



MINISTERIO DE HACIENDA Y
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SECRETARIA DE ESTADO DE
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

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

**MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(EJERCICIO 2011)**





ÍNDICE

1. Introducción	pág. 3
2. Actuaciones generales más destacadas.....	pág. 4
3. Actuaciones en materia de empleo	pág. 7
4. Designación de representantes en los órganos colegiados y comités	pág. 21





INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

EJERCICIO 2011

INTRODUCCIÓN

Como cuestión previa al informe, debe destacarse que la constitución del nuevo Gobierno de España supuso la modificación de los Departamentos ministeriales. En concreto, el Real Decreto 1823/2011, de 21 de diciembre estableció, entre otras cuestiones, la supresión del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, quedando encuadradas sus competencias en el nuevo Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

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 Política Territorial y Administración Pública se elabora anualmente un informe de seguimiento de la aplicación de la mencionada Ley.

Por tanto, el presente informe se refiere al extinto Ministerio de Política Territorial y Administraciones Públicas ya que su desaparición se produce el 21 de diciembre de 2011.

Entre las actuaciones generales más destacadas, se menciona el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, el impulso del uso no sexista del lenguaje en los contenidos del punto de acceso general Portal 060.es y la celebración de jornadas de género y políticas de igualdad en Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

Por lo que se refiere a los datos estadísticos de género, la presencia de mujeres en el Ministerio, incluido sus organismos autónomos, la presencia de las mujeres es ligeramente mayoritaria en el Ministerio (51,63%), estando por encima del 60% en los servicios centrales del Departamento, INAP y MUFACE. Es en los altos cargos donde su presencia es significativamente menor, alcanzando solo el 35,29%.





2.- ACTUACIONES GENERALES MÁS DESTACADAS





I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN SUS ORGANISMOS PÚBLICOS

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978, así como en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, elaboró el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

El diseño del Plan partió de la base de que pudiera adaptarse a las peculiaridades de cada Departamento para facilitar su aplicación.

El objetivo del Plan es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público, conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la AGE, promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, facilitar información específica a las mujeres sobre cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres y realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

El Plan fue aprobado en Consejo de Ministros del 28 de enero y publicado en el BOE el 1 de junio de 2011.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN SUS ORGANISMOS PÚBLICOS.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 7, 8, 48, 62 y Disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaboró un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y en sus organismos públicos que fue publicado en el BOE el 8 de agosto de 2011.

El objetivo perseguido por el Protocolo de actuación es evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y disponer de la organización específica y medidas necesarias para atender y resolver los casos que pudieran producirse. En definitiva, conseguir que todos los empleados y empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



IMPULSO DEL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LOS CONTENIDOS DEL PUNTO DE ACCESO GENERAL PORTAL 060.ES

En virtud de lo dispuesto en los artículos 11 y 28.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se realizaron actuaciones para el uso no sexista del lenguaje en los contenidos del punto de acceso general del portal 060.es.

En concreto, se procedió a la revisión de los contenidos en la página web del Punto de Acceso General, 060.es, con el fin de eliminar usos discriminatorios y sexistas. Con ello se pretendía garantizar que los contenidos de la web del Punto de Acceso General, 060.es, sean no sexistas.

JORNADAS DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

Con la finalidad de difundir los efectos de la perspectiva de género en el conjunto de la sociedad, las políticas de igualdad y sensibilizar al personal al servicio del sector público sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y sobre el fenómeno de la violencia de género, se realizaron las siguientes jornadas formativas en Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

En concreto:

Delegación del Gobierno en Aragón, “Jornada de género y políticas de igualdad”, que se celebró el 30 de mayo de 2011, con una duración de 5 horas.

Subdelegación del Gobierno en Segovia, “Jornadas de igualdad y prevención de la violencia de género”, que se celebró del 19 al 21 de octubre de 2011.



