



INFORME SOBRE LA APLICACIÓN

DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

**MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
(EJERCICIO 2012)**





ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. Aspectos de valoración conjunta.....	5
- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas.....	5
- Sociedad de la información	5
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración	6
- Acceso al empleo público	7
-- Valoración en la provisión de puestos de trabajo.....	11
- Concesión de permisos y beneficios de protección	12
- Formación en materia de igualdad	12
- Comisión Delegada de Igualdad.....	14
- Lenguaje no sexista.....	15
- Violencia de género.....	15
3. Aspectos de valoración individual	19
3.1. Adecuación de las estadísticas y estudios.....	19
3.2. Contratos de las Administraciones Públicas	19
3.3. Actuaciones en materia de empleo.....	19
3.3.1. Nombramiento de altos cargos y de puestos directivos de libre designación	19
3.3.2. Estructura de la Plantilla	23
3.3.3. Plan Concilia.....	29
3.4. Designación de representantes de la Admón. General del Estado	39
3.4.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos	39
3.4.2. Presencia en Consejos de Admón. de las empresas públicas	40



3.5. Otras actuaciones	44
3.5.1. Secretaría de Estado de Hacienda	44
3.5.2. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos	45
3.5.3. Subsecretaría	46
3.5.4. SEPI	46
3.5.5. Secretaría de Estado de Administraciones Públicas	47
4. Valoración del cumplimiento de la LOIEMH.	51



INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS 2012

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 Hacienda¹, se elabora anualmente por la Unidad de Igualdad del Departamento un informe de seguimiento de la aplicación de la mencionada Ley.

En lo que hace referencia al ejercicio 2012, cabe destacar en primer lugar, las actuaciones en materia de nombramiento de Consejeras, con un incremento en el porcentaje de mujeres consejeras sobre el total y las iniciativas de la Dirección General de la Función Pública de extensión de los supuestos de flexibilidad horaria contenidos en la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. Es asimismo destacable la creación de una red interna de enlaces de Igualdad en los diferentes centros directivos para crear una estructura que contribuya a difundir los principios de igualdad, no solo desde la intranet sino con la implicación de los Centros Directivos.

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

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

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





2.- ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA





2. ASPECTOS DE VALORACIÓN CONJUNTA

Se puede afirmar que se están cumpliendo con carácter de generalidad los siguientes aspectos:

- Incorporación del informe de género a las normas tramitadas (art. 19).
- Sociedad de la información (art. 28)
- Presencia equilibrada en los órganos de selección y comisiones de valoración (art. 53).
- Acceso al empleo público (art. 55)
- Valoración en la provisión de puestos de trabajo acorde con los principios favorecedores de la conciliación vida familiar-empleo (art. 57).
- Política de concesión de permisos y beneficios a las diferentes situaciones contempladas en la LOIEM de acuerdo con la misma (art. 56, 58 y 59).
- Formación en materia de igualdad (art. 61).

A continuación se analizan dichos aspectos:

- **Incorporación del informe de género a las normas tramitadas.**

Todos los proyectos de disposiciones de carácter general incorporan un análisis de su impacto por razón de género, que se incluye en la memoria del análisis del impacto normativo de cada proyecto, de acuerdo con el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo, así como la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009. Este aspecto es objeto de seguimiento en cuanto a su cumplimiento por la Secretaría General Técnica y por la Subdirección General de Coordinación Normativa y Relaciones Institucionales.

- **Sociedad de la Información.**

En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y de las comunicaciones se ha de garantizar que el lenguaje y contenido no sean sexistas, así como que en todos los programas públicos de desarrollo de la sociedad de la información se incorpore la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño de ejecución.



Vigilan de manera especial, entre otras Unidades, que el lenguaje de los contenidos en la página web no sea sexista, la Unidad de Gestión de contenidos en la Red del Departamento, la Unidad de Coordinación de Contenidos de la Agencia Tributaria y la Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones de la Secretaría General Técnica, esta última en la publicidad que se genera.

Se han incorporado enlaces a otros sitios de interés en el portal y en la intranet en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se ha publicado una página que recoge las medidas que se han adoptado en relación con la igualdad de género en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y se han realizado programas de educación cívico-tributaria además de otras actuaciones en la Agencia Tributaria.

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

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

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

En cuanto a la Administración Periférica del Estado (Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno) hay que señalar que en los procesos selectivos la participación de las mujeres en los Tribunales fue del 50%.

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

En concreto, en la Agencia Tributaria hay que señalar que en las comisiones de valoración, en 2012, la participación de mujeres fue del 27,04%, por lo que no se ha cumplido el equilibrio establecido por la Ley Orgánica 3/2007, tanto por parte de la Administración, cuyo porcentaje de empleadas representantes en éstas fue del 10,67%, como por parte de las organizaciones sindicales, cuya representación femenina fue de un 33,33%.



- **Acceso al empleo público.**

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

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

En la Agencia Tributaria en el año 2012 ha sido mayor la incorporación de funcionarias (un 63,68 %), que de funcionarios. Dicha incorporación femenina se ha dado tanto en los procesos de promoción interna, con un 65,83 % de funcionarias como en el acceso libre, con un 60 % de funcionarias. Este desequilibrio a favor de las funcionarias se da en todos los subgrupos, salvo en el C1 de turno libre, donde el ingreso de hombres ha sido del 52,00 %. Es de destacar el porcentaje de incorporaciones por promoción interna de funcionarias al subgrupo A1, del 86,67 %, frente al 13,33 % de funcionarios. En 2012 se han incorporado 400 personas menos que en el año 2011, un 50 % menos de mujeres y un 50 % menos de hombres. En cuanto a la forma de acceso, en promoción interna la pérdida de incorporaciones ha sido mayor entre los hombres que entre las mujeres. En cambio, en el turno libre la mayor pérdida de incorporaciones ha sido entre las mujeres.



