	15	11	73%	4	27%	
CLUB CAMPO	13	10	77%	3	23%	CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	13	11	85%	2	15%	
<b>TOTALES</b>	<b>263</b>	<b>166</b>	<b>63%</b>	<b>97</b>	<b>37%</b>	<b>TOTALES</b>	<b>227</b>	<b>149</b>	<b>66%</b>	<b>78</b>	<b>34%</b>	
Porcentaje s/ total Consejeros	100,00%	61%		37%		Porcentaje s/ total Consejeros	100,00%	65,6%		34,4%		
Variación de Consejeros						Variación Consejeros s/ fecha anterior	-36	-17		-19		
Variación en %						Variación en %	-13,7%	-10,3%		-20%		
NOTAS:												
C. Admón: En el total de Consejeros NO SE INCLUYEN LOS SECRETARIOS del Consejo de Administración que no sean a su vez Consejeros. Los Consejeros se renuevan normalmente cada 4 ó 5 años												



## **B) SEPI**

A diferencia del año 2012, este año se incluye en este informe la información depurada en cuanto a la composición en los Consejos de Administración de SEPI, esto es, incluyendo únicamente a los representantes de SEPI y la Administración General del Estado. En las notas aclaratorias se indican los casos en los que procede esta depuración y las razones a las que responde. A juicio de SEPI, estos son los datos que habría que facilitar siempre sobre porcentaje hombres/mujeres en el ámbito del Grupo SEPI pues:

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

La proporción de hombres y mujeres que componen los Consejos de Administración de la SEPI y de sus empresas participadas directamente a 31 de diciembre de 2013 fue de un 32,3% de mujeres y un 68,7% de hombres. Estos datos sin la depuración efectuada, a efectos de su comparación con el año anterior, eran del 30,5% de mujeres y un 69,5% de hombres. Ello supone que en la SEPI la participación de mujeres ha aumentado en este año respecto a la situación de 31-12-2012 (26,5%).

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



**COMPOSICIÓN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN GRUPO SEPI A  
31.12.2013  
REPRESENTANTES CAPITAL PÚBLICOS/NOMBRAMIENTO SEPI-AGE**

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	TOTAL CONSEJEROS		HOMBRES		MUJERES	
		MÁXIMO	A	Nº	%	Nº	%
		OMHAP 30.03.12	31.12.2013				
SEPI MATRIZ	---	---	16	12	75%	4	25%
AGENCIA EFE	100%	12	12	7	58%	5	42%
CETARSA (A)	79.18%	10	10	8	80%	2	20%
	(RESTO PRIVADOS)	(12)					
CORREOS	100%	15	15	10	67%	5	33%
DEFEX (A)	51%	5	5	3	60%	2	40%
	(RESTO PRIVADOS)	(9)					
ENRESA	20%	12	12	9	75%	3	25%
	(RESTO PÚBLICO: CIEMAT)						
ENSA (B)	100%	12	8	4	50%	4	50%
ENUSA	60%	15	12	8	64%	4	33%
	(RESTO PÚBLICO: CIEMAT)						
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78%	9	9	5	56%	4	44%
	(RESTO PÚBLICO: LAE)						
HUNOSA (B)	100%	12	7	4	57%	3	43%
MAYASA	100%	9	9	5	56%	4	44%
MERCASA	51%	12	12	6	50%	6	50%
	(RESTO PÚBLICO: FEGA)						
NAVANTIA (B)	100%	15	11	10	91%	1	9%
SAECA	80%	9	9	8	89%	1	11%
	(RESTO PÚBLICO: FEGA)						
SEPIDES	100%	12	12	8	67%	4	33%
SODIEX (B)	62,28%	5	5	4	80%	1	20%
	(SEPIDES)						
TRAGSA (B)	51%	15	13	10	77%	3	23%
	(RESTO PÚBLICO: FEGA/DGPE)						
TRAGSATEC	100%	12	12	7	58%	5	42%
	(TRAGSA)						
<b>TOTAL CONSEJEROS EMPRESAS GRUPO SEPI</b>			<b>173</b>	<b>116</b>	<b>67%</b>	<b>57</b>	<b>33%</b>
<b>TOTAL CONSEJEROS GRUPO SEPI</b>			<b>189</b>	<b>128</b>	<b>67,50%</b>	<b>61</b>	<b>32,30%</b>