3.- ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPLEO





ESTADÍSTICAS POR GÉNERO

En el ejercicio 2011 los datos globales del Ministerio, sus organismos autónomos, así como en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno son los siguientes:

CENTRO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
ALTOS CARGOS	22	12	34	35,29
MINISTERIO (SS.CC.)	446	813	1259	64,57
DELEGACIONES Y SUBDELEGACIONES DEL GOBIERNO	3825	3434	7259	47,31
AEVAL	20	26	46	56,52
INAP	75	131	206	63,59
MUFACE	354	645	999	64,56
TOTAL	4742	5061	9803	51,63

De los datos se comprueba que la presencia de las mujeres es ligeramente mayoritaria en el Ministerio (51,63%), estando por encima del 60% en los servicios centrales del Departamento, INAP y MUFACE. Es en los altos cargos donde su presencia es significativamente menor, alcanzando solo el 35,29%.



Durante el ejercicio 2011 la distribución del personal por niveles y sexo en el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública y sus organismos públicos dependientes es la siguiente:

AEVAL

		HOMBRES	MUJERES
ALTO CARGO		0	1
GRUPO A1/A2	NIVEL 30	4	3
	NIVEL 29	4	2
	NIVEL 28	3	3
	NIVEL 26	1	0
GRUPO A2	NIVEL 26	3	7
GRUPO C1	NIVEL 22	1	5
	NIVEL 15		1
GRUPO C2	NIVEL 18	2	1
	NIVEL 17	1	3
	NIVEL 15		1
LABORAL	GRUPO 3	1	
TOTAL		20	27

A 31 de diciembre de 2011, el porcentaje de mujeres en la plantilla de la AEVAL era de 57,45%, destacando que el único alto cargo era mujer, si bien en los niveles 30 y 29, la presencia de las mujeres era inferior al 50% (38,46%).

En materia de provisión de puestos de trabajo, se realizó un concurso de méritos específico y la comisión de valoración estuvo formada por un total de siete miembros de los cuáles cuatro eran mujeres y tres hombres. Mencionar que en las bases se recogía la posibilidad de valoración en la provisión de puestos de trabajo acorde con los principios favorecedores de la conciliación vida familiar-empleo, pero no hubo ninguna solicitud.



INAP

FUNCIONARIOS INAP 2011 DESAGREGADOS POR GRUPO NIVEL Y SEXO

		S/N	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTALES
GRUPO A1	HOMBRE													0		2		6	6	4	18
	MUJER													1		0		9	3	6	19
	total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	15	9	10	37
GRUPO A2	HOMBRE											1		7		6	0				14
	MUJER											0		5		20	0				25
	total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	12	0	26	0	0	0	0	39
GRUPO C1	HOMBRE				0	2	2	2		1		5		0							12
	MUJER				7	6	0	5		1		10		2							31
	total	0	0	0	7	8	2	7	0	2	0	15	0	2	0	0	0	0	0	0	43
GRUPO C2	HOMBRE			1	2	3	1	1													8
	MUJER			11	7	9	0	13													40
	total	0	0	12	9	12	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48
GRUPO E	HOMBRE		2																		2
	MUJER		0																		0
	total	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
TOTALES	HOMBRE	0	2	1	2	5	3	3	0	1	0	6	0	7	0	8	0	6	6	4	54
	MUJER	0	0	11	14	15	0	18	0	1	0	10	0	8	0	20	0	9	3	6	115
	TOTALES	0	2	12	16	20	3	21	0	2	0	16	0	15	0	28	0	15	9	10	169

A 31 de diciembre de 2011, el porcentaje de mujeres en la plantilla del INAP era claramente superior al de hombres. En concreto el 68,05% son mujeres. Lo más significativo es que esta presencia mayoritaria de mujeres aumenta a medida que bajamos en los grupos de adscripción, yendo del 51,35% en el grupo A1 al 83,33% en el C2.

A diferencia del personal funcionario, en el personal laboral la tendencia se invierte, así las mujeres suponen el 43,24% de la plantilla y solo son mayoritarias en los grupos inferiores (57,14% en el G4 y 53,33% en el G5).

