



MINISTERIO
DE HACIENDA

SUBSECRETARÍA DE HACIENDA
INSPECCIÓN GENERAL

INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

EJERCICIO 2018

MINISTERIO DE HACIENDA



ÍNDICE

SIGLAS Y ACRONIMOS

1. Introducción.....	3
2. Aspectos de valoración conjunta.....	7
2.1. Incorporación del informe de género a las normas tramitadas	7
2.2. Sociedad de la información	8
2.3. Lenguaje no sexista	11
2.4. Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración	12
2.5. Acceso al empleo público	17
2.6. Valoración en la provisión de puestos de trabajo	21
2.7. Concesión de permisos y beneficios de protección.....	22
2.8. Formación en materia de igualdad.....	24
2.9. Comisión Técnica de Igualdad.....	28
2.10. Violencia de género	28
3. Aspectos de valoración individual	35
3.1. Contratos de las administraciones públicas	35
3.2. Actuaciones en materia de empleo	36
3.2.1. Nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación	36



3.2.2. Estructura de la plantilla.....	39
3.2.3. Plan Concilia.....	47
3.3. Designación de representantes de la Admón. General del Estado	48
3.3.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos	48
3.3.2. Presencia en consejos de admón. de las empresas públicas.....	49
3.4. Otras actuaciones	52
3.4.1. Secretaría de Estado de Hacienda	52
3.4.2. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	53
3.4.3. Subsecretaría de Hacienda.....	55
3.4.4. SEPI	58
4. Valoración del cumplimiento de la LOIEMH.....	63



RELACIÓN DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

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





1. INTRODUCCIÓN





1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el art. 18 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH) y de la guía para la aplicación de la LOIEMH en el Ministerio de Economía y Hacienda ⁽¹⁾, se elabora anualmente por la Unidad de Igualdad del departamento un informe de seguimiento de la aplicación de la mencionada ley.

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

En el ámbito del Ministerio de Hacienda, objeto de este informe, se está llevando a cabo una importante actividad para la difusión y formación en el contenido de la LOIEMH, destacando durante el año 2018 las actuaciones de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, por el número de cursos de formación, difusión e impulso de la materia entre su personal.

El resto de las unidades han continuado incentivando las políticas de Igualdad, en línea con lo efectuado en ejercicios anteriores.

A continuación, se analizan aquellos aspectos que siguen considerándose de cumplimiento generalizado y aquellos en los que todavía se aprecia un mayor margen de mejora.

⁽¹⁾ Aprobada por Instrucción de la Subsecretaría de 4 de diciembre de 2007.





2. ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA





2. ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA

Se puede afirmar que, con carácter general, se están cumpliendo los siguientes aspectos:

- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas (art. 19 LOIEMH).
- Sociedad de la información (art. 28 LOIEMH) y lenguaje no sexista.
- 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).
- Violencia de género.

A continuación, se analizan dichos aspectos:

2.1 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. Este aspecto es objeto de seguimiento en cuanto a su cumplimiento por la **Secretaría General Técnica (SGT)**. No obstante, si bien se cumple el requisito legal, su calidad se considera mejorable aun cuando éste es un problema generalizado en la Administración General del Estado (AGE), ya que muchas de las normas tramitadas tienen su origen en otros departamentos.

En el ámbito de la Subsecretaría de Hacienda:

- Se incluyó un análisis del impacto de género en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo de la Orden HAC/1365/2018, de 12 de diciembre, por la que se aprueban las normas técnicas relativas a la trazabilidad y las medidas de seguridad de los productos del tabaco, en desarrollo de los artículos 21 y 22 del Real Decreto 579/2017, de 9 de junio, por el que se regulan determinados aspectos relativos a la fabricación, presentación y comercialización de los productos del tabaco y los productos relacionados, impulsado por el Comisionado para el Mercado de Tabacos.

En el ámbito de la Secretaría de Estado de Hacienda:

- A lo largo del año 2018 se han emitido Resoluciones del **Director General de Ordenación del Juego (DGOJ)** relativas a procedimientos administrativos tasados como son las relativas al procedimiento sancionador, otorgamiento de licencias de juego,



concesión de prorrogas de las licencias vigentes, aceptación de renunciaciones de licencias de juego y extinción de las mismas, homologación de sistemas técnicos, autorizaciones de juegos.

Así mismo se han aprobado la Resolución de 31 de octubre de 2018, de la DGOJ, por la que se modifican determinadas resoluciones sobre las actividades de juego previstas en la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, la cual modifica específicamente la Resolución de 12 de julio de 2012, por la que se aprueba la disposición que desarrolla los artículos 26 y 27 del Real Decreto 1613/2011, de 14 de noviembre, en relación con la identificación de los participantes en los juegos y el control de las prohibiciones subjetivas a la participación; y la Orden Comunicada de la Ministra de Hacienda por la que se crea el Consejo Asesor de Juego Responsable

En el ámbito de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

- Participación de la **Dirección General de Presupuestos (DGP)** en la elaboración del Informe sobre Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.2 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 y ejecución.

Vigilan de manera especial, entre otras unidades, que el lenguaje de los contenidos en la página Web del departamento no sea sexista, la Subdirección General de Información de Transparencia, Protección de Datos y Servicios Web del departamento, la Unidad de Coordinación de Contenidos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y la Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones de la Secretaría General Técnica, esta última en la publicidad que se genera.

Por parte de la **Secretaría General Técnica**, bajo la dirección de la Unidad de Igualdad del departamento, se lleva a cabo el mantenimiento de los subcanales específicos en los entornos web del Ministerio (portal «hacienda.gob.es» e intranet corporativa «intranet.minhac.age). El portal informa sobre las actuaciones llevadas a cabo por el departamento para promocionar la igualdad de género (normativa básica, informes y memorias). Desde abril de 2005 se mantienen actualizados los contenidos, bajo la supervisión de la Inspección General del Ministerio (informe y estadísticas anuales). En el Portal en 2018 se revisó el contenido del canal para reordenarlo, y se publicó el Informe sobre aplicación de políticas de igualdad, ejercicio 2017.



A su vez, el subcanal “Igualdad de género” de la Intranet ofrece al empleado una completa información a través de tres vías: con enlaces al portal, con publicación de noticias destacadas y documentos básicos sobre las políticas en materia de igualdad de género desarrolladas por el ministerio, y con enlaces a otras webs que ofrecen diversos contenidos sobre la materia. También se ofrece al personal del departamento el acceso al buzón oficial de correo electrónico establecido al efecto para que pueda presentar sus sugerencias sobre el tema. En la Intranet en 2018 se revisó y reordenó el contenido.

Todo lo que la **Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones de la Secretaría General Técnica** ofrece a través de Internet, se ajusta a las normas establecidas por el portal del Departamento, el cual es el encargado de recoger las medidas que se van adoptando en el MINHAC en relación con la igualdad de género.

La publicidad, que se realiza, tiene por objeto dar a conocer las publicaciones normativas del Departamento y va enfocada a un público universal. El contenido y el lenguaje empleados en cualquier trabajo editorial de carácter divulgativo o publicitario realizado son igualitarios.

Se garantiza que el lenguaje y contenidos utilizados en cartas de servicio y en folletos divulgativos, tanto en papel como electrónicos, sean igualitarios y promuevan la igualdad de género.

El acceso a los servicios prestados por esta Subdirección General (información administrativa, consultas al Archivo Central, consultas a la Biblioteca Central y venta de publicaciones) se realiza con plena aplicación del principio de igualdad, sin discriminación por ninguna razón, entre otras, por razón de género.

Por su parte, la **AEAT**, en la intranet corporativa, ha procedido a:

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

Dentro del grupo **SEPI**, por el tipo de actividad que desarrolla, destaca la Corporación Radiotelevisión Española (CRTVE). RTVE mantiene una actuación permanente a favor de la igualdad que viene establecida incluso en las propias normas de la Corporación (el Estatuto de Información y” Código de Autorregulación para la defensa de los derechos del menor en los contenidos audiovisuales, conexos, interactivos y de información en línea”).

Asimismo, la Corporación **RTVE** lleva a cabo una ingente labor de promoción de la igualdad dentro de su programación tanto en TVE como en Radio Nacional de España (RNE).

También, la igualdad de género es un empeño continuo en la programación de cada una de las cadenas de RNE incrementando cada año la presencia de la mujer y sus logros en la



consecución de la igualdad plena y prestando especial atención a proyectos educativos y formativos destinados a mujeres puestos en marcha por instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales; al papel de la mujer tiene en el medio rural y a los colectivos más desfavorecidos.

Asimismo, hay que destacar las labores de comunicación y sensibilización efectuadas en la **Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda**.

La **FNMT-RCM** dispone en su Intranet de una sección específica para Igualdad en la que figura a disposición de toda la plantilla la normativa legal en esta materia, los informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad, las encuestas de opinión, díptico entregado a todo el personal como resumen del Plan y cuanta información relacionada con este tema se considere de interés.

En la misma página de intranet existe un “buzón de sugerencias” a través del cual toda persona de plantilla puede plantear propuestas que estime de interés, tanto con carácter nominativo como anónimo. También existe un sistema de sugerencias contemplado en el convenio colectivo, con su propio procedimiento de gestión y valoración, premiando las que así se determinen por dicha Comisión en función de las mejoras que aporte.

Por otra parte, con disponibilidad permanente, en la misma página de Intranet está integrado el Portal laboral, a través del cual todo el personal de plantilla, desde la propia empresa, desde su domicilio o desde cualquier lugar puede comunicar su ausencia al trabajo por el motivo que sea, solicitar permisos, anticipos, certificaciones, consultar nómina, días de vacaciones, fichajes diarios de control de presencia, certificado de retenciones e ingresos, etc.

Contratación de servicios con agentes externos. Con carácter general, se contempla en las condiciones 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 el año 2018, además de las acciones previstas como tarea continua, ya comentadas, merece destacar:

- ✓ Elaboración de un díptico que resume muy brevemente el II Plan de Igualdad, que se entregó a toda la plantilla con la nómina de noviembre y que se facilita también al personal de nuevo ingreso.
- ✓ Se ha gestionado un curso online de Sensibilización de Género del que se ha realizado una campaña de comunicación en el Portal Laboral.
- ✓ Se ha incluido en el boletín de la empresa del tercer trimestre un artículo sobre la aprobación del II Plan de Igualdad, y en el boletín del cuarto trimestre otro artículo sobre las acciones que se están llevando a cabo del II Plan de Igualdad.