- (A) CETARSA/DEFEX: En la composición del Consejo de Administración se han incluido únicamente los Consejeros que representan a la participación pública en la empresa. El número máximo de la OMHAP 30.03.12 se corresponde a dichos consejeros (en bastardilla se indica el número máximo autorizado).
- (B) En los Consejos de Administración de las siguientes sociedades hay representación sindical y/o de otras Administraciones Públicas, cuyo nombramiento no corresponde a la AGE:
- ENSA: Un Consejero representante del Gobierno de Cantabria y dos representantes sindicales.
  - HUNOSA: Tres Consejeros designados por la Junta General del Principado de Asturias y dos representantes sindicales.
  - NAVANTIA: Dos representantes sindicales.
  - SODIEX: Cuatro representantes de la Junta de Extremadura y de ayuntamientos.
  - TRAGSA: Dos representantes sindicales.

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

Sobre un total de 415 puestos totales de consejeros/as en sociedades adscritas al Departamento, un total de 138 eran mujeres, lo que supone un 33,25%, porcentaje cercano al de mujeres altos cargos en el conjunto del Departamento (33,33%), posibles candidatos a puestos de esta naturaleza.

#### **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 desarrollo de esa línea hay que destacar que se han desarrollado 7 actuaciones de investigación que incluyen publicaciones, la contribución como experta al proyecto de la Unión Europea “Los Beneficios Económicos de la Igualdad de Género” siendo destacable la elaboración del Proyecto “Building the case for Parental Leave to be Equal, Non-Transferable and fully-paid (BestPLENT)” en el que se diseñó una experiencia piloto para evaluar (ex ante) la conveniencia de una posible reforma de los sistemas de permisos parentales en Francia y en España, consistente en equiparar el actual permiso de paternidad (de 2 semanas) al de maternidad (de 16 semanas), también se evaluaría ex post la última reforma de los permisos parentales de Islandia y se estudiaría el impacto de los usos de los permisos en Suecia, poniendo





en relación todos estos resultados. Asimismo se participó en los cursos y conferencias requeridos por diferentes instituciones.

Entre los trabajos hay que destacar los siguientes:

- Crisis de cuidados e igualdad de género. El caso de los sistemas de atención a la dependencia.
- Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la desigualdad de género.
- Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?
- El papel de los regímenes de bienestar en la determinación del impacto de género de la política social en América latina: estudio de caso comparado de los Programas de Transferencias Monetarias Condicionadas (PTCM) en El Salvador (Programa "Comunidades Solidarias" y Costa Rica (Programa "Avancemos").
- Lucha de género: ¿Cómo difiere por países en la Unión Europea? ¿Tuvimos éxito? ¿Qué hay que hacer? Perspectiva de las organizaciones de mujeres dentro y fuera de la Unión Europea.

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

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

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 relación con la **Dirección General de Fondos Comunitarios**, de gran importancia por ser la responsable, conjuntamente con el Instituto de la Mujer, de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, hay que destacar que se trata un órgano de carácter consultivo de cooperación y coordinación entre los responsables de la gestión, programación y evaluación cuyo objetivo es contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases de gestión de las intervenciones de los Fondos (programación, seguimiento, evaluación, etc.). La vigencia de la red abarca todo el período 2007-2013.

Por último cabe destacar la especial incidencia que las políticas de género han tenido en el ámbito de la **Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas** en este ejercicio.

En primer lugar, hay que destacar la incidencia de los programas de ayuda a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual que repara, en lo posible, el daño económico derivado de las lesiones graves sufridas o del fallecimiento de la persona de la que dependían. El Servicio de Gestión de Ayudas Económicas ha reconocido en el ejercicio 2013, 4.381.290 euros, correspondientes a 829 resoluciones, de las cuales 244 han sido estimatorias. Entre las resoluciones positivas 40 corresponden a víctimas cuya relación con el agresor era la de cónyuge, ex cónyuge o pareja de hecho, con un importe de 1.016,7 millones de 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 2013 se han tramitado 3.788 expedientes de anticipos, con 2.036 resoluciones positivas. Se ha abonado a lo largo del ejercicio un importe total de 2.776.901,26 euros.