	Grupo profesional	H	M	Total
Convenio único	G1	0	0	0
	G2	0	0	0
	G3	8	0	8
	G4	6	8	14
	G5	7	8	15
Total		21	16	37



MUFACE

FUNCIONARIOS MUFACE 2011 DESAGREGADOS POR NIVEL Y SEXO

	S/N	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTALES
HOMBRE	0	0	5	0	12	122	7	0	8	0	43	7	16	1	23	8	18	6	7	283
MUJER	0	0	8	7	24	325	39	0	15	0	73	6	34	0	45	7	17	2	3	605
TOTAL	0	0	13	7	36	447	46	0	23	0	116	13	50	1	68	15	35	8	10	888

A 31 de diciembre de 2011, el porcentaje de mujeres en la plantilla de MUFACE era claramente superior al de hombres. En concreto el 68,13% son mujeres. Lo más significativo es que esta presencia mayoritaria de mujeres aumenta a medida que bajamos en los niveles de los puestos de trabajo, yendo del 30% en el nivel 30 al 61,53% en el nivel 14.

A diferencia del personal funcionario, en el personal laboral la tendencia se invierte, así las mujeres suponen el 36,03% de la plantilla y solo es en los grupos superiores donde su presencia es paritaria (50% en el G1).

	Grupo profesional	H	M	Total
Convenio único	G1	1	1	2
	G2	0	1	1
	G3	11	5	16
	G4	42	25	67
	G5	17	8	25
Total		71	40	111



MINISTERIO (SERVICIOS CENTRALES)

Altos cargos (Ministerio y organismos autónomos)

H	M	Total
10	5	15

A 21 de diciembre de 2011, fecha de supresión del Ministerio, el número de mujeres que ocupaban puestos de altos cargos eran 5, un 33,33% del total.

Personal directivo

NIVEL	H	M	Total
Personal Directivo N.30	34	37	71

La situación en personal directivo a 31 de diciembre de 2011 era más favorable a las mujeres, así el 52,11% de los puestos estaban ocupados por mujeres.

Resto de grupos

GRUPO	H	M	Total
A1	142	166	308
A2	64	145	209
C1	109	208	317
C2	50	218	268
E	2	-	2
Total	367	737	1104

En el resto de grupos, incluidos los A1, la presencia de las mujeres es mayoritaria en todos ellos, siendo del 53,89% en el grupo A1 y del 81,34% en el C2. En el total, las mujeres suponen el 66,76% del total de funcionarios.



Personal laboral

	Grupo profesional	H	M	Total
Fuera convenio		1	1	2
Convenio único	G1	1	3	4
	G2	1	2	3
	G3	6	8	14
	G4	9	11	20
	G5	27	14	41
	Total	45	39	84

A diferencia del personal funcionario, en el personal laboral la tendencia se invierte, así las mujeres suponen el 46,42% de la plantilla y solo es en los grupos superiores donde su presencia es mayoritaria (75% en el G1, 66,66% en el G2 y 57,14% en el G3).



MINISTERIO

(DELEGACIONES Y SUBDELEGACIONES DEL GOBIERNO)

NIVEL FUN.	NIVEL LAB.	M	H	TOTAL
		7	12	19
	TOTAL ALTOS CARGOS	7	12	19
30		29	84	113
29		29	77	106
28		66	94	160
27		35	55	90
26		364	339	703
25		4	9	13
24		232	198	430
23		1		1
22		270	225	495
20		106	121	227
19			1	1
18		254	167	421
17		923	640	1.563
16		273	128	401
15		331	180	511
14		440	310	750
13		4	21	25
12			1	1
00			2	2
	TOTAL FUNCIONARIOS	3.361	2.652	6.013
	G1	24	39	63
	G2	22	56	78
	G3	96	182	278
	G4	89	257	346
	G5	222	230	452
	I21	11	17	28
	I23		1	1
	TOTAL LABORALES	464	782	1.246
	TOTAL	3.832	3.446	7.278

A 31 de diciembre de 2011, el porcentaje de mujeres en la plantilla de funcionarios destinados en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno era claramente superior al de hombres. En concreto el 55,90% son mujeres. Lo más significativo es que esta presencia mayoritaria de mujeres aumenta a medida que bajamos en los niveles de los puestos de trabajo, yendo del 25,66% en el nivel 30 al 58,66% en el nivel 14. En altos cargos también la presencia de mujeres es inferior a la de hombres, en concreto solo el 36,84% de los puestos de Delegados del Gobierno.