- ✓ Se ha implantado el curso de Sensibilización de género online que tendrán que realizar las personas que promocionen a categorías de mandos, jefaturas y técnicos titulados.

Como acción complementaria, se inició la elaboración de un vídeo sobre igualdad que se concluye en 2019 y cuya divulgación se realiza a través de la intranet y de los medios electrónicos habilitados en la Hall de acceso a la empresa.

Como en años anteriores, se mantienen las medidas de garantía de la confidencialidad. Todas las personas al ingreso en la Entidad firman un compromiso de confidencialidad que incluye tanto los asuntos relacionados con la empresa como con los trabajadores/as y los planteamientos del código de conducta, ya comentado en ejercicios anteriores.

Entre las nuevas propuestas se debe mencionar que en materia de Comunicación se presenta como acción en el II Plan de Igualdad realizar las gestiones oportunas para que la FNMT se adhiera al Manual de uso de lenguaje no sexista elaborado en su momento por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

La nueva versión del portal laboral, cuya operatividad se ha materializado en 2018, contempla la posibilidad de realizar encuestas de opinión al personal de plantilla, con tratamiento de la información.

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

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

2.3 LENGUAJE NO SEXISTA

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



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

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

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

En todos los procesos selectivos gestionados por la **Subdirección de Recursos Humanos** se garantiza la paridad en los tribunales y órganos de selección, en los términos establecidos en el art. 53 LOIEMH, a cuyo tenor todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Por otra parte, 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, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Adicionalmente, el artículo 55 LOIEMH señala que la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género. En este sentido, el expediente de todas las convocatorias gestionadas por la SGRH, remitido a la Dirección General de la Función Pública para su autorización, contiene una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los subgrupos de titulación objeto de la convocatoria. Asimismo, las resoluciones que hacen pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas, que se remite a la Dirección General de la Función Pública.

Por su parte, en cumplimiento del art. 53 LOIEMH, la representación de la Administración General del Estado en las comisiones de valoración de méritos de los concursos para la



provisión de puestos de trabajo gestionados por la SGRH se ajusta al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

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

Todas las acciones previstas en esta Sección del II Plan tienen la consideración de tarea continua, por ello se repiten cada año.

En todas las convocatorias de procesos de selección se hace constar y garantiza que se tiene en cuenta el principio de igualdad, mérito y capacidad. Ese mismo principio se exige a las empresas externas que colaboren en dichos procesos.

En la solicitud de vocales para formar los Tribunales de los procesos de selección se trata de fomentar por escrito la participación de la mujer, a pesar de la dificultad que conlleva el hecho de estar regulada la composición de los mismos en convenio colectivo y encontrarse la plantilla de la empresa en una relación histórica de mujeres/hombres en torno al 22 % y 78 %. Cuando se realizó la fase inicial de diagnóstico, esa relación era del 18 % y 82 %. A mayor abundamiento, a las bases de la convocatoria se acompaña informe sobre el carácter paritario de los órganos de selección que se constituyen para el desarrollo de los procesos de selección, justificando con ello fundamentalmente aquellas situaciones en las que no resulta posible alcanzar dicha paridad, que por la proporción de plantilla en la FNMT-RCM y procedimiento contemplado en convenio, afecta a la mayoría de los procesos.

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

En el año 2018 no ha resultado necesario aplicar las acciones positivas previstas para los procesos de selección en caso de empate (preferencia al género menos representado en la categoría convocada)

Como consecuencia de la herramienta que se implantó en su momento, se dispone desagregado por sexo, dentro de cada proceso de selección, los hombres y mujeres que presentan solicitud, admitidos, presentados a cada una de las diferentes pruebas y aprobados, es decir, el impacto de género tanto en la promoción interna como libre. Como resumen, merece destacar que en el año 2018 se gestionaron 188 procesos, de los que 52 se habían iniciado en 2017. De los 127 procesos finalizados, 122 se corresponden con vacantes fijas, correspondiendo: 58 a concursos oposición, 47 a procesos de selección, 15 procesos libres y 2 a procesos libres restringidos a personal funcionario o laboral, hijos



pertenecientes a Organismos del Sector Público Estatal. Esos procesos dieron lugar a la convocatoria de 218 plazas, de las que se cubrieron 138, el 18,12% con mujeres y el 81,88% con hombres.

Al finalizar el año 2018 el personal de plantilla con porcentaje de discapacidad igual o superior al 33% era de 34 personas, lo que supone el 2,62% de la plantilla.

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

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

Como primer criterio de desempate se aplica el sexo menos representado en la categoría convocada.

Como consecuencia del II Plan de Igualdad, en todos los procesos de selección existe la obligación de incluir preguntas relacionadas con materia de igualdad.

En el II Plan de Igualdad se contempla como medida a adoptar que todas las personas en situación de maternidad, paternidad, lactancia y excedencia por cuidado de familiares puedan participar en cursos de formación y procesos de selección en las mismas condiciones que si estuvieran en activo.

El II Plan de Igualdad incorpora como nueva acción que las personas en situación de suspensión de contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo por paternidad, maternidad o riesgo durante el embarazo, así como en situación de excedencia por cuidado de familiares, habilitar que puedan participar en cursos de formación y procesos de selección en las mismas condiciones que optarían de estar trabajando.

En cuanto a la **AEAT**, ya en 2015 se inició un programa de “Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo”, con la finalidad de lograr y mantener una composición equilibrada de ambos sexos, ajustada a la ley, en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo de la AEAT. Se continúa avanzando en la consecución de ese principio, como lo demuestra el siguiente cuadro, y en el que se observa que la participación de la mujer es significativa.

En el siguiente cuadro se muestra la distribución por sexos de los miembros de los tribunales de los procesos selectivos de cuerpos adscritos a la **AEAT**, convocados en 2018.

TRIBUNALES PROCESOS SELECTIVOS DE CUERPOS ADSCRITOS A LAS CONVOCATORIAS DE 2018



Tribunal	Presidentes		Secretarías		Vocales		Total H	Total M
	H	M	H	M	H	M		
CSIHAE	2	2	1	3	14	14	17	19
CSVA	2			2	8	6	10	8
CTH	2	2	2	2	14	14	18	18
CEJSVA	1	1	1	1	9	9	11	11
AHP	1	1	1	1	14	12	16	14
AGSVA	2			2	11	11	13	13
Total general 1	10	6	5	11	70	66	85	83

TRIBUNALES PROCESOS SELECTIVOS PERSONAL LABORAL DE LA AEAT EN LAS CONVOCATORIAS DE 2018

Tribunal	Presidentes		Secretarías		Vocales		Total H	Total M
	H	M	H	M	H	M		
Oficial 1ª y Coordinador Subalterno	1	1	1	1	4	2	6	4
Ordenanzas	1	1	1	1	3	3	5	5
Total general 2	2	2	2	2	7	5	11	9
TOTAL GENERAL	12	8	7	13	77	71	96	92

Claves:

CSHIE: Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado.

CSVA: Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera.

CTH: Cuerpo Técnico de Hacienda.

CEJSVA: Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera.

AHP: Cuerpo General Administrativo, especialidad Agentes de la Hacienda Pública. AGSVA: Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera.

Ofic.1ª y Coord.Sub: Oficial Primera de Oficios y Coordinador de Personal Subalterno.



En los siguientes cuadros, se muestra la distribución por sexos de los miembros de las comisiones de valoración de la AEAT, constituidas en 2018.

COMPOSICIÓN COMISIONES DE VALORACIÓN 2018

ORGANO / CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% M	% H
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSOS C1 y C2 / PRESIDENCIA	0	2	2	0,0	100,0
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSOS C1 y C2 / SECRETARÍA	2	0	2	100,0	0,0
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSOS C1 y C2 / VOCALES	15	17	32	46,9	53,1
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSOS A2 / PRESIDENCIA					
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSOS A2 / SECRETARÍA					
COMISIÓN DE VALORACIÓN CONCURSOS A2 / VOCALES					
COMISIÓN DE VAORACIÓN CONCURSOS A1 / PRESIDENCIA		1	1	0,0	100,0
COMISIÓN DE VAORACIÓN CONCURSOS A1 / SECRETARÍA		1	1	0,0	100,0
COMISIÓN DE VAORACIÓN CONCURSOS A1 / VOCALES	2	4	6	33,3	66,7

COMPOSICIÓN COMISIONES DE VALORACIÓN 2018

ÓRGANO	ADMINISTRACIÓN				SINDICATOS			
	VOCALES	VOCALES	ASESORES	ASESORES	VOCALES	VOCALES	ASESORES	ASESORES
	H	M	H	M	H	M	H	M
COMISIÓN CONCURSO E01 / SUBGRUPO A1	6	2	0	1	0	0	12	0
COMISIÓN CONCURSO G01 / SUBGRUPO C1	4	7	0	0	6	1	7	5
COMISIÓN CONCURSO G02 / SUBGRUPO C2	3	8	0	0	6	1	6	7
TOTALES	13	17	0	1	12	2	25	12

La valoración de la composición equilibrada en los órganos de selección en procesos selectivos convocados por la A.E.A.T. es favorable, alcanzando, en términos generales, porcentajes muy superiores al 40 por ciento.

La valoración de la composición equilibrada en las comisiones de valoración de concursos de provisión de puestos, también es favorable.



2.5 ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

En las convocatorias de concursos para la provisión de puestos se incluye expresamente la consideración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, en cumplimiento del art. 53 LOIEMH, la representación de la Administración General del Estado en las comisiones de valoración de méritos de los concursos para la provisión de puestos de trabajo gestionados por la SGRH se ajusta al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Adicionalmente, en los concursos para la provisión de puestos de trabajo gestionados por la SGRH se computa, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo 56 LOIEMH.

Asimismo, se incluye:

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

En la **AEAT**

En cumplimiento del artículo 55 de la Ley 3/2007, ya mencionada, en las respectivas convocatorias, realizadas en 2018, de los procesos selectivos de acceso al empleo en la Agencia Estatal de Administración Tributaria se ha hecho constar lo siguiente:

“La presente convocatoria tiene en cuenta el 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, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, haciéndose constar que no existe (o que existe) infrarrepresentación de la mujer en el cuerpo cuyo procesos selectivo se convocan por la presente Resolución (...).”

