Medidas O.M. PRE/525/2005, de 7 de marzo

Medidas en seguimiento permanente (*) y Medidas pendientes de ejecución (**)

SECRETARÍA DE ESTADO DE HACIENDA Y PRESUPUESTOS

1.- EMPLEO

(*) 1.1.- Se acuerda que el 60% de las acciones del Plan Nacional de acción para el empleo se dirija a mujeres, lo que supondrá que, a lo largo de este año, 1.250.000 mujeres se verán beneficiadas con esta medida. Además todos los programas públicos de fomento del empleo, tanto a efecto de subvenciones como de medida de mejora de la ocupabilidad, considerarán como objetivo prioritario las mujeres.	El Anteproyecto de Ley de Contratos de las Administraciones Públicas informado por este Centro Directivo en noviembre de 2005 prevé, en su artículo 102, la posibilidad de que los órganos de contratación establezcan condiciones especiales de tipo social con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer o combatir el paro.
(**) 1.2.- Se acuerda introducir en los pliegos de cláusulas de contratación con la Administración Pública, criterios que favorezcan la contratación de mujeres por parte de las empresas que concursen"	En estudio su inclusión por el **Instituto de Estudios Fiscales**
(*) 1.3.- En la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos y empresas que dependan de ella, los órganos de selección de personal tendrán composición paritaria"	En **Loterías y Apuestas del Estado,** el tribunal nombrado para el desarrollo del proceso selectivo para cubrir plazas de Diseñador de Entorno Gráfico mediante promoción interna entre el personal de Loterías (Convocatoria de 31 de marzo de 2006) tiene composición paritaria. En **Loterías y Apuestas del Estado,** el tribunal nombrado para el desarrollo del proceso selectivo para cubrir plazas por turno libre de Diplomados en Enfermería (Convocatoria de 29 de junio de 2006) tiene composición paritaria. **En la AEAT** se respeta rigurosamente la composición paritaria de los Tribunales. Por parte de la **IGAE** se comunica que en las convocatorias de pruebas selectivas para ingreso en los Cuerpos Superior de Interventores y Auditores del Estado y Técnico de Auditoria y Contabilidad, hay paridad en los Tribunales de Selección
(*) 1.4.- Se acuerda establecer instrumentos para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, hasta alcanzar la paridad".	**En la AEAT** la evolución de la ocupación por funcionarias de los puestos directivos y predirectivos (niveles 28 al 30) continúa incrementándose, siendo ahora de un 23,24 en el nivel 30, es decir de un 1,02% mayor que en mayo de 2006, fecha de la última actualización de los cuadros de seguimiento. Datos del **Instituto de Estudios Fiscales:**

	PTO DE TRABAJO / NIVEL / C.D. / HOMBRES / MUJERES DIRECTOR GENERAL - 1 - SUBDIRECTORES GENERALES 30 3 3 VOCALES ASESORES 30 4 1 DELEGADOS CENTROS REGIONALES 29 1 3 SUBDIRECTORES GRALES. ADJUNTOS, JEFES DE ESTUDIOS Y COORDINADORES DE AREA. 29 8 4 **TOTAL** **17** **11**
(**) 1.5.- Igualmente, se acuerda establecer un porcentaje de reserva de, al menos, un cinco por ciento para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina. Esta medida, tras el acuerdo con los interlocutores sociales, se hará extensiva al sector privado"	

2.- EMPRESA

(*) **2.1.-**Se acuerda establecer un programa de actuaciones e incentivos, negociados con las organizaciones empresariales, que promuevan la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las empresas y a sus consejos de administración.	