Incorporaciones a la AEAT (Oposiciones convocadas en 2011 y 2010)

Distribución por grupos (2012)

Forma de acceso	Personal Funcionario						OEP	BOE / <u>RESOL</u>	
	Grupo		Mujeres	%	Hombres	%			Total
Promoción Interna	A1	INSPECTORES	13	86,67	2	13,33	15	2011	<u>27/09/2012</u>
	A2	CTH	11	55,00	9	45,00	20	2011	09/06/2012
	A2	CTH	17	85,00	3	15,00	20	2010	02/07/2012
	SUMA A2		28	70,00	12	30,00	40		
	C1	AGENTES H P	4	40,00	6	60,00	10	2011	
	C2								
Turno libre	A1	INSPECTORES	9	64,29	5	35,71	14	2011	<u>27/09/2012</u>
	A2	CTH	21	67,74	10	32,26	31	2010	<u>02/07/2012</u>
	C1	AGENTES HP	12	48,00	13	52,00	25	2011	
	C2								
Otras formas									
TOTAL			87	75,65	48	41,74	115		



En la Administración Periférica del Estado para los procesos de consolidación para personal funcionario y de promoción interna por encomienda de gestión de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas resueltos en el año 2012, cabe destacar los siguientes datos:

➤ Consolidación para personal funcionario

Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (10 plazas): Se presentaron 224 hombres y 63 mujeres, de los cuales aprobaron 2 hombres y 8 mujeres.

Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (2 plazas): Se presentaron 52 hombres y 19 mujeres, de los cuales aprobaron 1 hombre y 1 mujer.

Escala de Escuelas de Grado Medio del MAPA (1 plaza): Se presentaron 5 hombres y 4 mujeres, de los cuales no aprobó ninguno.

Escala Técnica de Gestión de OO.AA. (3 plazas): Se presentaron 10 hombres y 12 mujeres, de los cuales aprobó 1 hombre.

➤ Oferta de empleo público para personal laboral. Se han convocado dos procesos selectivos:

- Convocatoria para grupos 1, 2 y 3:

Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes (Periodista) (3 plazas): Se presentaron 9 hombres y 23 mujeres, de los cuales aprobaron 3 mujeres.

Titulado Medio de Actividades Técnicas y Profesionales (Ingeniero Técnico) (1 plaza): Se presentaron 8 hombres y 2 mujeres, de los cuales aprobó 1 mujer.

Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes (Traductor de euskera) (3 plazas): Se presentaron 4 hombres y 4 mujeres, de los cuales aprobaron 2 hombres y 1 mujer.

Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales (Análisis y Control) (2 plazas): Se presentaron 13 hombres y 20 mujeres, de los cuales aprobaron 1 hombre y 1 mujer.



Convocatoria para grupos 4 y 5:

Oficial de Gestión y Servicios Comunes (Conductor) (27 plazas): Se presentaron 335 hombres y 50 mujeres, de los cuales resultaron adjudicatarios 24 hombres y 3 mujeres.

Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales (Mantenimiento General) (2 plazas): Se presentaron 18 hombres y 2 mujeres, de los cuales resultaron adjudicatarios 2 hombres.

Ayudante de Gestión y Servicios Comunes (1 plaza de Operario y 16 plazas de Ordenanza): Para Operario se presentaron 15 hombres y 3 mujeres, de los cuales resultó adjudicatario 1 mujer. Para Ordenanza se presentaron 330 hombres y 510 mujeres, de los cuales resultaron adjudicatarios 7 hombres y 9 mujeres.

Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales (1 plaza Programa 1 y 2 plazas de Operario) (27 plazas): Para Programa 1 se presentaron 6 hombres y 3 mujeres, de los cuales resultó adjudicatario 1 hombre. Para Operario se presentaron 20 hombres y 1 mujer, de los cuales resultaron adjudicatarios 1 hombre y 1 mujer.

En el INAP la situación es la siguiente

Grupo	Cuerpo	Acceso	Solicitudes					Superan oposicion				
			Total	Hombres		Mujeres		Total	Hombres		Mujeres	
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre	620	250	40,3%	370	59,7%	29	14	48,3%	15	51,7%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Libre	664	459	69,1%	205	30,9%	29	21	72,4%	8	27,6%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna	99	75	75,8%	24	24,2%	2	1	50,0%	1	50,0%
		TOTAL A1	1383	784	56,7%	599	43,3%	60	36	60,0%	24	40,0%



Grupo	Cuerpo	Acceso	Solicitudes				Superan oposicion					
			Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres				
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	2868	958	33,4%	1910	66,6%	39	10	25,6%	29	74,4%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	1558	621	39,9%	937	60,1%	52	28	53,8%	24	46,2%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Libre	1254	856	68,3%	398	31,7%	30	20	66,7%	10	33,3%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	134	102	76,1%	32	23,9%	3	2	66,7%	1	33,3%
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	6153	2208	35,9%	3945	64,1%	114	53	46,5%	61	53,5%
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna	1539	646	42,0%	893	58,0%	100	42	42,0%	58	58,0%
		Total CPS	13506	5391	39,9%	8115	60,1%	338	155	45,9%	183	54,1%
		TOTAL TODOS LOS CUERPOS	14889	6175	41,5%	8714	58,5%	398	191	48,0%	207	52,0%

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

- **Valoración en la provisión de puestos de trabajo acorde con los principios favorecedores de la conciliación vida familiar-empleo.**

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computa, en general, 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 la AEAT 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, con 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.



- **Política de concesión de permisos y beneficios de protección a las diferentes situaciones contempladas en la LOIEMH.**

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.

Con mayor detalle se examina este aspecto en el apartado 3.3.3. Concilia.

- **Formación en materia de igualdad.**

Se imparten con generalidad cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Con mayor detalle, el desglose de las principales actuaciones en este campo es el siguiente:

- Departamento

Fueron 49 los alumnos formados en los cursos de Igualdad con el siguiente desglose. El total de mujeres formadas fue del 70%.