En la AEAT no existe infrarrepresentación en ningún Cuerpo, salvo en los Cuerpos del Servicio de Vigilancia Aduanera.



En el Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado, en el Cuerpo de Profesores Químicos de Laboratorio y en el Cuerpo Técnico de Hacienda, hay equilibrio entre mujeres y hombres, haciéndose constar que no existe infrarrepresentación.

En lo que respecta a los procesos selectivos de acceso a los cuerpos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, finalizados en 2018, los datos de las oposiciones reflejan lo siguiente:

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

- Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado: fueron nombrados personal funcionario de carrera (turno libre y promoción interna), en 2018, un total de 73 personas, de los cuales 31 eran mujeres y 42 eran hombres.
- Cuerpo Superior del Servicio de Vigilancia Aduanera: fueron nombrados personal funcionario de carrera (turno libre y promoción interna), en 2018, un total de 8 personas, de los cuales 3 eran mujeres y 5 eran hombres.
- Cuerpo de Profesores Químicos de Laboratorio: fueron nombrados personal funcionario de carrera (turno libre), en 2018, un total de 4 personas, de los cuales 2 eran mujeres y 2 eran hombres.
- Cuerpo Técnico de Hacienda: fueron nombrados personal funcionario de carrera (turno libre y promoción interna), en 2018, un total de 370 personas, de las cuales 221 eran mujeres y 149 eran hombres.
- Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera: fueron nombrados personal funcionario de carrera (turno libre y promoción interna), en 2018, un total de 23 personas, de las cuales 6 eran mujeres y 17 eran hombres.
- Cuerpo de Agentes del Servicio de Vigilancia Aduanera: fueron nombrados personal funcionario de carrera (turno libre y promoción interna), en 2018, un total de 45 personas, de las cuales 5 eran mujeres y 40 eran hombres.

El artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007 dispone que *“En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior”*.

Por su parte el artículo 56 de la Ley Orgánica 3/2007, se refiere al régimen de excedencias, permisos y beneficios establecidos con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cumplimiento de dicho precepto, en las respectivas convocatorias de concursos, realizadas en 2018, en el mérito *“valoración del trabajo desarrollado”*, se ha computado el tiempo de permanencia en las situaciones administrativas de excedencia por cuidado de hijo, excedencia por cuidado de familiares, y excedencia por razón de violencia de género.



DISTRIBUCIÓN POR SEXO en procesos selectivos de personal funcionario en la AEAT – Nombramientos 2018 (OEP 2014, 2015 y 2016)

OEP	Grupo	Cuerpo	Acceso	TOTAL Aprobados	Mujeres	%	Hombres	%
2015	A1	CSIHE	L	47	20	42,5	27	57,5
2015	A1	CSIHE	PI	26	11	42,3	15	57,7
2016	A1	CSVA	L	5	2	40,0	3	60,0
2016	A1	CSVA	PI	3	1	33,3	2	66,7
2016	A1	PQLAB	L	4	2	50,0	2	50,0
2016	A2	CTH	L	258	154	59,7	104	40,3
2016	A2	CTH	PI	112	67	59,8	45	40,2
2016	A2	CEJSVA	L	15	5	33,3	10	66,7
2016	A2	CEJSVA	PI	8	1	12,5	7	87,5
2016	C1	AGSVA	L	42	4	9,5	38	90,5
2016	C1	AGSVA	PI	3	1	33,3	2	66,7
Total				523	268	51,2	255	48,8

FNMT-RCM: Selección y Promoción

Todas las acciones previstas en esta Sección del II Plan tienen la consideración de tarea continua; por ello se repiten cada año.

En todas las convocatorias de procesos de selección se hace constar y garantiza que se tiene en cuenta el principio de igualdad, mérito y capacidad. Ese mismo principio se exige a las empresas externas que colaboren en dichos procesos.

En la solicitud de vocales para formar los Tribunales de los procesos de selección se trata de fomentar por escrito la participación de la mujer, a pesar de la dificultad que conlleva el hecho de estar regulada la composición de los mismos en convenio colectivo y encontrarse la plantilla de la empresa en una relación histórica de mujeres/hombres en torno al 22% y 78%. Cuando se realizó la fase inicial de diagnóstico, esa relación era del 18% y 82%. A mayor abundancia, a las bases de la convocatoria se acompaña informe sobre el carácter paritario de los órganos de selección que se constituyen para el desarrollo de los procesos de selección, justificando con ello fundamentalmente aquellas situaciones en las que no resulta posible alcanzar dicha paridad, que por la proporción de plantilla en la FNMT-RCM y procedimiento contemplado en convenio, afecta a la mayoría de los procesos.

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



En el año 2018 no ha resultado necesario aplicar las acciones positivas previstas para los procesos de selección en caso de empate (preferencia al género menos representado en la categoría convocada)

Como consecuencia de la herramienta que se implantó en su momento, se dispone desagregado por sexo, dentro de cada proceso de selección, los hombres y mujeres que presentan solicitud, admitidos, presentados a cada una de las diferentes pruebas y aprobados, es decir, el impacto de género tanto en la promoción interna como libre. Como resumen, merece destacar que en el año 2018 se gestionaron 188 procesos, de los que 52 se habían iniciado en 2017. De los 127 procesos finalizados, 122 se corresponden con vacantes fijas, correspondiendo: 58 a concursos oposición, 47 a procesos de selección, 15 procesos libres y 2 a procesos libres restringidos a personal funcionario o laborales fijos perteneciente a Organismos del Sector Público Estatal. Esos procesos dieron lugar a la convocatoria de 218 plazas, de las que se cubrieron 138, el 18,12% con mujeres y el 81,88% con hombres.

Al finalizar el año 2018 el personal de plantilla con porcentaje de discapacidad igual o superior al 33% era de 34 personas, lo que supone el 2,62% de la plantilla.

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

Para garantizar que todas las personas interesadas tengan la posibilidad de presentarse, se paralizan los procesos de selección durante los periodos oficiales de vacaciones (julio, agosto y septiembre). Como primer criterio de desempate se aplica el sexo menos representado en la categoría convocada.

Como consecuencia del II Plan de Igualdad, en todos los procesos de selección se incluyen preguntas relacionadas con materia de igualdad; se contempla como medida a adoptar que todas las personas en situación de maternidad, paternidad, lactancia y excedencia por cuidado de familiares puedan participar en cursos de formación y procesos de selección en las mismas condiciones que si estuvieran en activo.

El objeto es garantizar que los procesos de selección no se basen en estereotipos acerca de actitudes o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, condición social, convicciones o ideales, etc., sino que imperen los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Se pretende conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en la medida de lo posible, con la dificultad que para ello representa el hecho de que la proporcionalidad actual en la plantilla sea del 22% de mujeres y 78% de hombres.



Garantizar puesto de trabajo a las personas que, por problemas de salud en un momento determinado, resultan no aptos para su puesto habitual en lugar de rescindir su contrato por causas sobrevenidas, así como conseguir la integración del personal con discapacidad.

Como nuevas propuestas en el II Plan de Igualdad se incorpora como acción que las personas en situación de suspensión de contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo por paternidad, maternidad o riesgo durante el embarazo, así como en situación de excedencia por cuidado de familiares, habilitar que puedan participar en cursos de formación y procesos de selección en las mismas condiciones que optarían de estar trabajando.

2.6 VALORACIÓN EN LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En las convocatorias de concursos del **Ministerio** para la provisión de puestos se incluye expresamente la consideración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

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



2.7 CONCESIÓN DE PERMISOS Y BENEFICIOS DE PROTECCIÓN

Se conceden, con generalidad, reducciones de jornada, permisos y otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Igualmente, licencias por riesgos durante el embarazo y lactancia, de tal manera que de acuerdo con el artículo 58 de la LOIEMH, cuando las vacaciones coincidan con una incapacidad temporal (IT) derivada de embarazo, lactancia o permiso de maternidad, la empleada tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya vencido el año natural al que correspondan.

Adicionalmente, el **Departamento** gestiona cuatro escuelas infantiles y, dentro del Plan de Acción Social se incluyen medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ayudas a personas dependientes, ayudas para sufragar gastos ocasionados por el nacimiento, adopción o acogida que originan los hijos entre 0 y 3 años).

El artículo 56 de la LOIEMH señala que la normativa aplicable al personal al servicio de la Administración Pública establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Por su parte, el artículo 58 regula la licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia y el artículo 59 señala que cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Este Departamento trata de fomentar que todos los empleados públicos puedan asumir equilibradamente sus responsabilidades familiares y laborales, favoreciendo la implantación de todas las medidas de conciliación incluidas en la normativa aplicable.

En este sentido, el personal funcionario y laboral que ha hecho uso de **medidas de conciliación** durante 2018, desagregado por sexos, figura en el anexo que se adjunta.

En la **FNMT-RCM**, a todas las peticiones de conciliación debidamente justificadas, se les presenta alguna alternativa de solución, a pesar de la dificultad que en muchos casos conlleva el hecho de que las áreas de producción contengan más del 70% de la plantilla con presencia mayoritariamente masculina, y en las mismas se trabaje en régimen de turnos con rotación periódica.

Los motivos se justifican fundamentalmente en la necesidad del cuidado de descendientes y ascendientes, estudios, problemas de desplazamiento en medios de transporte convencionales desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa en función de donde se resida, acompañar a los hijos de corta edad a la entrada y salida de los colegios / guarderías, etc.



Las medidas se corresponden con el cambio temporal de funciones y/o departamento si resulta necesario, eximir de trabajar en algún turno concreto a personas que estén sometidas a sistema de trabajo a turnos, tratamiento especial a las familias monoparentales, adelantar o retrasar la hora en entrada y salida o flexibilidad de horario, etc.

A destacar como medida de conciliación, que, en el año 2018, a pesar de tratarse de un centro fabril, el 48,85% de la plantilla tuvo reconocido horario flexible.