3.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

(*) 3.1.- Se aprueba, en el ámbito de las Administraciones públicas, previa negociación con las centrales sindicales, el establecimiento de una modalidad especifica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad,, de conformidad con lo establecido en el Art.3.1de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo	En **Loterías y Apuestas del Estado,** en el marco de la negociación del Convenio Colectivo del personal laboral, se ha incluido la posibilidad de reducción de jornada para quienes tengan hijos menores de 12 años o mayor a cargo y la flexibilidad en el horario a que hace referencia el Plan Concilia. En la **SGH**, durante el segundo semestre del año no se ha recibido ninguna solicitud para la aplicación de esta medida por parte del personal de ese centro directivo. En el **Instituto de Estudios Fiscales** nadie lo ha solicitado hasta la fecha.
(*) 3.2.- Se habilita, previa negociación con las organizaciones sindicales, a las autoridades competentes para que autoricen con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.	En la **SGH**, durante el segundo semestre del año no se ha recibido ninguna solicitud para la aplicación de esta medida por parte del personal de ese centro directivo. En el **Instituto de Estudios Fiscales** nadie lo ha solicitado hasta la fecha. La **AEAT** ha adoptado acuerdos que tienen por objetivo la conciliación de la vida laboral y familiar:

	- Acuerdo AEAT-Sindicatos sobre horario especial de trabajo de Vigilancia Aduanera (21 de julio de 2005). - IV Convenio colectivo del personal laboral de la AEAT.
(*) 3.4.- Igualmente, en la Administración General del Estado se adoptarán medidas de esta naturaleza" (referencia a la creación de escuelas infantiles)	En la **AEAT**, Por Resolución de 1 de marzo de 2006, del Director del Departamento de Recursos Humanos y Administración Económica, se aprueba la convocatoria general de ayudas del Plan de Acción Social 2006. En la misma se crea una nueva modalidad de ayuda, para sufragar el gasto de guardería para hijos menores de 3 años, como alternativa a la ya existente de primera infancia, que también ve incrementada sus cuantías máximas**.**

4.- INVESTIGACIÓN

(*) 4.2.- Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo".	En estudio su inclusión por el **IEF** para próximas convocatorias.

7.- OTRAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD

(*) 7.1.- Medidas de promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo público: todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público incluirán, en su caso, la mención a la <u>infrarrepresentación</u> de personas de alguno de los dos sexos.	Las convocatorias de los procesos selectivos en **Loterías y Apuestas del Estado** incluyen la referencia al Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. En todas las convocatorias de procesos selectivos de la **AEAT** se incluye la mención expresiva de si existe o no infrarrepresentación de algún sexo en el Cuerpo al que se refiere la convocatoria. En la **IGAE** no existe infrarrepresentación en el caso de los procesos selectivos para acceso al los Cuerpos Técnico de Auditoria y Contabilidad y Superior de Interventores y Auditores del Estado. Las convocatorias hacen mención expresa al Plan de Igualdad de género en la Administración General del Estado.
(*) 7.2.b).- Se reservará al menos un 40 por ciento de las plazas en los cursos de formación del personal directivo adscrito a la Administración General del Estado para adjudicarlas a las mujeres que reúnan los requisitos exigidos en las convocatorias.	En 2006, con los datos disponibles hasta 30 de noviembre, se observa que el grado de participación de las mujeres en los cursos de formación de directivos de la **Agencia Tributaria** se ha incrementado, pasando del 30 por ciento en 2005 a un 33 por ciento en 2006. No hay reserva de plazas en el Plan de Formación de la Intervención General de la Administración del Estado **(IGAE)** porque la oferta de cursos al personal es previa demanda de las necesidades formativas de cada funcionario.