CURSO	ASISTENTES	SEXO
Elaboración de Memoria de Impacto Normativo. Impacto de Género Económico y Presupuestario	13	H: 1
		M: 12
Gestión del tiempo y género: responsabilidades, tiempos y espacios en equilibrio	11	H: 2
		M: 9
Integración de la perspectiva de género en la gestión pública	5	H: 1
		M: 4
Presupuesto con perspectiva de género	10	H: 1
		M: 9



➤ Agencia Tributaria

A lo largo del año 2012, han participado en cursos específicos sobre igualdad, conciliación y no discriminación, un total de 255 personas, de las cuales 189 han sido mujeres y 66 hombres.

También se ha dado cumplimiento a la norma de paridad en cuanto a la formación de las mujeres en cursos de Nuevas Tecnologías (básicamente, aplicaciones informáticas). De un total de 8.768 alumnos en 2012, 4.259 eran mujeres, lo que representa un 48,6 % del total.

➤ INAP

CURSOS EN MATERIA DE IGUALDAD 2012

☐ **Curso de formación general “Igualdad de género (on-line)”**

➤ Ediciones: 1.

- Horas: 25.
- Alumnos admitidos: 60 (49 mujeres y 11 hombres)

☐ **Curso de formación “Igualdad y prevención de la violencia de género”
(Curso celebrado en la Subdelegación de Gobierno de Alicante)**

- Ediciones: 1.
- Horas: 15.
- Alumnos admitidos: 21 (10 mujeres y 11 hombres).

Total de horas de formación en materia de igualdad de género 2012: 40

Total de alumnos formados en materia de igualdad de género 2012: 81, de los cuales el 72% eran mujeres.

CURSOS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO 2012

☐ **Curso de formación general “Información y atención multicanal al ciudadano: violencia de género, discapacidad e inmigración (presencial)”**

- Ediciones: 1.
- Horas: 25.
- Alumnos admitidos: 25 (20 mujeres y 5 hombres).



□ **Curso de formación descentralizada “Políticas de apoyo a la mujer y contra la violencia de género”**

(Curso celebrado en la Subdelegación de Gobierno de Valencia)

- Ediciones: 1.
- Horas: 15.
- Alumnos admitidos: 15 (8 mujeres y 7 hombres).

Total de horas de formación en materia de violencia de género 2012: 40

Total de alumnos formados en materia de violencia de género 2012: 40, de los cuales el 70% eran mujeres.

Además el INAP ha establecido acciones de promoción de la participación de la mujer en los cursos para acceder a puestos de responsabilidad, al reservar para las mujeres un 40% de las plazas en los concursos para personal directivo y predirectivo.

➤ 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.

➤ PME

El Parque Móvil del Estado ha impartido un curso de formación sobre medidas de fomento de la Igualdad de género que fue bien recibido por los asistentes y en el que cabe destacar que el 31,25% eran mujeres, lo que implica un alto grado de participación en un colectivo donde predominan los hombres.

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

- **Comisión Delegada de Igualdad**

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



- **Lenguaje no sexista.**

- Se ha incorporado, en la Intranet de la AEAT 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 se realizan los informes sobre normativa aplicando las reglas del lenguaje no sexista.

- **Violencia de género.**

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

a) 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.

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

Por último, dentro de este apartado, hay que hacer referencia a las diversas medidas previstas en el Plan Concilia, como son la excedencia, la reducción de jornada y los traslados por motivo de violencia de género, que están a disposición del personal, pero de las que nadie ha hecho uso a lo largo del año 2012.





3.- ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL





3 ASPECTOS DE VALORACIÓN INDIVIDUAL

3.1. Adecuación de las estadísticas y estudios.

La Inspectora General ha recordado a los Centros Directivos la obligatoriedad de incorporar la variable sexo a las estadísticas que se elaboran (art.20 LOIEHM). Destacan las producidas por la Dirección General del Catastro y por la Agencia Tributaria, con las estadísticas de declarantes por el IRPF 2010 y declaración informativa 190.

3.2. Contratos de las Administraciones Públicas.

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

La FNMT ha consolidado las instrucciones de contratación de acuerdo a la Ley 3/2007.

3.3. Actuaciones en materia de empleo.

3.3.1. 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 2012 ha continuado la política de lograr el equilibrio desde la perspectiva de género en los nombramientos de libre designación, apreciándose mejoras destacables. Se analizan por separado el Departamento y los principales Organismos Autónomos así como la Agencia Tributaria, por la relevancia cuantitativa de esta última en la composición del personal.



Con carácter introductorio y antes de hacer referencia a los principales Órganos del Departamento, se adjunta un cuadro resumen donde se desglosa el número de empleados y empleadas públicas por sexo y tipos de órgano.

DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR SEXO				
	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
DEPARTAMENTO				
Servicios Centrales	1.935	3.157	5.092	61,98
Servicios Territoriales	2.000	2.879	4.879	59
TOTAL DEPARTAMENTO	3.935	6.036	9.971	61
Deleg. Gobierno	3.174	3.935	7.109	55,35
TOTAL DELG. GOBIERNO	3.174	3.935	7.109	55,35
ORGANISMOS AUTÓNOMOS				
Comisión para el Mercado de Tabacos	27	37	64	57,81
Instituto de Estudios Fiscales	64	100	164	60,97
Instituto Nacional de Administración Pública	75	121	196	61,73
Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado	332	603	935	64,49
Parque Móvil del Estado	998	119	1.117	10,65
TOTAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS	1.496	980	2.476	39,58
Agencia Estatal de Admón. Tributaria	12.574	14.299	26.873	53,20
Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la calidad de los Servicios	21	24	45	53,33
Fábrica Nacional Moneda y Timbre	1.264	291	1.555	18,74
Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado	247	224	471	47,56
Sociedad Estatal de Participaciones Industriales	63	130	193	67,36
TOTAL ENTES PÚBLICOS	14.169	14.968	29.137	51,31
TOTAL GENERAL	22.774	25.919	48.693	53,22

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

A 31 de diciembre de 2012 el porcentaje de mujeres que desempeñaban cargos directivos en el Departamento (nivel 30) era de un 42,86%, (138 sobre un total de 322).