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

La mayor dificultad se identifica en la colisión de derechos que surgen en ocasiones entre las medidas de conciliación reconocidas a algunas personas y la restricción que ese reconocimiento genera en otros compañeros, fundamentalmente cuando se trabaja a turnos con sistema periódico de rotación.

Como propuestas de nuevos programas o actividades cabe mencionar la adaptación de las acciones del II Plan de Igualdad a lo establecido por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, consecuencia de las modificaciones que introduce a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Estatuto de los Trabajadores y EBEP y que afecta fundamentalmente al tratamiento de duración de algunos permisos.

Destacan a su vez otros procedimientos, como:

- Protocolo para la protección de la maternidad y la fertilidad ante los riesgos laborales.

Como tarea continua, se adoptan medidas para la protección de otras situaciones de especial consideración relacionadas con la salud como cuando la trabajadora presta servicios en Áreas de Producción, que se genera cambio de puesto de trabajo durante el periodo de gestación y/o lactancia natural, previo informe del personal sanitario del Servicio Médico de Empresa y aplicación del Procedimiento de protección de la maternidad.

En la **AEAT** y en relación con los permisos de conciliación previstos en los artículos 56, 58, y 59 de la Ley Orgánica 3/2007, se señala lo siguiente:

Durante el año 2018 se han concedido un total de 702 permisos/beneficios relacionados con la conciliación familiar.

De estos permisos/beneficios, 624 corresponden a personal funcionario (231 a hombres y 393 a mujeres) y 78 a personal laboral (24 a hombres y 54 a mujeres).



El permiso/beneficio de conciliación más solicitado ha sido la ampliación de cuatro semanas en sustitución del permiso de lactancia, habiéndose concedido, en 2018, 206 permisos (173 a mujeres y 33 a hombres).

El segundo permiso/beneficio más solicitado en 2018, ha sido el permiso de paternidad, habiéndose concedido a 131 hombres.

Y el tercer lugar lo ocupa la reducción de jornada por razón de guarda legal, habiéndose concedido, en 2018, 127 reducciones de jornada por este motivo (104 a mujeres y 23 a hombres).

2.8 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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su art 61.1 que todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

De este modo, los procesos selectivos gestionados por el **Departamento, Subdirección General de Recursos Humanos (SGRH)** incluyen un tema relativo a Políticas de Igualdad de Género: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y Políticas contra la Violencia de Género y Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. De igual modo, en todos los cursos selectivos se prevé el desarrollo de un módulo en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres y otro en materia de violencia de género.

Asimismo, señala en el art. 61.2 que la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

En este sentido, el Plan de Formación del Departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad, habiéndose convocado en el año 2018 el curso on-line "Igualdad de género en la AGE", en el que se han formado 194 alumnos (129 mujeres y 65 hombres).

Parque Móvil del Estado

Curso sobre Igualdad de género, conciliación y acoso laboral por razón de sexo, con los siguientes contenidos:



1. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: conceptos fundamentales y situación general.
2. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito europeo y español.
3. Formación y empleo: análisis del mercado laboral español desde la perspectiva de género. El trabajo por cuenta propia de las mujeres.
4. Mercado laboral y situaciones de vulnerabilidad de las mujeres.
5. Políticas y estrategias para el cambio estructural.
6. Políticas para la igualdad de oportunidades en la Administración General del Estado (AGE)
7. II Plan de igualdad en la AGE: acceso al empleo, carrera profesional, formación, etc.
8. Guía de conciliación en la AGE: corresponsabilidad y sensibilización.
9. Acoso laboral y por razón de sexo. Herramientas para su erradicación.

Asistieron 16 personas de la plantilla del PME, 10 hombres (62,5%) y 6 mujeres (37,5%), del 26 al 28 de noviembre de 2018. El curso fue valorado como “Muy satisfactorio” por el 43,13% de los participantes y como “Satisfactorio” por el 31,25% de los participantes.

Agencia Tributaria

En cumplimiento de lo previsto en los citados artículos 61.1 y 61.2, antes mencionados, en todos los procesos selectivos de cuerpos adscritos a la AEAT, se viene incluyendo en el temario esta materia y se organizan cursos de formación.

Durante el año 2018, se han impartido cursos de formación, en materia de igualdad (“*Curso básico de igualdad de género*”), en la modalidad e-learning, habiéndolo realizado 12.022 empleados públicos, con la siguiente distribución por grupos y sexo.

Cursos Igualdad, conciliación

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
A1	723	543	1.266
A2	1.773	1.833	3.606
C1	1.824	1.893	3.717
C2	698	1.455	2.153
Laboral	769	511	1.280
Total	5.787	6.235	12.022

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 (EHP). Se incluye una unidad didáctica que se inserta en el campus virtual.

Fábrica Nacional de Moneda y Timbre

En el año 2018 se ha mantenido la formación on line en el ámbito de idiomas, prevención de riesgos laborales y desarrollo de habilidades al objeto de facilitar el acceso a dicha formación a las personas con dificultades de horarios por diferentes motivos, fundamentalmente de conciliación.

En materia de igualdad, tal y como ya se comentó en la ficha de acciones generales, como consecuencia de los resultados de la encuesta de opinión realizada entre el personal de plantilla, en 2018 se continuó el módulo de formación presencial a tres años para todo el personal y dentro de la jornada de trabajo. En dicho ejercicio asistieron 143 personas, de las que 33 fueron mujeres (23%) y 110 hombres (77%). Asimismo, tal y como se ha comentado en la ficha 2, acciones de carácter general, se ha impartido un curso on-line sobre sensibilización de género de carácter voluntario y 3 horas de duración que han realizado 55 personas.

Sin duda, una de las acciones relevantes es la puesta en marcha de un curso básico obligatorio en materia de igualdad para el personal que acceda a puestos técnicos titulados, jefaturas y mandos, como plan de acción a una de las deficiencias observadas en la encuesta de opinión. También se considera de importancia incluir en la formación de nuevo ingreso información presencial sobre igualdad.

En el contexto general de actividades formativas de la empresa, en el año 2018 un total de 1.108 mujeres y 4.040 hombres solicitaron realizarlas; de esas personas participaron finalmente en la formación 986 mujeres (23%) y 3.364 hombres (77%).

Aun tratándose de una tarea continua, desde que se implantó la Aplicación Informática para la Gestión de la Formación, el Plan de Formación anual se elabora sobre la base del gap entre las cualificaciones que requiere el puesto y las cualificaciones que posee la persona que lo desempeña, impulsándose periódicamente su cumplimiento desde el Servicio de Formación. Al margen de esa formación específica resultante para el puesto de trabajo, se ofrece formación transversal a la que voluntariamente puede acceder cualquier persona que esté interesada.

Se ha implementado nueva versión de la intranet que, además de disponer de espacio específico para publicar cuanto se estime en materia de igualdad, permite realizar encuestas de opinión, recibir sugerencias del personal de plantilla, incluir vídeos ilustrativos de corta duración, etc.

En la formación de nuevo ingreso se lleva a efecto una acción informativa presencial sobre esta materia impartida por personal de la Dirección de Recursos Humanos, entregándose,



entre otra documentación, un díptico del II Plan de Igualdad, referencia al mismo y a la Política de Responsabilidad Social Corporativa en la intranet, etc.

Como ya se comentó en su momento, a la vista de los resultados de la encuesta de opinión, conjuntamente con RSC se planificó formación presencial en materia de igualdad a tres años para toda la plantilla dentro de la jornada de trabajo. Dicha formación se ha concluido en 2018, presentando individualmente y en conjunto el siguiente resultado:

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2016	313	128	441
2017	445	86	531
2018	110	33	143
TOTAL	868	247	1.115
Porcentaje asistentes por sexo	78%	22%	100%
Plantilla 2018	1.010	290	1.300
Porcentaje que representa	86%	85%	86%

De la información anterior se deduce que el 86% de la plantilla (1.115) realizó la formación en materia de RSC e Igualdad; a su vez, la recibieron el 85,94% de los hombres (868 sobre 1.010) y el 85,17% de las mujeres (247 sobre 290).

Asimismo, merece destacar que se ha ofrecido un curso on-line sobre Sensibilización de Género, con una duración de 3 horas y de carácter voluntario, al que han asistido 55 personas, estando previsto ofrecerlo de nuevo en 2019.

Por otra parte, en todas las bases de las convocatorias a procesos de selección se ha incluido lenguaje inclusivo.

La información publicada en la página de intranet, por una parte, sirve a los miembros de los tribunales de los procesos de selección como referencia para elaborar las preguntas a incluir en las pruebas de selección correspondientes y, por otra, a los candidatos que se presenten para preparar la fase de oposición.

Como nuevas propuestas derivadas del II Plan de Igualdad, a la vista de los resultados de la encuesta de opinión, se establece un módulo de formación obligatoria en igualdad, violencia de género y corresponsabilidad para todas las personas que promocionen a puestos técnicos, de mando y jefaturas.

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



2.9 COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD

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

En 2018 desde la Dirección General de la Función Pública se impulsó el seguimiento del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, aspecto que se reportó a la Comisión Técnica de Igualdad.

Durante 2018 tuvo lugar una reunión de la Comisión Técnica de Igualdad para analizar el seguimiento del II Plan de Igualdad.

2.10 VIOLENCIA DE GÉNERO

La Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (DGCPPP) gestiona un sistema de ayudas públicas en beneficio de las víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos con resultado muerte o lesiones corporales graves, o de daños graves contra la salud física o mental, así como de las víctimas de delitos contra la libertad sexual, aun cuando estos se perpetren sin violencia,

En cumplimiento de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual así como la Disposición adicional primera de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, excluye de la condición de beneficiario de estas ayudas a los condenados por un delito doloso de homicidio, cuando la víctima fuera su cónyuge, ex cónyuge o persona con la que hubiera estado ligado en análoga relación de afectividad a la conyugal.

Los recursos económicos destinados fueron 2.656.579,48 € reconocidos en el ejercicio 2018, con el resultado 544 resoluciones, de las cuales 127 han sido estimatorias por un importe total de 2.656.579,48 €. Entre las resoluciones positivas, 25 corresponden a víctimas cuya relación con el agresor era la de cónyuge, ex cónyuge o pareja de hecho, con un importe de 617.653,11 euros. En el proyecto de LPGE 2019 se incluyó una dotación presupuestaria de 6.224.020 €, si bien al tratarse de créditos ampliables su dotación definitiva vendrá determinada por las ayudas efectivamente reconocidas.