En 181 solicitudes la interesada ha alegado su condición de víctima de la violencia de género y en 511 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 reconocidos en 2013 vinculados con la violencia de género ha sido de 600.116 euros.

### **3.4.3 Subsecretaría**

A este centro directivo corresponden la mayor parte de las iniciativas contempladas en los apartados dos y tres, como principal impulsor de las políticas de igualdad. Por ello, sólo se analizarán en este apartado algunas de las peculiaridades de esta política general en la FNMT-RCM y el PME.

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

En materias de comunicación y sensibilización, de conciliación, de política salarial, de formación, de selección y promoción, enmarcadas en un plan de igualdad que en 2013 alcanzó el 100% de las acciones previstas, a lo que ha contribuido la implantación del indicador de seguimiento que permite conocer en cualquier momento la situación de las acciones previstas en el Plan, o lo que es igual, su grado de cumplimiento. Destacar que en la FNMT-RCM se está implantando un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa que supondrá un gran impulso para los temas de igualdad y el compromiso de la dirección con los mismos.

También, dado el elevado porcentaje de trabajadores masculinos de la plantilla, se considera de relevancia el curso impartido por el PME sobre “Medidas de promoción de la Igualdad de género- Plan Concilia” impartido en septiembre de 2013.

### **3.4.4 SEPI**

Como se contempla en los informes de los ejercicios anteriores, la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales ha sido tradicionalmente una decidida impulsora de las políticas de igualdad de género, fundamentalmente, a través del desarrollo de los planes de Igualdad en las empresas que controla.

Dentro del Sistema de Planificación, Seguimiento y Control que SEPI aplica como instrumento de gestión a todas las empresas y fundaciones de su Grupo, se



incorporó a partir del ejercicio 2012 una ficha específica dentro del apartado Sostenibilidad-Indicadores Sociales-RRHH: Plan de Igualdad.

Esta ficha debe ser cumplimentada por todas las empresas en el marco del proceso de cierre del ejercicio, facilitando a SEPI la información sobre los Planes en vigor y las actuaciones más destacadas en materia de igualdad en cada ejercicio.

A 31 de diciembre de 2013, con planes de Igualdad en todas las empresas con Comisiones de seguimiento y otros instrumentos de seguimiento como indicadores cuantitativos y cualitativos de las actuaciones de igualdad, la realización de informes anuales de evaluación del plan y análisis de las mejores prácticas, se ha continuado en muchas de ellas con aspectos como la participación en cursos y seminarios, siendo de destacar la empresa ENSA, que cuenta con el distintivo "Igualdad en la empresa" hasta diciembre de 2013.

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

El Plan de Igualdad de SEPI tiene vigencia indefinida y su objetivo general es servir de instrumento para profundizar en el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales de SEPI, para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la empresa y para facilitar la puesta en marcha de las medidas para hacer posible la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Para ello, el Plan contiene medidas en los siguientes ámbitos:

- SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN cuya finalidad es dar continuidad a una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN cuya finalidad es fomentar que en los procesos de selección y contratación que se llevan a cabo en SEPI se apliquen y respeten los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, utilizando criterios objetivos y no discriminatorios.
- POLÍTICA RETRIBUTIVA cuya finalidad es garantizar una política retributiva no discriminatoria y la aplicación del principio de igualdad salarial para trabajos de igual valor, procurando la eliminación paulatina de los desequilibrios existentes en la actualidad.



- PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL cuya finalidad es garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres.
- FORMACIÓN cuya finalidad es garantizar que la formación que imparte SEPI facilite el desarrollo de habilidades y competencias personales y profesionales sin distinción de género.
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL cuya finalidad es favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar, implantando medidas que permitan una ordenación del tiempo de trabajo compatible con las responsabilidades personales.
- SALUD, PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO cuya finalidad es desarrollar una política activa de prevención de riesgos laborales y del acoso laboral y de sensibilización para erradicar la violencia de género.