Ello supone algo más de un punto de mejora respecto a 2011 (41,46%), año en el que ya se había producido un incremento respecto al ejercicio anterior.

Por el contrario, en las Delegaciones del Gobierno era de un 24,07% (126 sobre un total de 108).

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO INCLUIDO EN EL DEPARTAMENTO

	31/12/2010			23/12/2011			Porcentaje Diferencia 2011/2012	31/12/2012			Porcentaje Diferencia 2011/2012
	H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total	
Personal Directivo (N30)	176	119	295	168	119	287	0	184	138	322	1,16
Delegaciones Del Gobierno	-	-	-	-	-	-	-	82	26	108	-
TOTAL	176	119	295	168	119	287	0	266	164	430	1,37

Si consideramos los niveles 29 y 30 del Departamento y Delegaciones del Gobierno, el porcentaje asciende al 41,35% (330 sobre un total de 798) lo que supone una disminución respecto al ejercicio anterior (44,73%) en que no figuraba incorporado el personal de las Delegaciones del Gobierno.

En el caso de altos cargos, se incrementa el porcentaje de mujeres en el Departamento (29,62% en 2011 y 36,36% en 2012) y disminuye en Organismos Autónomos. El porcentaje en las Delegaciones del Gobierno es también elevado con un 31,57%.

DESGLOSE DE ALTOS CARGOS

	31/12/2010			31/12/2011			Porcentaje Diferencia 2011/2010	31/12/2012			Porcentaje Diferencia 2012/2011
	H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total	
Departamento	18	7	25	18	7	25	0,00	14	8	22	14,28%
OO:AA.	5	1	6	5	1	6	0,00	3	0	3	-100%
Delegaciones Del Gobierno	-	-	-	-	-	-		13	6	19	-
TOTAL	23	8	31	23	8	31	0,00	30	14	44	75%



En cuanto a la situación en Organismos Autónomos se señala la correspondiente al Parque Móvil del Estado (PME) y MUFACE, por la importancia de su peso relativo (1.117 y 935 empleados, respectivamente).

En el Parque Móvil el porcentaje de mujeres directivas (niveles 30) era del 50% y el porcentaje de directivas y predirectivas (niveles 29 y 30) era del 40% (iguales porcentajes que en 2011). En paralelo, el porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 63,63%.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EL PARQUE MOVIL

Nivel				% Hombres	% Mujeres
	H	M	Total		
30	2	2	4	50	50
29	1	0	1	100	0
TOTAL	3	2	5	60	40

En lo que se refiere a MUFACE, el porcentaje de mujeres en los niveles 30 era del 25% y en los niveles 29 y 30 del 33,33%.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN MUFACE

Nivel				% Hombres	% Mujeres
	H	M	Total		
30	6	2	8	75	25
29	4	3	7	57,15	42,85
TOTAL	10	5	15	66,66	33,33

b) Agencia Tributaria.

El porcentaje de mujeres niveles 30, a 31 de diciembre de 2012, era del 25,17% y el de directivas y predirectivas del 33,27%. El porcentaje de mujeres en el grupo A1 era del 37,5%. Ello supone el aumento del porcentaje de mujeres directivas y predirectivas



respecto a 2011 y el mantenimiento del porcentaje de directivas tras dos años de disminución del mismo.

DESGLOSE DEL PERSONAL DIRECTIVO EN LA AGENCIA TRIBUT.

Nivel				% Hombres	% Mujeres
	H	M	Total		
30	110	37	147	74,83	25,17
29	253	143	396	63,73	36,27
TOTAL	363	180	544	66,73	33,27

Además hay que señalar que durante el año 2012, se adjudicaron un total de 137 plazas por el sistema de libre designación, de las cuales 66 lo fueron a mujeres (48,18%) y 73 a hombres (53,28%).

3.3.2. Estructura de la Plantilla.

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

La clasificación de los funcionarios y funcionarias del Departamento, por grupos de titulación, a 31 de diciembre de 2012, era la siguiente:

FUNCIONARIOS/AS DEPARTAMENTO Y DELEGACIONES DEL GOBIERNO POR GRUPO

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	1.409	1.258	2.667	52,84	47,16
A2	1.634	1.912	3.546	46,08	53,92
C1	1.606	2.558	4.164	38,57	61,43
C2	1.232	3.323	4.555	27,04	72,96
E	35	8	43	81,40	18,60
TOTAL	5.916	9.059	14.975	39,51	60,49



Esta estructura de plantilla, que incorpora las Delegaciones del Gobierno mientras en 2011 no se hacía, supone una ligera disminución del porcentaje de mujeres respecto a 2011, a pesar del aumento del porcentaje de mujeres del grupo A1, consecuencia de la disminución de la participación en todos los otros grupos.

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

LABORALES DEPARTAMENTO Y DELEGACIONES DEL GOBIERNO POR GRUPO

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
No Convenio Único	35	27	62	56,45	43,55
1 (Titulado Superior)	54	33	87	62,07	37,93
2 (Titulado Medio)	74	66	140	52,86	47,14
3 (Técnico Superior)	257	162	419	63,34	38,66
4 (Oficial)	324	200	524	56,43	38,17
5 (Ayudante)	449	424	873	51,44	48,56
TOTAL	1.193	912	2.105	56,67	43,32

El peso de las mujeres por grupos es superior al 40%, salvo el grupo E de funcionarios y los grupos 1, 3 y 4 de laborales. Respecto al ejercicio anterior como consecuencia de la incorporación de las Delegaciones del Gobierno se observa un ligero aumento en la participación en el grupo A1 (Titulado Superior), grupo 2 (Titulado Medio), grupo 3 (Técnico Superior) y grupo 5 (Ayudante) de laborales y una ligera reducción en los grupos 2 (Titulado medio) y 4 (Oficial) de laborales .