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



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

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

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

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

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

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

La FNMT-RCM ha incorporado en su II Plan de igualdad un Área de actuación que incide notablemente en medidas preventivas para la salud de las personas, protocolos de actuación



ante determinadas situaciones, incidir aún más en el factor sexo a la hora de hacer las evaluaciones de riesgo y pruebas prácticas de los procesos de selección, así como establecer procedimiento y plan de movilidad para víctimas de violencia de género.

En cuanto a protocolos de actuación, se generan nuevas versiones periódicamente en función de nueva normativa o porque internamente se identifiquen planteamientos de mejora, figurando publicados en la herramienta de Gestión Documental Platón y en el espacio específico que en la intranet tiene Prevención de Riesgos Laborales, a disposición de todos los trabajadores. Actualmente, figura refundida en un solo procedimiento los relacionados con acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo, publicándose la última versión en enero de 2018.

Destacan a su vez otros procedimientos, como:

- Protocolo de Vigilancia de la Salud, en el que se contemplan actuaciones a realizar con el personal que presenta problemas de salud y debe ser acoplado a otro puesto de trabajo o, si se mantiene en el suyo, reorganización de aquellas funciones para las que presente restricciones, reconocimientos médicos de aptitud, etc.

Como tarea continua, se adoptan medidas para la protección de otras situaciones de especial consideración relacionadas con la salud:

- 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, evitando con ello la finalización de su relación laboral.
- 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.

En el año 2018, además de los reconocimientos relacionados con el puesto de trabajo, se han realizado con carácter voluntario las siguientes campañas preventivas: detección precoz de cáncer de mama y ginecológico (10), detección precoz de cáncer de próstata (156), prevención cáncer de colon y recto (219), reconocimientos oftalmológicos por uso de pantallas de visualización de datos (110), vacunación herpes zoster (29), vacunación antigripal (193) y vacunación antitetánica (25).

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

SEPI está comprometida con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y con el rechazo a la violencia de género.

Existe un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito del grupo SEPI, cuyo objetivo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones y conductas de acoso. Su ámbito de actuación incluye a todas las personas que realizan una



actividad laboral en SEPI, tanto de plantilla como a las que prestan sus servicios de manera habitual en sus oficinas.

En cuanto al “Pacto de Estado contra la Violencia de Género” SEPI ha suscrito con el Ministerio de Sanidad, en 2018, convenio de colaboración para promover la sensibilización sobre la violencia de género. Posteriormente, a este Convenio se han adherido todas las sociedades del Grupo SEPI, incluidas las filiales.

A través de este convenio, ambas partes se comprometen a colaborar en el impuso y desarrollo de medidas de sensibilización contra la violencia de género, particularmente en el entorno laboral. SEPI se compromete a divulgar en su Grupo todas las iniciativas contra la violencia de género impulsadas por el Gobierno.





3. ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL





3. ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL

3.1 CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La **Subdirección General de 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.

En el caso de la **FNMT-RCM**, para la contratación de servicios con agentes externos, ya desde 2012, con carácter general se ha incluido en las condiciones generales de contratación una cláusula en la que se hace constar que, si como consecuencia de la ejecución del pedido resultara necesario proceder a la contratación de nuevo personal fijo, el contratista deberá tener en cuenta las disposiciones vigentes sobre igualdad de género.

Como complemento a lo anterior, en las instrucciones internas de contratación de la FNMT-RCM aprobadas mediante acuerdo del Consejo de Administración, se hace constar que la entidad establecerá condiciones específicas destinadas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las contrataciones que realice, adoptando las directrices que sean fijadas por las disposiciones legales y planes estratégicos de igualdad de oportunidades que resulten de aplicación.

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

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



3.2 ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO

3.2.1. NOMBRAMIENTO DE ALTOS CARGOS Y DE PUESTOS DIRECTIVOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

En el nombramiento de titulares de los órganos directivos de la Administración General de Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes, el Gobierno debe atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, entendiéndose por tal, el hecho de que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Durante el ejercicio 2018 ha continuado la política de lograr el equilibrio desde la perspectiva de género en los nombramientos de libre designación. Se analizan por separado el departamento y los organismos autónomos (OOAA) así como la Agencia Tributaria.

a) Departamento (SSCC y SSTT) y organismos autónomos.

Si consideramos los niveles 29 y 30 del departamento, el porcentaje de mujeres asciende al 47,0% (243 sobre un total de 517), por encima del ejercicio anterior (46,1%), cumpliéndose el principio de presencia equilibrada.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO INCLUIDO EN EL DEPARTAMENTO (SSCC y SSTT)

	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Personal Directivo (N30)	180	156	336	46,4%	158	138	296	46,6%
Personal (N29)	140	118	258	45,7%	116	105	221	47,5%
TOTAL	320	274	594	46,1%	274	243	517	47,0%

En el caso de **altos cargos**, ha aumentado el porcentaje de mujeres en el conjunto del departamento (incluyendo organismos autónomos), situándose en un 45,5% frente al 22,2% en 2017 (si bien hay que tener en cuenta la variación orgánica debida a la reestructuración ministerial de 2018).



ALTOS CARGOS DEL DEPARTAMENTO Y OOA

	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Departamento	16	6	22	27,3%	10	9	19	47,4%
OOA	5	0	5	0,0%	2	1	3	33,3%
TOTAL	21	6	27	22,2%	12	10	22	45,5%

En el **Parque Móvil del Estado** el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) a 31/12/2018 era del 25%, no existiendo personal pre-directivo (niveles 29), en 2017 la situación era idéntica.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL PARQUE MOVIL

Nivel	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
30	3	1	4	25,0%	3	1	4	25,0%
29	0	0	0	-	0	0	0	-
TOTAL	3	1	4	25,0%	3	1	4	25,0%

En el IEF, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era a fin de 2018 del 50,0% (el 40,0% en 2017) y en los niveles 29 y 30 conjuntamente del 52,2% (45,5% en 2017).

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN IEF

Nivel	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
30	6	4	10	40,0%	5	5	10	50,0%
29	6	6	12	50,0%	6	7	13	53,8%
TOTAL	12	10	22	45,5%	11	12	23	52,2%



En el **Comisionado para el Mercado de Tabacos (CMT)**, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 resultó a 31/12/2018 del 100 % (superior al de 2017, que resultó del 66,7%) y en los niveles 29 y 30 agregados del 42,9 % (igual al de 2017). Si incluimos, además, el nivel 28, a los anteriores referidos, el porcentaje de mujeres se reduce a 31/12/2018 al 30,8%.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL CMT

Nivel	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
30	1	2	3	66,7%	0	2	2	100,0%
29	3	1	4	25,0%	4	1	5	20,0%
TOTAL	4	3	7	42,9%	4	3	7	42,9%

b) Agencia Tributaria

Entre los funcionarios con nivel 30 el porcentaje de mujeres era a fin de 2018, del 31,1 % (28,2 % a fin de 2017) y el de directivas y pre-directivas (niveles 29 y 30 agregados) del 35,2 % (37,0 % en 2017). El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 41,1% (40,4% en 2017). Ello supone una mejora del porcentaje de mujeres con respecto a 2017.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

Nivel	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% Mujeres	H	M	Total	% Mujeres
30	107	42	149	28,2%	104	47	151	31,1%
29	233	158	391	40,4%	409	232	641	36,2%
TOTAL	340	200	540	37,0%	513	279	792	35,2%



3.2.2. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Con carácter introductorio y antes de hacer referencia a los principales órganos del departamento, se adjunta un cuadro resumen donde se desglosa el número de empleados públicos por género y tipo de órgano a 31/12/2018, cifras que arrojan unos porcentajes similares a los de 2017, con preponderancia de mujeres en el total y en cada centro o dependencia, excepto en el Parque Móvil del Estado y en la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO

CENTROS	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Servicios centrales	1.439	2.133	3.572	59,7%
Servicios territoriales	1.735	2.330	4.065	57,3%
TOTAL DEPARTAMENTO	3.174	4.463	7.637	58,4%
PME	789	105	894	11,7%
IEF	57	86	143	60,1%
CMT	24	27	51	52,9%
TOTAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS	870	218	1.088	20,0%
AEAT	11.697	13.242	24.939	53,1%
Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado	339	273	612	44,6%
FNMT-RCM	1.009	290	1.299	22,3%
SEPI	60	131	191	68,6%
AIREF	21	27	37	73,0%
TOTAL ENTES PÚBLICOS	13.126	13.963	27.078	51,6%
TOTAL	17.170	18.644	35.803	52,1%

a) Departamento y Organismos Autónomos

La clasificación de los funcionarios y funcionarias del departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2018, era la siguiente:



PERSONAL FUNCIONARIO DEL DEPARTAMENTO POR GRUPOS PROFESIONALES

Grupo	SERV. CENTRALES			SERV. TERRITORIALES			TOTALES			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
A1	432	446	878	311	289	600	743	735	1.478	49,7%
A2	503	745	1.248	579	600	1.179	1.082	1.345	2.427	55,4%
C1	224	382	606	434	690	1.124	658	1.072	1.730	62,0%
C2	110	425	535	264	631	895	374	1.056	1.430	73,8%
E	1	1	2	3	2	5	4	3	7	42,9%
TOTAL	1.270	1.999	3.269	1.591	2.212	3.803	2.861	4.211	7.072	59,5%

Esta estructura de plantilla supone un mantenimiento del porcentaje de mujeres respecto a 2017, teniendo una distribución similar por grupos.

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

PERSONAL LABORAL DEL DEPARTAMENTO POR GRUPOS PROFESIONALES

Grupo	SERV. CENTRALES			SERV. TERRITORIALES			TOTALES			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
G1	6	2	8	2	0	2	8	2	10	20,0%
G2	3	8	11	8	26	34	11	34	45	75,6%
G3	49	24	73	8	10	18	57	34	91	37,4%
G4	24	26	50	29	36	65	53	62	115	53,9%
G5	78	62	140	96	46	142	174	108	282	38,3%
FUERA DEL CONV. UNICO	9	12	21	1	0	1	10	12	22	54,5%
TOTAL	169	134	303	144	118	262	313	252	565	44,6%

El personal femenino ocupa en el Ministerio el 58,4 % de los puestos de trabajo, el 59,5 % en puestos de funcionario y el 44,6 % en puestos de contratado laboral. Con respecto al 2017 se mantiene la participación de las mujeres en todas las categorías.