En el cuadro siguiente se incluyen los planes de Igualdad actualmente en aplicación en el ámbito del Grupo SEPI: sociedades de Grupo SEPI que vienen obligadas a negociarlos y aplicarlos (plantilla de más de 250 empleados) o voluntarios.



## SITUACIÓN PLANES IGUALDAD GRUPO SEPI (DICIEMBRE 2013)

EMPRESA	PLANTILLA 31.12.13		PLAN IGUALDAD			
	TOTAL	% MUJERES	DENOMINACIÓN	APROBACIÓN	VIGENCIA	OBSERVACIONES
<b>SEPI MATRIZ</b>	195	68,20%	PLAN DE IGUALDAD DE SEPI	07.11.2013	INDEFINIDA	NO OBLIGATORIO (Plantilla inferior a 250 trabajadores)
<b>AGENCIA EFE</b>	1.146	42,20%	PLAN MARCO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE AGENCIA EFE	10.02.2011	11.02.2011/31.12.2012	-----
<b>CETARSA</b>	441	51,70%	PLAN DE IGUALDAD DE CETARSA	22.12.2011	INDEFINIDA	Negociado en el marco del Convenio Colectivo 2011- 2014
<b>CORREOS</b>	51.658	47,80%	PLAN DE IGUALDAD DE CORREOS	05.04.2011	05.04.2011/31.12.2013	ANEXO AL III CONVENIO COLECTIVO Y AL ACUERDO GENERAL 2009-2013, de regulación de las condiciones de trabajo del personal de CORREOS (de 05.04.2011).
					(La misma que el Convenio)	Resolución D.G. Trabajo 10.06.2011 (BOE 28.06.2011)
<b>CORREOS EXPRESS</b>	1.062	28,20%	PLAN DE IGUALDAD DE CHRONOEXPRESS	15.06.2011	INDEFINIDA	-----
<b>CRTVE</b>	6.325	39,80%	PLAN DE IGUALDAD DE CRTVE	28.05.2012	28.05.2012/INDEFINIDA	Resolución D.G. Empleo 12.7.2012 (BOE 27.7.12)
<b>ENRESA</b>	335	32,80%	PLAN DE IGUALDAD DE ENRESA	15.03.2011	15.03.2011/INDEFINIDA	
<b>ENSA</b>	528	12,50%	PLAN DE IGUALDAD DE ENSA	30.05.2008	01.07.2008/INDEFINIDA	Resolución D.G.Trabajo 18.9.08 (BOE 3.10.08)
						Es el primer Plan de Igualdad en el ámbito de las empresas públicas, del Grupo SEPI y de Cantabria
<b>ENWESA (75% ENSA)</b>	252	10,80%	PLAN DE IGUALDAD DE ENWESA	01.04.2009	01.04.2009/INDEFINIDA	-----
<b>ENUSA</b>	603	22,50%	PLAN DE IGUALDAD DE ENUSA	15.07.2011	15.07.2011/INDEFINIDA	
<b>HUNOSA</b>	1.639	11,00%	UNA VEZ ACORDADO EL NUEVO PLAN DE EMPRESA Y CONVENIO COLECTIVO 2012-2018 (suscrito en mayo 2014), ESTÁ PENDIENTE DE NEGOCIAR EL PLAN DE IGUALDAD (PENDIENTE AUTORIZACION CONVENIO COLECTIVO)			
<b>NAVANTIA</b>	5.477	9,40%	PLAN DE IGUALDAD DE NAVANTIA	3.11.2010	4.11.2010/31.12.2014	Registrado en la Secretaría de Estado de Igualdad el 19.11.2010
<b>TRAGSA</b>	5.796	22,00%	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRAGSA	15.06.2011	15.06.2011/INDEFINIDA	-----
<b>TRAGSATEC</b>	4.405	50,80%	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRAGSATEC	22.03.2012	DOS AÑOS	El Plan se prorroga hasta la firma del siguiente
<b>(100% TRAGSA)</b>					22.03.2012/22.03.2014	



A 31-12-2013 todas las sociedades del Grupo SEPI obligadas a tener un Plan de Igualdad lo habían negociado y estaba en vigor.