<table>
<tr><td></td><td>IEF: En el Máster en Dirección Pública hay 9 mujeres y 15 hombres. Los participantes en el Máster fueron elegidos por los centros directivos: por la Subsecretaria del MEH y la AEAT.</td></tr>
<tr><td>(*) 7.2.d).- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, se procurará guardar la proporcionalidad con la representación que cada género tenga en el grupo de titulación correspondiente”</td><td>En la AEAT, la proporcionalidad entre la representación que cada género tiene en los distintos grupos de funcionarios y la que ha resultado de las convocatorias de provisión de puestos de libre designación se va manteniendo en niveles razonables. Durante 2006, tiene el siguiente signo: En el Grupo A, la representación de genero es del 70% H por 30% M, habiendo resultado en los concursos LD, 67% H por 33% M; en el Grupo B, la representación de género es del 51% H por 49% M, habiendo resultado en los concursos LD, 64% H por 36% M ; por último, en el Grupo C, la representación de género es del 50% H por 50% M, habiendo resultado en los concursos LD, 50% H por 50% M.
Puede concluirse por tanto que la proporcionalidad es favorable a las mujeres en el Grupo A, desfavorable en el Grupo B, y equivalente en el C.

El gabinete de la SGH tiene asignados cuatro puestos de trabajo de nivel 30. En la actualidad, dos están ocupados por hombres, uno por mujer y otro vacante.

IEF:
<table><tr><th>TIPO DE ORGANO</th><th>HOMBRES</th><th>MUJERES</th></tr><tr><td>MESA DE CONTRATACION.</td><td>4</td><td>3</td></tr><tr><td>COMISION DE EXPERTOS SOBRE EL ANALISIS DEL SISTEMA TRIBUTARIO ESPAÑOL A LA LUZ DE LAS LIBERTADES COMUNITARIAS.</td><td>21</td><td>5</td></tr><tr><td>COMISION EXPERTOS PARA EL ESTUDIO DEL SISTEMA DE FINANCIACION AUTONOMICA.</td><td>16</td><td>2</td></tr></table>
En el segundo semestre del año 2006, la Dirección General de Coordinación Financiera con las CC.AA. perteneciente a la Secretaría General de Hacienda, tiene asignados un número total de trece puestos de subdirectores generales, subdirectores adjuntos y asesores. Pues bien, se encuentran ocupados por mujeres 8 puestos y 5 por hombres, lo que supone que el 61,5% de los niveles predirectivos y directivos de esa Dirección General se encuentran ocupados por mujeres. Actualmente se ha procedido a la cobertura total de plantilla de los directivos y predirectivos.

Si tomamos en consideración el número de puestos directivos desempeñados por Interventores Auditores del Estado, de un total de 7 puestos, 4 son desempeñados por mujeres, lo que supone un 57%, porcentaje muy superior al 35,9% de representación femenina en el Cuerpo Superior de Interventores auditores del Estado.

Atendiendo al total de puestos de trabajo de naturaleza directiva o predirectiva, este porcentaje representa el 55,6%, porcentaje que, al igual que en el caso anterior, supera ampliamente el la representación de las Interventoras en el Cuerpo Superior de Interventores Auditores del Estado.</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>(*) 7.2.e).- Medidas de promoción profesional de las empleadas públicas:

e) Se procurará obtener la paridad entre hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados de la Administración General del Estado y en los comités de expertos.</td>
<td>En Loterías y Apuestas del Estado, en la composición de la Junta y de la Mesa de Contratación, se mantiene la paridad entre hombres y mujeres.

IEF:

<table>
<tr><th rowspan="2">TIPO DE ORGANO</th><th colspan="2">HOMBRES</th><th colspan="2">MUJERES</th></tr>
<tr><th>POR PARTE SOCIAL</th><th>POR PARTE IEF</th><th>POR PARTE SOCIAL</th><th>POR PARTE IEF</th></tr>
<tr><td>COMISION PARITARIA ACCION SOCIAL.</td><td>3</td><td>1</td><td>1</td><td>3</td></tr>
<tr><td>COMISION PARITARIA PARA FORMACION.</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>2</td></tr>
<tr><td>COMISION PARTIARIA PARA EL SEGUIMIENTO DE LA CAFETERIA.</td><td>6</td><td>2</td><td>0</td><td>4</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>(*) 7.3 Medidas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración:

a) Realización cursos y seminarios destinados a la formación de los empleados públicos en el valor de la igualdad de género.</td>
<td>Durante los días 30 de noviembre y 1 y 4 de diciembre de 2006, se han celebrado para el personal de Loterías y Apuestas del Estado, unas jornadas sobre perspectivas de género en la gestión pública, en colaboración con el INAP.