PERSONAL DEL DEPARTAMENTO POR SEXO Y EDAD (SSCC y SSTT)

Edades	Funcionarios			Laborales			Total Personal			
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	% M
A partir de 65	140	92	232	6	5	11	146	97	243	39,9%
60 a 64	456	638	1.094	95	81	176	551	719	1.270	56,6%
55 a 59	824	1.311	2.135	125	91	216	949	1.402	2.351	59,6%
50 a 54	552	869	1.421	63	49	112	615	918	1.533	59,9%
45 a 49	339	463	802	15	15	30	354	478	832	57,5%
40 a 44	270	403	673	6	10	16	276	413	689	59,9%
35 a 39	166	235	401	2	1	3	168	236	404	58,4%
30 a 34	60	114	174	1	0	1	61	114	175	65,1%
Menos de 30	54	86	140	0	0	0	54	86	140	61,4%
TOTAL	2.861	4.211	7.072	313	252	565	3.174	4.463	7.637	58,4%

Se observa en todos los grupos el principio de presencia equilibrada, excepto en el de mayores de 65 años, donde el personal femenino significa un 39,9%, mientras en los grupos de edad menores de 34, el porcentaje de personal femenino se sitúa por encima del 60%.

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

PERSONAL DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

OOA	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Parque Móvil del Estado	758	95	853	11,1%	789	105	894	11,7%
Instituto de Estudios Fiscales	52	86	138	62,3%	57	86	143	60,1%
Comisión para el Mercado de Tabacos	23	30	53	56,6%	24	27	51	52,9%
TOTAL	833	211	1.044	20,2%	870	218	1.088	20,0%

La proporción de mujeres en los organismos autónomos sería similar a la del resto del departamento si no fuese por el PME en el que alcanza sólo el 11,7 %.

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



FUNCIONARIOS/AS PME POR GRUPOS

GRUPO	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	4	3	7	42,9%	4	4	8	50,0%
A2	10	7	17	41,2%	10	6	16	37,5%
C1	13	15	28	53,6%	14	14	28	50,0%
C2	106	23	129	17,8%	85	25	110	22,7%
TOTAL	133	48	181	26,5%	113	49	162	30,2%

En el PME se aprecia una ligera pero progresiva disminución en el porcentaje total de hombres de la plantilla de funcionarios respecto de ejercicios anteriores (69,8% en 2018, 73,5% en 2017 y 76,5% en 2016).

FUNCIONARIOS/AS IEF POR GRUPOS

GRUPO	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	15	16	31	51,6%	16	20	36	55,6%
A2	7	28	35	80,0%	11	27	38	71,1%
C1	5	11	16	68,8%	5	10	15	66,7%
C2	2	20	22	90,9%	3	20	23	87,0%
TOTAL	29	75	104	72,1%	35	77	112	68,8%

El porcentaje de mujeres en la plantilla del IEF era a 31/12/2018 del 68,8% y mayoritario en todos sus grupos de funcionarios/as. Baja, no obstante, el porcentaje del total de mujeres respecto al ejercicio anterior en el que alcanzó el 72,1%, si bien, aumenta el correspondiente al grupo A1 (55,6% en 2018 vs. 51,6% en 2017).

FUNCIONARIOS/AS CMT POR GRUPOS

GRUPO	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
A1	10	5	15	33,3%	9	4	13	30,8%
A2	7	8	15	53,3%	9	8	17	47,1%
C1	5	9	14	64,3%	4	8	12	66,7%
C2	0	7	7	100,0%	1	6	7	85,7%
TOTAL	22	29	51	56,9%	23	26	49	53,1%

En la plantilla del CMT son mayoría las mujeres en los grupos inferiores, mientras en el A1 suponen un 30,8 % (inferior al de 2017, que fue del 33,3 %) y en el A2 se acerca a la paridad con el 47,1 % (también inferior al de 2017, 53,3 %).



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

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL LABORAL DEL PME POR GRUPOS

GRUPO - Categoría	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
G1	2	0	2	0,0%	1	0	1	0,0%
TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	2	0	2	0,0%	1	0	1	0,0%
G2	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS	0	1	1	100,0%		1	1	100,0%
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	1	0	1	0,0%	1		1	0,0%
G3	2	5	7	71,4%	2	5	7	71,4%
TECNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
TECNICO SUPERIOR DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	1	5	6	83,3%	1	5	6	83,3%
G4	584	34	618	5,5%	670	45	715	6,3%
OFICIAL DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	16	0	16	0,0%	16	0	16	0,0%
OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	568	34	602	5,6%	654	45	699	6,4%
G5	2	6	8	75,0%	2	5	7	71,4%
AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	2	6	8	75,0%	2	5	7	71,4%
TOTAL	591	46	637	7,2%	676	56	732	7,7%

En el PME es claramente mayoritario el porcentaje de participación de los hombres, un 92,3% (92,8% en 2017), especialmente en el grupo mayoritario dentro del PME de “Oficial de Gestión y Servicios Comunes” que supone el 93,6% (94,4% en 2017), ocupado por 654 hombres y 45 mujeres. Al ser este organismo autónomo de los más numerosos en personal su cómputo influye mucho en las estadísticas agregadas de los OOA del Departamento.



PERSONAL LABORAL IEF POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

CATEGORÍA	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
FUERA DE CONVENIO	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
ANALISTA DE SISTEMAS Y APLICACIONES	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
CONV. COL. ARTES GRAFICAS	0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
REDACTOR DIAGRAMADOR	0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
G3	4	0	4	0,0%	4	0	4	0,0%
TECNICO SUP. ACTIVIDADES TEC. Y PROFESIONALES	3	0	3	0,0%	3	0	3	0,0%
TECNICO SUP. GESTIÓN Y SERV. COMUNES	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
G4	3	3	6	50,0%	3	2	5	40,0%
OFICIAL DE ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES	2	1	3	33,3%	2	1	3	33,3%
OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	1	2	3	66,7%	1	1	2	50,0%
G5	23	11	34	32,4%	14	6	20	30,0%
AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	23	11	34	32,4%	14	6	20	30,0%
TOTAL	31	15	46	32,6%	22	9	31	29,0%

Se mantiene casi idéntica la composición de los diferentes grupos, a excepción del de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes que tiene un decremento de 14 efectivos, con una proporción de mujeres (30,0%) ligeramente inferior a la de 2017 (32,4%). El porcentaje global de mujeres para todas las categorías profesionales ha disminuido levemente del 32,6% en 2017 al 29,0%.

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL LABORAL DEL CMT POR GRUPOS

CATEGORÍA	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
G3	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
TECNICO SUP. ACTIVIDADES TEC. Y PROFESIONALES	1	0	1	0,0%	1	0	1	0,0%
G5	0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES	0	1	1	100,0%	0	1	1	100,0%
TOTAL	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%



c) Entidades Públicas

PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AEAT CLASIFICADO POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	1.387	967	2.354	58,9%	41,1%
A2	3.837	4.237	8.074	47,5%	52,5%
C1	4.421	4.490	8.911	49,6%	50,4%
C2	1.184	3.017	4.201	28,2%	71,8%
E	5	1	6	83,3%	16,7%
Total	10.834	12.712	23.546	46,0%	54,0%

La distribución por sexos del personal funcionario de la Agencia Tributaria es muy semejante a la de 2017 en el que las mujeres fueron mayoría con un 53,9 % del total mientras que en 2018 lo han sido con un 54,0 %. Esa situación mayoritaria se mantiene también por grupos a excepción de los A1 (41,1 % en 2018 vs. 40,4 % en 2017) y E (16,7 % en 2018 vs. 11,1 % en 2017).

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

PERSONAL LABORAL DE LA AEAT. DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
L01	9	2	11	81,8%	18,2%
L02	29	18	47	61,7%	38,3%
L03	187	47	234	79,9%	20,1%
L04	330	369	699	47,2%	52,8%
L05	308	88	396	77,8%	22,2%
TOTAL	863	524	1.387	62,2%	37,8%

Se continúa observando, al igual que en 2017, una mayoría de hombres en todos los grupos profesionales excepto en el grupo 4 (47,2 % en 2018 vs. 45,4 % en 2017).



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 GÉNERO

Edades	Personal Funcionario					Personal Laboral				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Menos de 30	147	46,7%	168	53,3%	315	5	55,6%	4	44,4%	9
30 a 39	874	41,7%	1.220	58,3%	2.094	53	33,8%	104	66,2%	157
40 a 49	2.000	43,9%	2.553	56,1%	4.553	138	28,6%	344	71,4%	482
50 a 59	5.916	44,6%	7.360	55,4%	13.276	558	53,4%	487	46,6%	1.045
Más de 60	1.897	57,2%	1.417	42,8%	3.314	258	58,5%	183	41,5%	441
TOTAL	10.829	46,0%	12.717	54,0%	23.546	1.012	47,4%	1.122	52,6%	2.134

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

PERSONAL DE LA FNMT-RCM CLASIFICADO POR CATEGORÍAS

CATEGORÍA	31/12/2017				31/12/2018			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
DIRECTIVOS	30	6	36	16,7%	31	6	37	16,2%
JEFATURAS	71	16	87	18,4%	72	16	88	18,2%
MANDOS	61	5	66	7,6%	54	3	57	5,3%
TECNICOS	208	74	282	26,2%	208	83	291	28,5%
ADMINISTRATIVOS	81	84	165	50,9%	86	75	161	46,6%
OPERARIOS	487	85	572	14,9%	519	100	619	16,2%
SUBALTERNOS	38	8	46	17,4%	39	7	46	15,2%
TOTAL	976	278	1.254	22,2%	1009	290	1.299	22,3%

Se mantiene muy similar el porcentaje global de participación femenina, situado en un 22,3%, muy alejado de la participación paritaria por género en todas las categorías, excepto en la de administrativos que se sitúa en el 46,6%.