En el caso de HUNOSA, la elaboración del Plan de Igualdad está condicionada a la implantación del nuevo Plan de Empresa y Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo de HUNOSA 2006/2012 se mantiene vigente actualmente (ultra actividad) en tanto se autoriza por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas el preacuerdo alcanzado el pasado 15 de mayo de 2014.

En consecuencia, siendo de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria 4ª de la LOIEMH, HUNOSA hasta el momento de la entrada en vigor del nuevo convenio no se ve afectada por la obligación de tener implantado el Plan de Igualdad previsto en el artículo 45 de dicha ley, lo que sí sucederá en el momento de la entrada en vigor del nuevo convenio.

Sin embargo, y debido al amplio período de vigencia del convenio colectivo (7 años), la sociedad mostró la intención de ir desarrollando su Plan de Igualdad y acordar con la representación social su implantación, habiendo realizado ya un DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN y teniendo un proyecto de plan de igualdad que se anexará al nuevo convenio colectivo.

No obstante, es de señalar que HUNOSA -al igual que todas las sociedades del Grupo SEPI, independientemente de que estén obligadas o no a tener Plan de Igualdad-, aplica en sus relaciones laborales los principios de igualdad y no discriminación, en los términos previstos en la Constitución, la LOIEMH y la normativa laboral y de seguridad social vigente.

Como novedad en 2013, hay que señalar que para HUNOSA, una vez acordado el nuevo plan de empresa y convenio colectivo 2012-2018 (suscrito en mayo 2014), está pendiente de negociar el plan de igualdad (pendiente autorización convenio colectivo).

#### **3.5.4. Secretaría de Estado de Administraciones Públicas**

Una de las actividades básicas llevadas a cabo en esta Secretaría de Estado es la de formación, a través de la incorporación de la transversalidad de la cuestión de género en los contenidos de las acciones formativas del INAP y la realización de cursos



específicos en políticas de Igualdad y por razón de violencia de género. A ella se ha hecho referencia con detalle en el apartado 2. Formación en materia de igualdad.

Por su importancia, destacar como ya se ha señalado, la reserva del 40% de las plazas ofertadas en todos los cursos de formación, mientras que en 2012 esta medida sólo alcanzaba a la formación de directivos.

Mencionar la colaboración del INAP con la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades en el proyecto “Formación para la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en las políticas públicas”, cofinanciado por el Programa PROGRESS de la Unión Europea 2007-2013 (JUST/2012/PROG/AG/AD). Este proyecto tiene como finalidad proporcionar formación específica para aplicar transversalmente el principio de igualdad y no discriminación por origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, sexo, orientación e identidad sexual, edad, religión o creencias en las fases de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos.

Como medidas de la Agencia digital española, se ha colaborado en continuar e impulsar el trabajo del Observatorio de Accesibilidad web; se ha mantenido operativo el servicio diagnóstico on line con respecto a la norma UNE 139803:2004, colaborándose también en la elaboración del Plan de acción para la Igualdad de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información y en la no utilización del lenguaje sexista en el portal de información general de la AGE.

La Dirección General de la Función Pública es la encargada de elaborar el II Plan de Igualdad en el ámbito de la AGE, incluyendo las mejoras recogidas en el informe de seguimiento del I Plan de Igualdad y las aportaciones realizadas a través de los distintos departamentos y organismos públicos. Su ejecución está prevista para el cuarto trimestre de 2014. Asimismo es la encargada de elaborar el protocolo en materia de actuación en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas funcionarias de violencia de género, en el ámbito de la AGE.





## 4.- VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH





### **3. VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH**

La valoración del cumplimiento en 2013 de la LOIEMH, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, debe considerarse, a la fecha de redactar este informe, en términos generales, como positiva.

Así, se puede afirmar que se están cumpliendo con carácter general los aspectos que podemos definir como de observancia periódica (apartado 2 del informe) y que se aprecian mejoras respecto a la situación anterior en el cumplimiento de los restantes principios enumerados en la LOIEMH, en particular en relación con las políticas de promoción en el empleo.

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