En la AEAT, para 2007 está previsto iniciar acciones formativas al respecto en el Plan de Formación Continua,

El Plan de Formación del Ministerio de Economía y Hacienda al que asisten los funcionarios de la IGAE ofrece estos cursos de forma periódica.</td>
</tr>
<tr>
<td>(*) 7.3.

b) Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.</td>
<td>En los procesos selectivos para cubrir plazas de Médico y Diplomados Universitarios en Enfermería en Loterías y Apuestas del Estado, se ha incluido el siguiente tema: “El principio de la igualdad de género. Su tratamiento en el Derecho Comunitario y en la Constitución Española”.

En todas las convocatorias de procesos selectivos de la AEAT se incluyen temas relativos a la normativa vigente sobre igualdad de género.

Los temarios de las oposiciones a los Cuerpos Superior de Interventores y Auditores del Estado y Técnico de Auditoria y Contabilidad, incluyen temas relativos a la normativa vigente sobre igualdad de género.

El Instituto de Estudios Fiscales ha publicado este año en su revista “Documentos de Trabajo” nº 5/06 la Mesa Redonda sobre “El papel de la mujer en la alta dirección de la Administración Tributaria” que se realizó en el seminario celebrado en Valencia en el año 2005.</td>
</tr>
<tr>
<td>(**) 7.4.

b) Se tipificará en el Reglamento de Régimen Disciplinario el acoso sexual en las relaciones profesionales de los funcionarios públicos.</td>
<td>En Loterías y Apuestas del Estado, en el ámbito de la negociación del Convenio Colectivo para el personal laboral se ha tipificado, en el régimen disciplinario, la violencia de género.</td>
</tr>
</table>

(*) 7.5.- Se acuerda implantar en las webs de todos los ministerios y organismos públicos secciones específicamente dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad.	**IEF**: en estudio su inclusión
(*) 7.6.- Se acuerda que las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de estudio y aplicar, en su caso, políticas públicas de igualdad	

Medidas O.M. PRE/525/2005, de 7 de marzo

Medidas en seguimiento permanente (*) y Medidas pendientes de ejecución (**)

SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMÍA

1.- EMPLEO

(*) 1.1.- Se acuerda que el 60% de las acciones del Plan Nacional de acción para el empleo se dirija a mujeres, lo que supondrá que, a lo largo de este año, 1.250.000 mujeres se verán beneficiadas con esta medida. Además todos los programas públicos de fomento del empleo, tanto a efecto de subvenciones como de medida de mejora de la ocupabilidad, considerarán como objetivo prioritario las mujeres	
(**) 1.2.- Se acuerda introducir en los pliegos de cláusulas de contratación con la Administración Pública, criterios que *favorezcan* la contratación de mujeres por parte de las empresas que concursen"	Medida pendiente de aplicar en los próximos pliegos del **Tribunal de Defensa de la Competencia**.
(*) 1.3.- En la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos y empresas que dependan de ella, los órganos de selección de personal tendrán composición paritaria"	Los miembros de los Tribunales de Selección del **Instituto de Crédito Oficial** son mayoritariamente mujeres. En el proceso de selección llevado a cabo para la Oferta de Empleo Público 2006 (llevado a cabo entre mayo y julio de 2006, el **73 %** de los miembros de estos tribunales son mujeres).
(*) 1.4.- Se acuerda establecer instrumentos para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, hasta alcanzar la paridad".	En el **Tribunal de Defensa de la Competencia,** los últimos nombramientos en puestos de responsabilidad han sido de mujeres, siendo actualmente el porcentaje de mujeres en ese tipo de puestos del 40% del total.
(**)1.5.- Igualmente, se acuerda establecer un porcentaje de reserva de, al menos, un cinco por ciento para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina. Esta medida, tras el acuerdo con los interlocutores sociales, se hará extensiva al sector privado"	