En relación con el PME y MUFACE, los datos son los siguientes:

FUNCIONARIOS/AS PME POR GRUPOS Y ESCALAS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	4	5	9	44,45	55,55
A2	11	7	18	61,18	38,82
C1	12	15	27	44,45	55,55
C2	227	31	258	87,98	12,01
TOTAL	254	58	312	81,41	18,59



Se aprecia un notable incremento en el porcentaje de mujeres total en la plantilla respecto al ejercicio anterior (18,59% sobre 16,90%), a pesar de la reducción de aquélla. A destacar el aumento en el grupo C2 y la disminución en el A2.

FUNCIONARIOS/AS MUFACE POR GRUPOS Y ESCALAS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	39	41	80	48,75	51,25
A2	36	63	99	36,36	63,64
C1	82	173	255	32,15	67,84
C2	108	281	389	27,76	72,24
TOTAL	265	558	823	32,20	67,80

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

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

PERSONAL LABORAL PME FIJO DE CONVENIO ÚNICO POR GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

CATEGORIAS PROFESIONALES	GRUPO	Hombres	Mujeres	Total
TITULADO SUPERIOR DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	1	2		2
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	2		1	1
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	2	1		1
TÉCNICO SUPERIOR ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	3	3		3
TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	3	1	7	8
OFICIAL DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	4	15		15
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	4	548	29	577
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES				
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	5	2	8	10
TOTAL		572	45	617



PERSONAL LABORAL PME EVENTUAL DE CONVENIO ÚNICO POR GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

CATEGORIAS PROFESIONALES	GRUPO	Hombres	Mujeres	Total
TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	2	1		1
TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	3		1	1
OFICIAL DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	4	3		3
OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	4	167	13	180
AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES (CSP)	5	1	2	3
TOTAL		172	16	188

También en el personal laboral se aprecia el incremento en el porcentaje de mujeres aunque no se cumple el principio de presencia equilibrada.

PERSONAL LABORAL MUFACE POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupos y Categorías	SS.CC.			SS.TT.			TOTAL		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Convenio Único									
TITULADO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	1	1	2	0	0	0	1	1	2
G1. JEFE SECCION INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN,	0	1	1	0	0	0	0	1	1
G2. TITULADO MEDIO ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES,	0	1	1	0	0	0	0	1	1
G3. TÉCNICO SUPERIOR DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	3	0	3	0	0	0	3	0	3
G3. TÉCNICO SUPERIOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	3	6	9	3	1	4	6	7	13
G4. OFICIAL DE ACTIVIDADES TÉCNICAS Y PROFESIONALES	1	0	1	0	0	0	1	0	1
G4. OFICIAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	6	4	10	33	21	54	39	25	64
G5 AYUDANTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES	8	4	12	9	7	16	17	11	28
TOTAL CONVENIO: Convenio Único	22	17	39	45	29	74	67	46	113



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

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

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

EDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Menos de 30	40	60	100	40	60
30 a 39	807	1.313	2.120	38,06	61,94
40 a 49	1.812	2.680	4.492	40,34	59,66
50 a 59	3.121	4.538	7.659	40,75	59,25
60 a 64	979	1.119	2.098	46,66	53,34
A partir de 65	350	261	611	57,28	42,72
TOTAL	7.109	9.971	17.080	41,63	58,37

b) Agencia Tributaria

PERSONAL FUNCIONARIO CLASIFICADO POR GRUPOS

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	1.535	884	3.419	63,46	36,54
A2	3.904	4.002	7.906	49,39	50,61
C1	4.684	4.993	9.677	48,41	51,59
C2	1.324	3.837	5.161	25,56	74,34
E	16	3	19	84,22	15,78
Total	11.463	13.719	25.182	45,53	54,47



En el personal femenino de la Agencia Tributaria se aprecia un incremento en el porcentaje de las mujeres en el grupo A1 respecto a 2011 y un mantenimiento en el resto de los grupos, con presencia equilibrada de los dos sexos en el total.

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

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA AEAT POR EDAD Y SEXO

Bandas de edades	Personal Funcionario					Personal Laboral					Otro Personal				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total	M	%	H	%	Total
Menos de 20 años															
20 – 29 años	186	60,78	120	39,22	306	4	50,00	4	50,00	8					
30 – 39 años	1.634	56,76	1.245	43,24	2.879	3	50,00	30	50,00	60					
40 - 49 años	5.271	56,57	4.047	43,43	9.318	184	35,25	338	64,75	522					
50 – 59 años	5.822	53,18	5.126	46,82	10.948	285	32,80	584	67,20	869					
60 y más años	861	47,39	956	52,61	1.817	8	34,32	155	65,68	236					
TOTAL	13.774	54,51	11.494	45,49	25.268	584	34,45	1.111	65,55	1.695					

Bandas de edades	Personal Laboral Fijo discontinuo				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años			1	100	1
20 – 29 años	43	71,67	17	28,33	60
30 – 39 años	382	73,04	141	26,96	523
40 - 49 años	473	82,09	103	17,91	576
50 – 59 años	145	78,80	39	21,20	184
60 y más años	14	63,64	8	36,36	22
TOTAL	1.057	77,36	309	22,64	1.366



De la lectura de la tabla anterior, se observa el crecimiento respecto al ejercicio anterior en la ponderación de la participación de las mujeres en los tramos de edad inferiores a 40 años.

3.3.3. Plan Concilia.

Al igual que el año anterior en este apartado se recoge información detallada del Plan Concilia correspondiente a los Órganos de la Subsecretaría, Intervención General de la Administración del Estado y y Agencia Tributaria. Se adjuntan, igualmente, los del PME e Instituto de Estudios Fiscales.

Se incorporan, por primera vez, los correspondientes a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas esto es, MUFACE, AEVAL y Subdirección General de Personal de la Administración Periférica.