A diferencia del personal funcionario, en el personal laboral la tendencia se invierte, así las mujeres suponen el 37,24% de la plantilla y no son mayoritarias en ninguno de los grupos de clasificación.

En valores absolutos, a 31 de diciembre de 2011 había 7.278 empleados públicos destinados en las Delegaciones y Subdelegaciones del gobierno, de los que 3.832 (52,65%) eran mujeres y 3.446 (47,35%) eran hombres.

PLAN CONCILIA

De los datos agregados del Plan Concilia se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Los datos corresponden a los servicios centrales, INAP, MUFACE y las Delegaciones y Subdelegaciones del gobierno. En la AEVAL no ha habido ni actuaciones ni permisos relativos al Plan Concilia.
- El número total de medidas concedidas asciende a 524.
- La distribución de estas medidas por sexo de la persona que las disfruta es muy significativa: 370 correspondieron a mujeres, lo que supone el 70,61%, y 154 a hombres, lo que supone el 29,39%.
- La medida más utilizada es la de flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años. Se ha concedido a 152 personas, lo que supone un 29% del total de medidas concedidas.
- La segunda medida más utilizada y concedida es la ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia. En total 88 ampliaciones, lo que supone un 16,79% del total de medidas concedidas. Le sigue el permiso de paternidad, con 66 permisos y un 12,60% del total de medidas.
- La única medida en la que hay una participación al 50% de hombres y mujeres es el teletrabajo, 6 y 6, respectivamente.



DATOS GLOBALES: MINISTERIO Y ORGANISMOS PÚBLICOS

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	55	0	11	0	66
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	6	77	2	3	88
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	2	49	1	4	56
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos	1	0	0	0	1
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	5	0	0	5
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos	0	2	0	1	3
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos	0	8	0	1	9
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	1	30	0	0	31
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	0	14	0	1	15
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	4	4	0	1	9
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	42	95	12	3	152
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos	0	3	0	0	3
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	8	31	2	5	46
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	0	3	0	0	3
16.Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	0	12	0	0	12
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos	0	6	0	2	8
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	1	4	0	0	5
22. Teletrabajo.	Concedidos	6	6	0	0	12
TOTAL	Concedidos	126	349	28	21	524



MINISTERIO (SERVICIOS CENTRALES)

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



MUFACE

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal funcionario		Personal laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos					
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos		3			3
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos		3			3
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos					
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos					
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos				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					
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		1			1
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		7		1	8



INAP

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



DELEGACIONES/SUBDELEGACIONES DEL GOBIERNO

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	50	0	11	0	61
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	6	70	2	3	81
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	2	41	1	2	46
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos	1	0	0	0	1
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	5	0	0	5
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos	0	1	0	0	1
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos	0	8	0	1	9
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	1	30	0	0	31
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	0	14	0	1	15
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	3	0	1	7
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	41	94	12	3	150
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos	0	3	0	0	3
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	8	31	2	5	46
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	0	3	0	0	3
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	0	12	0	0	12
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos	0	4	0	2	6
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	1	4	0	0	5
22. Teletrabajo.	Concedidos	5	6	0	0	11
TOTAL	Concedidos	118	329	28	18	493





4.- DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMITÉS





DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS Y COMITÉS.

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.

El Ministerio de Política Territorial y Administración Pública tuvo en 2011 representantes en 185 órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos.

En estos 185 comités hay 554 representantes del Ministerio, de los que 261 (47,1%) son mujeres y 293 (52,9%) son hombres.

ENTIDAD/TIPO ÓRGANO	Nº TOTAL REPRESENTANTES	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
MUFACE	343	161	182	46,9	53,1
AEVAL	4	3	1	75	25
ORGANOS DE COOPERACIÓN TERRITORIAL (CC.AA. Y ENTES LOCALES)*	52	17	35	32,7	67,3
DG FUNCIÓN PÚBLICA	155	80	75	51,6	49,4
TOTAL	554	261	293	47,1	52,9

*Los representantes pueden variar en función de los temas a tratar, por lo que la distribución por sexo se hace estimada por lo más usual.

Madrid, 19 de diciembre de 2012