2.- EMPRESA

(*) 2.1.-Se acuerda establecer un programa de actuaciones e incentivos, negociados con las organizaciones empresariales, que promuevan la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las empresas y a sus consejos de administración.	
(*)2.2 Se acuerda dar continuidad al convenio suscrito entre el Instituto de la Mujer, la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa y la Caixa para facilitar la concesión de microcréditos a mujeres emprendedoras y empresarias. Además, se acuerda ampliar estos convenios con otras entidades financieras.	El **ICO** dispone actualmente de una Línea de Microcréditos propia, dotada con 12.500.000 de euros para el período 2005-2006, con la que se trata de impulsar pequeñas iniciativas empresariales entre colectivos desfavorecidos, con problemas para obtener financiación en los canales tradicionales o que enfrentan alguna desventaja que les hace merecedores de una especial atención. Entre estos colectivos preferentes se encuentra el de las mujeres. Desde enero a diciembre de 2006, las mujeres han formalizado un 49,01% del total de las operaciones realizadas y se han beneficiado del 48,44 % de los fondos concedidos. Asimismo, se han creado gracias a estos microcréditos 128 puestos de trabajo, lo que supone un 46,89 % del total de los puestos de trabajo creados.

3.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

(*) 3.1.- Se aprueba, en el ámbito de las Administraciones públicas, previa negociación con las centrales sindicales, el establecimiento de una modalidad especifica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad,, de conformidad con lo establecido en el Art.3.1de la Orden PRE/525/20O5, de 7 de marzo	En el IV Convenio Colectivo del **ICO**, con vigencia hasta diciembre de 2006, se han introducido las siguientes medidas: - Mejora de las condiciones de la reducción de jornada por cuidado de hijos menores y familiares: Posibilidad de reducir la jornada por cuidado de hijos o familiar entre un 1/5 y un ½ (anteriormente sólo era posible ½ y 1/3). Dicha reducción se podrá disfrutar hasta que el hijo cumpla los 12 años. - Permiso por lactancia: Posibilidad de unir el permiso por lactancia a la baja por maternidad incrementándose de esta forma la baja por maternidad en 13 días. - Baja por maternidad: Posibilidad de reducir voluntariamente la baja por maternidad al periodo mínimo establecido por Ley (6 semanas) y el resto disfrutarlo mediante reducción de jornada. Actualmente, de una plantilla fija total de 278 empleados, 220 empleados de ellos están sujetos al IV Convenio Colectivo. Entre los 220 empleados de convenio colectivo, 30 de ellos (13,64%) disfrutan de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar, y de esos 30, 16 (53,34%) tienen reducción de 1/5.
(*} 3.2.- Se habilita, previa negociación con las organizaciones sindicales, a las autoridades competentes para que autoricen con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.	Actualmente, el convenio colectivo del **ICO** recoge ya una gran flexibilidad horaria en la jornada laboral (tanto en la entrada –de 8:00 a 9:30-, salida –a partir de las 17:45 h- como hora de la comida). Hasta la fecha, ningún empleado ha planteado la posibilidad de aumentar la flexibilidad de su jornada, con carácter personal y temporal.

(*) 3.4.- Igualmente, en la Administración General del Estado se adoptarán medidas de esta naturaleza" (referencia a la creación de escuelas infantiles)	En el **Instituto Nacional de Estadística** no se han creado escuelas infantiles pero se ha creado en el Plan de Acción Social de 2006 una ayuda de guardería por un importe máximo anual de 2.200 euros.

4.- INVESTIGACIÓN

(*) 4.2.- Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo".	