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: SUBSECRETARÍA

Ejercicio 2012

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	8				8
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	1	46			47
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos				1	1
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos		1			1
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos		7		4	11
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos					
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	1	1		1	3
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos		1			1
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	1	5			6
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos					
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos				1	1
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	11	61		7	79



PLAN CONCILIA
CENTRO DIRECTIVO: FNMT/REAL CASA MONEDA

Ejercicio 2012

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos			17		17
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos			6	6	12
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos			7	12	19
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos			1		1
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos			3	7	10
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos					
11. Flexibilidad horario de trabajo por conciliación personal y laboral	Concedidos			299	118	417
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos			16	4	20
13. Traslado Departamento familias monoparentales.	Concedidos				1	1
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores (Turno fijo)	Concedidos			6		6
15. Turno fijo por cuidado de hijos.	Concedidos			12	4	16
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos			2	1	3
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos					
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados de Departamento o cambio de puesto por razones de salud.	Concedidos			19	4	23
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos			388	157	545



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: PARQUE MÓVIL DEL ESTADO

Ejercicio 2012

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



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: IGAE

Ejercicio 2012

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida.	Concedidos	17				17
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	3	24			27
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		9			9
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad.	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos					
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares. Cursos (Mercedes)	Concedidos					
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos					
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos		1			1
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos	2	1			3
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	10	20			30
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos					
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	1	4			5
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos					-
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos		2			2
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos					
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos					
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	33	61			94



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: AEAT

Ejercicio 2012

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida.	Concedidos	171		3		174
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	5	174		4	183
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	9	61			70
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.	Concedidos	2				2
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad.	Concedidos		1			1
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos	2	3			5
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos	2	3		2	7
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares. Cursos (Mercedes)	Concedidos					0
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	4	65	1	14	84
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	4	20			24
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos	5	4			9
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	170	258	5	6	439
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos		1			1
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	10	65		3	78
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	5	22			27
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	6	27		1	34
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos	1	12			13
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					0
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					0
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos					0
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos	43	48	1	3	95
22. Teletrabajo.	Concedidos					0
TOTAL	Concedidos	439	764	10	33	1246



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES

Ejercicio 2012

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



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: SG. PERSONAL ADMÓN. PERIFÉRICA

Ejercicio 2012

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	53	2	3		58
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	2	90		4	96
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	11	52			63
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos		6			6
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos		3			3
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos		10			10
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	12	32	2	4	50
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos		3			3
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos	3	10		1	14
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	55	92	16	7	170
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos		1			1
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	8	28	3	6	45
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos		2			2
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	3	9		2	14
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos					
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos	2				2
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos	1				1
22. Teletrabajo.	Concedidos					
TOTAL	Concedidos	150	340	24	24	538



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: MUFACE

Ejercicio 2012

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



PLAN CONCILIA

CENTRO DIRECTIVO: AEVAL

Ejercicio 2012

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



Del análisis conjunto de los mencionados cuadros, cabe incluir que, en 2012, se aumentan ligeramente los permisos de conciliación en la suma de la Subsecretaría, IGAE y AEAT. Si consideramos la suma de la Subsecretaría, IGAE, AEAT y Subdirección General de Administración Periférica, que suponen más del 95% del total de permisos concedidos se observa que en los dos supuestos más numerosos de permisos, flexibilidad de jornada para quienes tengan a cargo hijos menores de 12 años y reducción de la jornada para cuidar un hijo menor de 12 años, los porcentajes de mujeres que se acogieron al permiso fueron, respectivamente del 60% y del 56,92%. Eso supone, aunque los términos interanuales de la comparación no son totalmente equiparables por la incorporación de la Subdirección General de Administración Periférica, una representación mayoritaria de mujeres, similar a 2012, en los supuestos de flexibilidad de la jornada y un peso creciente de las solicitudes de hombres en la reducción de jornada.

3.4. 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.

3.4.1. Presencia en órganos colegiados y comités consultivos.

Según una muestra que supone más del 80% de los órganos colegiados del Departamento, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas tuvo en 2012 representantes en 520 órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos tanto propios como de organismos nacionales o internacionales.

En estos 520 comités, con el detalle que figura en el siguiente cuadro, hay 1.958 representantes del Ministerio, de los que 774 (39,5%) son mujeres y 1.184 (60,46%) son hombres. Aunque los datos no son totalmente homogéneos, se observa el mantenimiento respecto a 2011 en el porcentaje de mujeres representantes del Ministerio en los comités, en torno al principio de paridad.



Distribución representantes por sexo

Centro directivo	Nº Organos/Comités	Total representantes	M	H	% M	% H
Subsecretaría	22	308	86	222	27,92	72,08
S. Estado Hacienda	258	1125	450	675	40	60
S. Estado Presupuestos	54	67	28	39	41,80	58,20
S. Estado Adm. Públicas	186	458	210	248	45,85	54,15
TOTAL	520	1.958	774	1.184	39,53	60,46

Distribución cargos por sexo

Centro directivo	Total cargos	M	H	% M	% H
Subsecretaría	23	11	12	47,18	52,2
S. Estado Hacienda.	166	54	112	31,76	68,24
S. Estado Presupuestos	6	2	4	33,33	66,67
S. Estado Adm. Públicas	337	163	174	48,36	51,64
TOTAL	532	230	302	43,23	56,57

Del total de cargos (presidentes y vicepresidentes), que asciende a 532, 230 cargos (43,23%) son mujeres y 302 (56,57%) son hombres. Se observa un incremento de mujeres en cargos de responsabilidad en los órganos colegiados.

3.4.2. Presencia en Consejos de Administración de las empresas públicas.

No se dispone de datos a finales de diciembre de 2012 de la distribución por sexo de los nombramientos que efectúa la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las sociedades estatales del Grupo Patrimonio. Por ello se adjunta, en el apartado siguiente, los datos existentes a febrero de 2013 en dicho grupo, así como los datos a 31/12/2012 de la SEPI.



A) GRUPO PATRIMONIO.

La desagregación por sociedades, según datos facilitados por la Subdirección General de Empresas, de la Dirección General de Patrimonio, se recoge en el cuadro siguiente, en el que también se incorporan los datos de mujeres en las Comisiones de Auditoría y de la Secretarías del Consejo. En la fecha de la información disponible se reflejan tanto las variaciones en el número de mujeres producido en 2012 como, parcialmente, el efecto de la reestructuración de empresas efectuada en 2012.