3.2.3. PLAN CONCILIA

Se incluye en Anexo 1, información detallada del Plan Concilia correspondiente a los centros y unidades dependientes de la Subsecretaría de Hacienda (en concreto: de la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación, Dirección General de Patrimonio del Estado, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Recursos Humanos, FNMT-RCM, PME, CMT e IGAE), de la Secretaría de Estado de Hacienda (a saber: Secretaría General de Financiación Autonómica y Local, IEF, AEAT, Dirección General de Ordenación del Juego, Dirección General del Catastro y Dirección General de Tributos) y de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos-(Dirección General de Presupuestos y Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas).

PERMISOS CONCEDIDOS DENTRO DEL PLAN CONCILIA EN EL DEPARTAMENTO AÑO 2018

MEDIDAS PLAN CONCILIA	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	Total
Subsecretaría de Hacienda	Concedidos	107	229	566	240	1.142
Secretaría de Estado de Hacienda	Concedidos	256	417	30	54	757
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	Concedidos	8	25	1	0	34
TOTAL MINISTERIO DE HACIENDA	Concedidos	371	671	597	294	1.933

Del análisis conjunto de los datos disponibles, cuyo resumen se ofrece en el cuadro precedente, cabe señalar que, en 2018 se han concedido en las unidades incluidas, 1.933 permisos, de los que el 49,9% correspondían a mujeres. Destacar que el centro con mayor número de permisos de conciliación concedidos recogidos en los mencionados datos es la FNMT-RCM con el 40,7% del total, de los cuales sólo el 29,9% es concedido a mujeres, lo que obedece al elevado porcentaje de hombres en la plantilla. Si excluimos los datos de este centro, el porcentaje de permisos concedidos a mujeres se eleva al 63,8 %.

En tres de los supuestos más numerosos de permisos, flexibilidad de jornada para quienes tengan a cargo hijos menores de 12 años, reducción de la jornada para cuidar un hijo menor de 12 años o por razón de guarda legal y ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia, los porcentajes de mujeres que se acogieron al permiso fueron, respectivamente, del 66,0%, 78,5 % y del 83,6 %. El permiso de paternidad significó en 2018 el 9,9% del total de permisos concedidos.

Por otra parte, cabe destacar también entre los supuestos con mayores porcentajes de permisos concedidos a mujeres, si bien con menor significación en términos absolutos, los siguientes: flexibilidad de horario para familias monoparentales (100 %), flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores (83,3 %), acumulación de



vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural (79,3 %) y reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave (73,1 %).

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 constitutiva de 208 órganos colegiados del departamento y comités de expertos o consultivos, tanto propios como de organismos nacionales o internacionales, el Ministerio de Hacienda tuvo, en 2018, 1.032 representantes, con el detalle que figura en el siguiente cuadro, de los que 436 (42,2 %) fueron mujeres y 596 (57,8%) hombres. Aunque los datos no son totalmente homogéneos al tratarse de muestras, se observa participación de mujeres en los órganos colegiados inferior a la de 2017 (43,2 %) así como la de 2016 (44,9 %), cumpliéndose, no obstante, el principio de presencia equilibrada.

DISTRIBUCIÓN REPRESENTANTES POR GÉNERO AÑO 2018

Centro directivo	Nº Órganos/Comités	Total representantes	M	H	% M	% H
Subsecretaría de Hacienda	87	389	129	260	33,2%	66,8%
Secretaría Estado de Hacienda	117	592	282	310	47,6%	52,4%
Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	4	51	25	26	49,0%	51,0%
TOTAL	208	1.032	436	596	42,2%	57,8%



DISTRIBUCIÓN CARGOS DE LOS ÓRGANOS/COMITÉS POR GÉNERO AÑO 2018
(presidentes/as, vicepresidentes/as, secretarios/as y vocales)

Centro directivo	Total cargos	M	H	% M	% H
Subsecretaría de hacienda	114	52	62	45,6%	54,4%
S ^a de Estado de Hacienda	1.017	453	564	44,5%	55,5%
S ^a de Estado de Presupuestos y Gastos	16	10	6	62,5%	37,5%
TOTAL	1.147	515	632	44,9%	55,1%

Del total de cargos que han entrado en la muestra, que asciende a 1.147, 515 (44,9 %) son mujeres y 632 (55,1 %) hombres. Los porcentajes en la muestra del 2017 eran de un 30,3 % de mujeres y un 69,7 % de hombres. No se alcanza el principio de presencia equilibrada.

3.3.2. PRESENCIA EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

A) GRUPO PATRIMONIO

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



SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO										
SOCIEDAD	CONSEJEROS A DICIEMBRE 2017					CONSEJEROS A DICIEMBRE 2018				
	C.Admón	HOMBRES		MUJERES		C.Admón	HOMBRES		MUJERES	
		número	%	número	%		número	%	número	%
ACUAMED	12	7	58%	5	42%	12	8	67%	4	33%
ACUAES	11	6	55%	5	45%	9	4	44%	5	56%
CERSA	9	6	67%	3	33%	9	6	67%	3	33%
CESCE	15	11	73%	4	27%	15	11	73%	4	27%
ENISA	11	9	82%	2	18%	11	8	73%	3	27%
EXPASA	9	6	67%	3	33%	9	7	78%	2	22%
PARADORES DE TURISMO	15	9	60%	6	40%	15	10	67%	5	33%
SEACSA	12	7	58%	5	42%	12	9	75%	3	25%
SECEGSA	8	6	75%	2	25%	9	5	56%	4	44%
SEGIPSA	11	7	64%	4	36%	12	10	83%	2	17%
SEGITUR	11	9	82%	2	18%	12	10	83%	2	17%
SELAE	15	10	67%	5	33%	14	10	71%	4	29%
SEIASA	12	7	58%	5	42%	12	6	50%	6	50%
SEITSA	12	5	42%	7	58%	11	4	36%	7	64%
SENASA	11	7	64%	4	36%	10	7	70%	3	30%
SEIPSE	11	8	73%	3	27%	12	5	42%	7	58%
TOTAL PARTICIPACIÓN MAYORITARIA	185	120	65%	65	35%	184	120	65%	64	35%
CELESA (participación DGPE minoritaria)	11	10	91%	1	9%	11	9	82%	2	18%
CLUB CAMPO (participación DGPE minoritaria)	12	9	75%	3	25%	12	10	83%	2	17%
ESTADIO DE LA CARTUJA (participación DGPE minoritaria)	11	6	55%	5	45%	11	5	45%	6	55%
GRANTECAN (se incluye al consejero-secretario)	8	6	75%	2	25%	8	5	63%	3	38%
TOTAL PARTICIPACIÓN MINORITARIA	42	31	74%	11	26%	42	29	69%	13	31%
TOTALES	227	151	67%	76	33%	226	149	66%	77	34%
Porcentaje s/ total Consejeros			66,5%		33,5%	100,00%		65,9%		34,1%

NOTA:

* 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.

Aumenta ligeramente el porcentaje de consejeras respecto a 2017 (34,1% vs. 33,5%).

B) SEPI

La proporción de mujeres que componen los consejos de administración de la SEPI y de sus empresas participadas directamente a 31 de diciembre de 2018 fue de un 39 %. En SEPI matriz fue de 38 %. Ello supone que en la SEPI la participación de mujeres ha aumentado ligeramente en este año respecto a la situación de 31-12-2017 (38 %), salvo en SEPI matriz, que disminuye (43,8 % a 31/12/2017).

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



**COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL GRUPO SEPI A
31.12.2018**

EMPRESA	PARTICIPACIÓN SEPI (%)	TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
AGENCIA EFE	100%	12	6	50%	6	50%
CETARSA	79,18% (RESTO PRIVADOS)	10	8	80%	2	20%
COFIVACASA	100%	1	1	100%	--	--
CORREOS	100%	15	8	53%	7	47%
ENRESA	20% (RESTO PUB.: CIEMAT)	12	9	75%	3	25%
ENSA	100%	8	5	62%	3	38%
ENUSA	60% (RESTO PUB.: CIEMAT)	12	6	50%	6	50%
HIPÓDROMO ZARZUELA	95,78% (RESTO PUB.: LAE)	8 (*)	4	50%	4	50%
HUNOSA	100%	7	4	57%	3	43%
MAYASA	100%	9	4	44%	5	56%
MERCASA	51% (RESTO PUB.: FEGA)	12	6	50%	6	50%
NAVANTIA	100%	10 (*)	6	60%	4	40%
SAECA	80% (RESTO PUBLICO: FEGA)	9	4	44%	5	56%
SEPIDES	100%	12	10	83%	2	17%
SODIEX (G.SEPIDES)	62,28% SEPIDES (RESTO .EXTREMADURA)	5	3	60%	2	40%
TRAGSA	51% (RESTO PUB. FEGA/DGPE)	12	9	75%	3	25%
TRAGSATEC (G.TRAGSA)	100% TRAGSA	12	8	67%	4	33%
TOTAL EMPRESAS GRUPO		166	101	61%	65	39%
SEPI MATRIZ		16	10	62%	6	38%
TOTAL GRUPO SEPI		182	111	61%	71	39%

(*) Hay una vacante en cada Consejo de Administración

C) TOTAL, SOCIEDADES ADSCRITAS AL MINISTERIO DE HACIENDA

Sobre un total de 408 puestos de consejeros/as en sociedades adscritas al departamento, un total de 148 eran mujeres, lo que supone un 36,3 % del total, porcentaje cercano a la presencia equilibrada.