7.- OTRAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD

(*) 7.1.- Medidas de promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo público: todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público incluirán, en su caso, la mención a la infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos.	
(*) 7.2.b).- Se reservará al menos un 40 por ciento de las plazas en los cursos de formación del personal directivo adscrito a la Administración General del Estado para adjudicarlas a las mujeres que reúnan los requisitos exigidos en las convocatorias.	
(*)7,2 c) Previo acuerdo con las organizaciones sindicales, todos los departamentos ministeriales establecerán dentro de sus planes de formación, actividades encaminadas a la promoción interna de sus empleadas.	Las promociones que han tenido lugar durante el primer semestre del año 2006 en el **Instituto de Crédito Oficial** han afectado en gran medida a mujeres, pues éstas han sido las más beneficiadas (60 %). Han sido promocionados 5 empleados, 4 al grupo profesional de Técnicos (3 de ellos mujeres) y 1 al grupo profesional de Administrativos (hombre). Además en el año 2006 han resultado también promocionados a través del sistema de desarrollo profesional (SDP) dentro del Grupo Profesional de Técnicos 20 empleados, siendo 10 de éstos mujeres.

(*) 7.2.d).- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, se procurará guardar la proporcionalidad con la representación que cada género tenga en el grupo de titulación correspondiente"	En el ámbito de la **Secretaría de Estado de Economía**, se trata de implementar todas las medidas tendentes a la igualdad, y el reflejo de ello está en la actual distribución entre mujeres y hombres de los puestos de libre designación en las distintas Direcciones Generales. A fecha de hoy hay 46 puestos de libre designación ocupados por mujeres y 37 por hombres. El **Instituto de Crédito Oficial** aplica una política de contratación igualitaria entre hombres y mujeres. En la actualidad el 38 % de los mandos intermedios y directivos son mujeres, tasa que crece paulatinamente durante los últimos años (35 % en el año 2003). En el **Tribunal de Defensa de la Competencia** se guarda la proporcionalidad.
(*) 7.2.e).- Medidas de promoción profesional de las empleadas públicas: e) Se procurará obtener la paridad entre hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados de la Administración General del Estado y en los comités de expertos.	En el **Tribunal de Defensa de la Competencia** en el último año se han nombrado a tres mujeres para los puestos de vocal del Pleno del Tribunal y en las Mesas de Contratación hay mayoría de mujeres.
(*) 7.3 Medidas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración: a) Realización cursos y seminarios destinados a la formación de los empleados públicos en el valor de la igualdad de género.	En el Plan de Formación del I**nstituto Nacional de Estadística** 2006 se ha incluido el curso de “Igualdad de Género”.
(*)7.3. b) Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.	En los procesos selectivos que han tenido lugar en el **INE** durante el año 2006 se ha incluido un tema relativo a la normativa vigente en materia de igualdad de género.
(**) 7.4. b) Se tipificará en el Reglamento de Régimen Disciplinario el acoso sexual en las relaciones profesionales de los funcionarios públicos.	El **ICO** planteará a las centrales sindicales en la próxima negociación colectiva, la inclusión de este supuesto como motivo de falta grave.
*) 7.5.- Se acuerda implantar en las webs de todos los ministerios y organismos públicos secciones específicamente dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad.	En los próximos meses se implantará en la web del **Tribunal de Defensa de la Competencia.**

*) 7.6.- Se acuerda que las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de estudio y aplicar, en su caso, políticas públicas de igualdad	

Medidas O.M. PRE/525/2005, de 7 de marzo

Medidas en seguimiento permanente (*) y Medidas pendientes de ejecución (**)