La proporción de hombres y mujeres a febrero de 2013 que componen los Consejos de Administración del Grupo Patrimonio, es del 36% de mujeres frente al 64% de hombres, es decir 97 y 174, respectivamente, sobre un total de 271. Se mantiene la participación de la mujer respecto a 2012, significando un aumento respecto a ejercicios anteriores (33% en 2010 y 31% en 2009).



SOCIEDADES INTEGRADAS EN EL GRUPO PATRIMONIO																		
febrero de 2013	Presidencia		Consejero delegado		Representantes AGE		Otras Instituciones		Total Consejo de Administración				Comisión de Auditoría			Secretario No consejero		
	total	mujeres	total	mujeres	total	mujeres	total	mujeres	total	% AGE.	mujeres	% mujer.	total	mujeres	% mujer.	total	mujeres	% mujer.
ACUAMED	1	1			11	5			12	100%	6	50%	4	3	75%	1	1	100%
ACUANORTE	1	1			11	4			12	100%	5	42%	4	2	50%	1	1	100%
AGUAS DEL EBRO	1	1			10	4			11	100%	5	45%	4	1	25%	1		0%
ACUASUR	1	1			11	4			12	100%	5	42%	4	2	50%	1		0%
CERSA	1		1	1	4	2	3		9	67%	3	33%	4	2	50%	1	1	100%
CESCE	1				7	2	7		15	53%	2	13%	4	1	25%	1	1	100%
SEACSA	1	1			11	5			12	100%	6	50%	4		0%	1		0%
ENISA	1		1	1	9	3			11	100%	4	36%	4	1	25%	1	1	100%
EXPASA	1				8	3			9	100%	3	33%	4	2	50%	1		0%
GRANTECAN (*)	1	1			3	1	4	1	8	50%	3	38%	sd			consejero secretario		
HOLSA, en liquidación	1	1			2	1	2	1	5	60%	3	60%	sin comisión			1	1	100%
SE INFR. TRANSP. TERRESTRE	0				11	4			11	100%	4	36%	4	1	25%	1	1	100%
PARADORES DE TURISMO	1	1			14	6			15	100%	7	47%	4	3	75%	1		0%
RUMASA	1				8	5			9	100%	5	56%	4	2	50%	1		0%
SECEGSA	1	1			6	3	2		9	78%	4	44%	4	2	50%	1		0%
SEGIPSA	1	1			11	4			12	100%	5	42%	4	1	25%	1		0%
SEGITUR	1				10	2			11	100%	2	18%	4	1	25%	1	1	100%
SELAE	1				12	6			13	100%	6	46%	4	3	75%	1	1	100%
SEIASA	1				10	3			11	100%	3	27%	4		0%	1		0%
SENASA	1				9	2			10	100%	2	20%	4	1	25%	1		0%
SIEPSA	1				10	4			11	100%	4	36%	4	2	50%	1	1	100%
CELESA (participación DGPE minoritar	1	0			5	2	9	2	15	40%	4	27%	sin comisión			1		0%
CLUB CAMPO (participación DGPE mi	1		1	1	3		8	2	13	38%	3	23%	sin comisión			1		0%
TRAGSA (participación DGPE minorita	1				12	3	2		15	87%	3	20%	sd			1		0%
TOTALES	23	10	3	3	208	78	37	6	271	86%	97	36%	76	30	39%	23	10	43%
Porcentaje s/ total Consejeros		43%		100%		38%		16%			36%			39%			43%	
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.																		
(*) GRANTECAN. El Secretario es a su vez Consejero, por lo que se suma en la lista de Consejeros y no en la lista de Secretarios.																		



B) SEPI

La proporción de hombres y mujeres que componen los Consejos de Administración de la SEPI y de sus empresas participadas directamente a 31 de diciembre de 2012 fue de un 26,5% de mujeres y un 73,5% de hombres. Ello supone que en la SEPI la participación de mujeres ha bajado en este año respecto a la situación de 31-12-2011(33,61%).

A continuación se recoge la distribución de Consejeros y Consejeras por empresa.



COMPOSICIÓN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN GRUPO SEPI A 31.12.2012

EMPRESA	TOTAL CONSEJEROS	TOTAL CONSEJERAS	MUJERES
SEPI MATRIZ	16	3	19%
AGENCIA EFE	12	4	33%
CETARSA	10	2	20%
CORREOS	14	4	28,6%
DEFEX S.A.	5	3	6%
ENRESA	12	1	8,3%
ENSA	11	4	36,4%
ENUSA	11	4	36,4%
HIPÓDROMO ZARZUELA	9	4	44,4%
HUNOSA	12	2	16,7%
MAYASA	9	3	33,3%
MERCASA	12	4	33%
NAVANTIA	14	-	-
SAECA	9	1	11,1%
SEPIDES	12	5	41,7%
SODIEX	5	-	-
TRAGSA	15	3	20%
TRAGSATEC	12	6	50%
TOTAL GRUPO SEPI	200	53	26,5%



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

Sobre un total de 471 puestos totales de consejeros/as en sociedades adscritas al Departamento, un total de 150 eran mujeres, lo que supone un 31,84%, porcentaje cercano al de mujeres altos cargos y niveles 30 de la AGE (34%), posibles candidatos a puestos de esta naturaleza.

3.5. Otras Actuaciones.

3.5.1. 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, en primer lugar, al **Instituto de Estudios Fiscales (IEF)**.

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

En desarrollo de esa línea hay que destacar que se han publicado 13 documentos en diferentes revistas, y se han realizado dos asistencias técnicas al Gobierno de Costa Rica y de El Salvador para la incorporación de la perspectiva de género a los presupuestos públicos y siete cursos sobre retos para la igualdad en las empresas, presupuestos con perspectiva de género, Igualdad y protección social y las Políticas Públicas en el actual contexto de crisis sistemáticas.