3.4 OTRAS ACTUACIONES

3.4.1. SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA

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

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

En relación con esta línea se han desarrollado durante el año 2018 las siguientes actividades:

a) Proyectos de investigación:

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

(Investigación concluida. Los resultados fueron entregados al IEF en 2018 y actualmente está publicado en la serie de publicaciones del IEF “Papeles de Trabajo” (PT N° 5/2018)

https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2018_05.pdf
- Proyecto de Investigación del IEF sobre educación infantil de cero a 3 años:
 - Título: “*Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0 a 3 años). Propuesta de implantación de un sistema de educación infantil de calidad y cobertura universal. Estudio de viabilidad económica de la reforma propuesta y de sus impactos socio-económicos*”

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

http://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2018_03.pdf
- Título: “*Inversión extranjera y políticas públicas para el fomento del emprendimiento femenino*” (Valorado positivamente por la Comisión de Valoración del IEF. Pendiente de inicio de expediente a causa de las limitaciones presupuestarias derivadas de la prórroga presupuestaria).



b) Informes y estudios:

- “Informe del Grupo de Trabajo sobre Fiscalidad y Género”. A instancia de la Secretaría de Estado de Hacienda, se ha constituido en el seno del Instituto de Estudios Fiscales un Grupo de Trabajo sobre Fiscalidad y Género con el objetivo de formular propuestas que permitan una mejora de nuestro sistema tributario desde la perspectiva de igualdad de género.
- “Evaluación del Instituto de Estudios Fiscales desde una perspectiva de género”. Este documento tiene como fin realizar una autoevaluación desde una perspectiva de género del Instituto de Estudios Fiscales (IEF), en la marco del compromiso del Gobierno para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas.
- “Impacto de la deducción por maternidad en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo”. El trabajo analiza la medida de deducción por maternidad de 100 euros mensuales por trabajar fuera del hogar para mujeres con un hijo menor de tres años, que entró en vigor en 2003 y que permanece hasta la actualidad.

Por último, cabe destacar que el Instituto de Estudios Fiscales realiza simulaciones sobre posibles modificaciones en la legislación del impuesto sobre la renta de las personas físicas desde una perspectiva de género. Así, por ejemplo, en el 2018 se realizó una simulación perspectiva de género eliminando el componente por descendiente del mínimo personal y familiar vs. Situación actual.

En la **Dirección General de Tributos**, cabe destacar el análisis de género realizado en las estadísticas del IRPF y que ha sido incorporado a las memorias de impacto de género de las leyes generales de presupuestos del Estado de los diferentes años.

3.4.2 SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS

En la **Dirección General de Fondos Europeos Comunitarios**, de gran importancia por ser la responsable, conjuntamente con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, hay que destacar que dicha dirección es un órgano de carácter consultivo de cooperación y coordinación entre los responsables de la gestión, programación y evaluación cuyo objetivo es contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases de gestión de las intervenciones de los fondos estructurales y de inversión Europeos (programación, seguimiento, evaluación, etc.). La vigencia de la red abarcó inicialmente el período 2007-2013, teniendo su continuidad en el periodo de programación 2014-2020.

La presidencia es compartida entre la Dirección General de Fondos Europeos (Ministerio de Hacienda), la Unidad Administradora de FSE (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO),



dependiente del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. La Secretaría de la misma la ostenta el IMIO.

Su principal objetivo es contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases de gestión de las intervenciones de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (programación, seguimiento, evaluación, etc.)

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

Los gastos de la Red son cofinanciados por el FEDER en el ámbito de la asistencia técnica del Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020. La ayuda FEDER programada en la totalidad del citado periodo asciende a 1.000.000 €. La cofinanciación nacional corre a cargo del IMIO.

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

Se trabaja en Plenarios y en reuniones de grupos de trabajo para incorporar el enfoque de género en la información y la comunicación del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas.

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

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

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



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

En primer lugar, hay que recordar la incidencia de los programas de ayuda a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual que repara, en lo posible, el daño económico derivado de las lesiones graves sufridas (lesiones corporales graves o de daños graves contra la salud física o mental) o del fallecimiento de la persona de la que dependían a través del Servicio de Gestión de Ayudas Económicas.

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.

3.4.3 SUBSECRETARÍA DE HACIENDA

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

En este Informe correspondiente al año 2018, debemos destacar la importancia concedida por la **FNMT-RCM** a las materias de igualdad, algunas ya explicadas en los apartados correspondientes. Por su relevancia se menciona en este apartado la negociación del II plan de igualdad como elemento integrador de las políticas en esta materia.

Las nuevas acciones acordadas para el II Plan se derivan del I Plan, si en el mismo tenían la consideración de tareas continuas, de las conclusiones de los diferentes informes de seguimiento del Primer Plan o del informe de conclusiones de la encuesta de opinión realizada entre el personal de plantilla.

Como aspectos más novedosos del II Plan de Igualdad merece destacar la incorporación de un Área nueva denominada “Salud Laboral” en la que se contemplan, entre otras acciones la de realizar dípticos informativos sobre protocolos de actuación en acoso psicológico, acoso sexual y por razón de sexo y comportamiento alterado; elaborar protocolo de actuación frente a la violencia de género, así como procedimiento de movilidad para las personas víctimas de dicha violencia, con atención psicológica especializada, insistir en el factor sexo a la hora de hacer las evaluaciones de riesgo y las pruebas prácticas de los procesos de selección, o difundir y explicar las medidas de conciliación.



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

La FNMT-RCM se rige por su propio Plan de Igualdad, que forma parte del Convenio Colectivo de Empresa y sus objetivos están alineados con los establecidos por los diferentes programas y Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades impulsados por la Administración en diferentes momentos

El 10 de mayo de 2018 se publicó en el BOE, figurando en el mismo las acciones a realizar por cada una de las Áreas, ejercicio para el que se planifican, responsable de su realización e indicador para medir su grado de ejecución y con una vigencia para cuatro años, 2018 a 2021.

Como ya se ha mencionado, a la vista de los resultados de la encuesta de opinión, se planificó formación presencial en materia de igualdad a tres años para toda la plantilla dentro de la jornada de trabajo. Dicha formación se ha concluido en 2018, presentando individualmente y en conjunto el siguiente resultado:

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2016	313	128	441
2017	445	86	531
2018	110	33	143
TOTAL	868	247	1.115
Porcentaje de asistentes por sexo	78%	22%	100%
Plantilla 2018	1.010	290	1.300
Porcentaje que representa	86%	85%	86%

De la información anterior se deduce que el 86% de la plantilla (1.115) realizó la formación en materia de RSC e Igualdad; a su vez, la recibieron el 85,94% de los hombres (868 sobre 1.010) y el 85,17% de las mujeres (247 sobre 290).

Asimismo, merece destacar que se ha ofrecido un curso on-line sobre Sensibilización de Género, con una duración de 3 horas y de carácter voluntario, al que han asistido 55 personas, estando previsto ofrecerlo de nuevo en 2019.



Por otra parte, en todas las bases de las convocatorias a procesos de selección se ha incluido lenguaje inclusivo.

En relación con su publicación y la elaboración del díptico, dar a conocer el II Plan de Igualdad a todas las personas que integran la plantilla. A su vez, la información publicada en la página de intranet, por una parte, sirve a los miembros de los tribunales de los procesos de selección como referencia para elaborar las preguntas a incluir en las pruebas de selección correspondientes y, por otra, a los candidatos que se presenten para preparar la fase de oposición.

La formación presencial, además de cumplir con lo demandado por el personal de plantilla en la encuesta de opinión, se considera fundamental a efectos de integración de la igualdad, sensibilización, conocimiento de la materia y garantiza que al hacerse dentro de la jornada de trabajo y de forma obligatoria todo el colectivo asista. La formación on-line tiene el mismo objetivo que la presencial y permite a cada persona decidir el momento de realizarla.

Tanto las diferentes Representaciones Sindicales, como la Dirección y la Entidad encargada de auditar el Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa han valorado de forma muy positiva las acciones realizadas, destacando la formación presencial.

En cuanto a la política salarial el nivel salarial medio del total de la plantilla en la FNMT-RCM se sitúa en el año 2018 en el 9,49, siendo en el colectivo de hombres del 9,57 y en el de mujeres del 9,20, desviación que solo está relacionada con el nivel del puesto que se ocupe, ya que en el mismo la retribución es idéntica para ambos sexos.

Sobre la base de lo establecido por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 07/03/2019), que modifica el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, se incorporará de forma continuada en el informe anual de seguimiento del II Plan de Igualdad de próximos ejercicios registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, con posibilidad de acceso a dicha información de todo el personal de plantilla.

Igualmente, dado el elevado porcentaje de trabajadores masculinos de la plantilla, se consideran relevantes las acciones llevadas a cabo en el **PARQUE MOVIL DEL ESTADO (PME)** con la elaboración del Plan de Igualdad 2017-2020, que se basa en los siguientes ejes:

1. Acceso al empleo público.
2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
3. Formación, información y sensibilización.



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

3.4.4 SEPI

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

► Planes de Igualdad

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

SEPI cuenta con un Plan de Igualdad específico para su sede central con vigencia indefinida y medidas de aplicación en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

Esta iniciativa muestra su firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que en su caso no existe una obligación legal, por tener menos de 250 empleados.

Todas las empresas del Grupo SEPI con plantillas superiores a esa cifra disponen de Planes de Igualdad. En ello se incluyen medidas en materia de selección, formación, promoción interna, desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral y familiar, así como sobre acoso laboral.

► Protocolos de Prevención contra el Acoso.

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



4. VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH





4. VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH

En el año 2018, la valoración del cumplimiento de la LOIEMH, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a la vista de los datos recogidos en este informe debe considerarse en términos generales, como positiva.

Así, se puede afirmar que se están cumpliendo con carácter general los aspectos que podemos definir como de observancia periódica (apartado 2 del informe) y que se aprecian mejoras respecto a la situación anterior en el cumplimiento de los restantes principios enumerados en la LOIEMH, en particular en relación con las políticas de promoción en el empleo, aun cuando deben producirse avances para lograr la participación equilibrada de la mujer en los puestos directivos pues dichas políticas no tienen la misma intensidad en todas las unidades.

Destacan en el ejercicio las mejoras que en materia de igualdad se han llevado a cabo en el IEF, FNMT-RCM o AEAT. Como se ha puesto de manifiesto, el impulso y difusión que se está llevando a cabo en la FNMT es reseñable, por cuando además parten de una desigualdad en el número de mujeres y hombres que integran su plantilla. La formación, difusión y sensibilización en la materia han sido de gran intensidad.

Asimismo, en el ámbito de la SEPI, a través de la RTVE se ha llevado a cabo una continua labor de difusión de la Igualdad.

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

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

Por último, y ya en un plano más concreto, sería deseable la realización en el ministerio de algún curso más para directivos y resto de personal pre directivo, con el objetivo de incrementar la formación en los principios de igualdad de género con la finalidad de expandir las buenas prácticas existentes y mejorar la aplicación de la ley de igualdad.