Entre los trabajos hay que destacar los siguientes:

- Permisos por nacimiento e igualdad de género: ¿cómo diseñar los permisos de maternidad, paternidad y parentales para conseguir un comportamiento corresponsable?
- Crisis de cuidados e igualdad de género. El caso de los sistemas de atención a la dependencia.
- La igualdad de género como condición indispensable para la sostenibilidad demográfica.
- Impacto de Género de las Transferencias Monetarias Condicionadas. El Caso del Programa ‘Bolsa Familia’ (Brasil).



- Igualdad de Género como factor clave para el cambio estructural: eficiencia económica y sostenibilidad.

Asimismo hay que destacar la incorporación de una unidad didáctica sobre igualdad entre mujeres y hombres en todos los cursos de formación que se celebran en la Escuela de la Hacienda Pública y la actualización permanente de la página web del apartado Política Fiscal y de Género.

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.

3.5.2. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

En relación con la **Dirección General de Fondos Comunitarios**, de gran importancia por ser la responsable, conjuntamente con el Instituto de la Mujer, de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, hay que destacar, además de la gestión de dichos fondos, incorporando indicadores de género, la función realizada de contribuir a la integración real y efectiva de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las fases de gestión de las intervenciones de los Fondos (programación, seguimiento, evaluación, etc.). La vigencia de la red abarca todo el período 2007-2013.

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

En primer lugar, hay que destacar la incidencia de los programas de ayuda a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual que repara, en lo posible, el daño económico derivado de las lesiones graves sufridas. El Servicio de Gestión de Ayudas Económicas ha reconocido en el ejercicio 2012, 3.411.880 euros, correspondientes a 657 resoluciones, de las cuales 189 han sido estimatorias. Entre las resoluciones positivas, 33 corresponden a víctimas cuya relación con el agresor era la de cónyuge, excónyuge o pareja de hecho, por un importe de 911,71 millones de euros.



En segundo lugar hay que señalar los anticipos del Fondo de Garantía de Pago de Alimentos, regulados en la disposición adicional decimonovena de la ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Su objetivo es garantizar a los hijos menores de edad la percepción de unas cuantías económicas mínimas, definidas como anticipos, que permitan a la unidad familiar en la que se integran atender sus necesidades ante el impago de los alimentos por el obligado a satisfacerlos. La condición de víctima de violencia doméstica de la madre se tiene en consideración para la tramitación de los anticipos conforme al procedimiento de urgencia, por un importe de unos 11,2 millones de euros; 10 millones de dotación inicial; 0,6 millones en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2009 y 2010; las dotaciones presupuestarias de los ejercicios 2011 y 2012 no se transfirieron a la cuenta del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos). El Fondo de Garantía del Pago de Alimentos tiene un saldo actual cercano a los 2,26 millones de euros.

3.5.3 Subsecretaría.

A este Centro Directivo corresponden la mayor parte de las iniciativas contempladas en los apartados dos y tres, como principal impulsor de las políticas de Igualdad. Por ello, sólo se analizarán en este apartado las peculiaridades de esta política general en el PME y la FNMT.

Es también importante destacar la actuación de la FNMT en materias de comunicación y sensibilización, de conciliación, de política salarial, de formación, de selección y promoción, enmarcadas en un plan de igualdad que en 2012 alcanzó el 100% de las acciones previstas, a lo que ha contribuido la implantación del indicador de seguimiento.

También, dado el elevado porcentaje de trabajadores masculinos de la plantilla, se considera de relevancia el curso impartido por el **PME** sobre medidas de promoción de la Igualdad, Plan Concilia.

3.5.4. SEPI

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



Durante 2012, con planes de Igualdad en todas las empresas, excepto HUNOSA por sus características, con Comisiones de seguimiento y otros instrumentos de seguimiento como indicadores cuantitativos y cualitativos de las actuaciones de igualdad, la realización de informes anuales de evaluación del plan y análisis de las mejores prácticas, se ha continuado en muchas de ellas con aspectos como la participación en cursos y seminarios, siendo de destacar la empresa ENSA, que ha recibido varios premios en esta materia.

3.5.5. Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

Una de las actividades básicas llevadas a cabo en esta Secretaría de Estado es la de formación, a través de la incorporación de la transversalidad de la cuestión de género en los contenidos de las acciones formativas del INAP y la realización de cursos específicos en políticas de Igualdad y por razón de violencia de género. A ella se ha hecho referencia con detalle en el apartado 2. Formación en materia de igualdad.

Otra medida puesta en práctica por el INAP es la reserva del 40% de las plazas ofertadas para empleados públicos en los cursos de formación de directivos. Asimismo, se ha promovido que las actividades formativas del INAP se realicen en horarios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los profesores y alumnos.

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

Por último, hay que destacar en materia de conciliación, la ampliación, por Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos públicos, de los supuestos de flexibilidad horaria en los casos de empleados y empleadas públicas, ya que en la regulación anterior solamente se podían acoger a ella los funcionarios que tuvieran hijos con discapacidad mientras que el número octavo de dicha Resolución extiende la mencionada flexibilidad horaria a todos aquellos funcionarios que tengan a su cargo personas, hasta el primer grado de



consanguineidad o afinidad. Además se clarifica, de manera extensiva, las circunstancias en las que se puede disfrutar de la flexibilidad horaria por ese motivo.



**4.- VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA
L.O.I.E.M.H.**





3. VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LOIEMH.

La valoración del cumplimiento en 2012 de la LOIEMH, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, debe considerarse, a la fecha de redactar este informe, en términos generales, como positiva.

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

Se han promovido acciones de mejora de la conciliación, a través de una mejor regulación normativa de la flexibilidad horaria y también se han iniciado las actuaciones para la implantación del II Plan de Igualdad en la AGE, con el diagnóstico de situación. Como áreas de mejora para el próximo ejercicio se señalan las relativas a los protocolos de movilidad en relación con las víctimas de violencia de género, así como otras medidas contempladas en el Primer Plan de Igualdad de la AGE en relación con aquélla y la realización de estudios para la elaboración de un Real Decreto que regule la prevención de los casos de acoso sexual.