SUBSECRETARÍA

1.- EMPLEO

(*) 1.1.- Se acuerda que el 60% de las acciones del Plan Nacional de acción para el empleo se dirija a mujeres, lo que supondrá que, a lo largo de este año, 1.250.000 mujeres se verán beneficiadas con esta medida. Además todos los programas públicos de fomento del empleo, tanto a efecto de subvenciones como de medida de mejora de la ocupabilidad, considerarán como objetivo prioritario las mujeres.	En el año 2006 han ingresado en la **FNMT/RCM** cuatro mujeres con carácter fijo a través de la OEP, lo que supone el 44% de los ingresos.
(**) 1.2.- Se acuerda introducir en los pliegos de cláusulas de contratación con la Administración Pública, criterios que favorezcan la contratación de mujeres por parte de las empresas que concursen"	El proyecto de Ley de Contratos del Sector Público prevé la introducción de condiciones en la ejecución de contratos que eliminen las desigualdades entre hombres y mujeres. La **FNMT / RCM** trasladará esta máxima desde el 1-1-2007 a todas las contrataciones a realizar con proveedores y contratistas
(*) 1.3.- En la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos y empresas que dependan de ella, los órganos de selección de personal tendrán composición paritaria"	Por parte del **Ministerio**, se está respetando la composición paritaria en los tribunales de las pruebas selectivas (OEP 2006). En el **Comisionado para el Mercado de Tabacos**, la Comisión de Selección de un ordenanza interino celebrada en marzo de 2006 tuvo composición paritaria. En el **Parque Móvil del Estado**, se ha aplicado en concursos-oposición de plazas de conductores, según bases informadas por el MAP. La **FNMT / RCM** promueve la paridad en la composición de los tribunales de los procesos de selección. Cuando esto no es posible en virtud de la plaza que se convoque y las estipulaciones del Convenio Colectivo, se hace constar la causa en las bases que se remiten al Ministerio de Administraciones Públicas La **Comisión Nacional del Mercado de Valores** está aplicando la medida a la totalidad de las

	convocatorias efectuadas con posterioridad a la aprobación de la Orden PRE/525/2005. Sin embargo, en 2006 se ha aplicado de forma efectiva en el 66,67% de las convocatorias, ya que los miembros se designan de las direcciones vinculadas al puesto y en algunas de ellas, el personal anterior es masculino en su mayoría. Con las nuevas incorporaciones que se van efectuando, la composición de los órganos de selección se irá igualando.
(*) 1.4.- Se acuerda establecer instrumentos para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, hasta alcanzar la paridad".	En general, las medidas adoptadas para favorecer la igualdad hombre-mujer han generado una significativa mejora en la provisión de puestos de carácter directivo en el ámbito del **Ministerio y** de **sus OOAA**, así como en el de la AEAT. En la **Comisión Nacional del Mercado de Valores** ha tenido lugar un nuevo nombramiento de miembro del Consejo, que ha recaído en una mujer.
( )1.5.-** Igualmente, se acuerda establecer un porcentaje de reserva de, al menos, un cinco por ciento para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina. Esta medida, tras el acuerdo con los interlocutores sociales, se hará extensiva al sector privado"	En el **Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas**, el porcentaje mujeres/varones es del 56/44%

2.- EMPRESA

(*) **2.1.-**Se acuerda establecer un programa de actuaciones e incentivos, negociados con las organizaciones empresariales, que promuevan la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las empresas y a sus consejos de administración.	En el seno de la **Comisión Nacional del Mercado de Valores** el Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo (Documento único con las recomendaciones de Gobierno Corporativo a efectos de los dispuesto en el apartado f) de la Orden ECO/3722/2003, de 26 de diciembre) recoge esta propuesta. Contiene recomendaciones específicas para incrementar la representación de las mujeres en los Consejos de Administración de la sociedades: - El Consejo de Administración reflejará la diversidad de conocimientos, de género, y de experiencias precisas para desempeñar sus funciones con eficacia, objetividad e independencia. - Cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo deberá explicar los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación. - En particular, la Comisión de nombramientos deberá velar para que al proveerse nuevas vacantes: a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras; b) La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado. - El Informe Anual de Gobierno Corporativo incluirá un apartado sobre diversidad de género con información detallada sobre:

	a) La distribución por sexos, al término del ejercicio, del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías o niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros. b) Los cambios producidos en dicha distribución a lo largo del ejercicio El gado de cumplimiento aún no es evaluable por ser referencia de sociedades cotizadas en el primer semestre de 2008 Las dificultades para la implantación efectiva de la medida radican en que el artículo 116 de la Ley del Mercado de Valores, obliga a las sociedades cotizadas españolas a consignar en su Informe Anual de Gobierno Corporativo, *el grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo o, en su caso, la explicación de la falta de seguimiento de dichas recomendaciones*. De este modo, la legislación española deja a la libre autonomía de cada sociedad la decisión de seguir o no las recomendaciones de gobierno corporativo, pero les exige que, cuando no lo hagan, revelen los motivos que justifican su proceder.

3.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

(*) 3.1.- Se aprueba, en el ámbito de las Administraciones públicas, previa negociación con las centrales sindicales, el establecimiento de una modalidad especifica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad,, de conformidad con lo establecido en el Art.3.1de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo	En el **Comisionado para el Mercado de Tabacos**, una funcionaria con hijos menores de 12 años se ha acogido a una jornada parcial del 50% con la correspondiente disminución retributiva La **FNMT/RCM** tiene reconocido en convenio este derecho a sus trabajadores, habiéndose autorizado la jornada reducida a dos empleados por cuidado de familiares directos (padres). La **Comisión Nacional del Mercado de Valores** ha ejecutado la Orden APU/3902/2005 de 15 de diciembre, si bien su grado de ejecución dependerá del número de peticiones, ya que se autoriza siempre, bajo petición del interesado.
(*) 3.2.- Se habilita, previa negociación con las organizaciones sindicales, a las autoridades competentes para que autoricen con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.	En la **FNMT-RCM** existe la posibilidad de adscripción a turno fijo, flexibilidad de horario o cambio temporal de puesto de trabajo, previa valoración de cada caso por la Comisión Paritaria, siendo extensiva esta medida a cualquier situación, independientemente de que se genere para cuidado de descendientes, ascendientes u otras personas a cargo. A efectos de garantizar el derecho a la intimidad y preservar la confidencialidad de la información se ha creado una subcomisión formada por dos personas, un representante de los trabajadores y otro de la dirección, que analizan el problema conjuntamente con la persona afectada y proponen a dicha comisión la mejor alternativa posible. Actualmente hay reconocidas 24 situaciones de este tipo y dos traslados

(*) 3.4.- Igualmente, en la Administración General del Estado se adoptarán medidas de esta naturaleza" (referencia a la creación de escuelas infantiles)	**Escuelas infantiles**. Existen cinco en otras tantas **Delegaciones de Economía y Hacienda**, aunque una de ellas (Zaragoza) está temporalmente cerrada por obras en el edificio. Además hay una en los **servicios centrales** (Complejo Cuzco) compartida con el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. El Plan de Acción Social del **Departamento** para 2006 incluye ayudas para sufragar gastos en escuelas infantiles para los empleados públicos con hijos de 0 a 3 años. El gasto en esta ayuda aumenta un 30% respecto al año anterior incrementándose la ayuda individual (en 2005 ya aumentó también más del 30%), Para el año 2007 se aumentará nuevamente la cuantía de esta ayudas en más de un 35 % y se creará una nueva ayuda por nacimiento o adopción. **Conciliación familiar**. Se crea una ayuda a la familia para los empleados del **Ministerio** que tengan a su cargo ascendientes mayores de 65 años, que convivan con el empleado y tengan dependencia económica del trabajador y una ayuda para las adopciones. En el año 2007 se potenciará esta ayuda aumentando su cuantía. Por otra parte, todas las ayudas de acción social se han extendido a las empleadas o empleados en excedencia por cuidado de hijos o de familiares a cargo. También se han introducido medidas en organismos públicos (ej.: **FNMT-RCM**, **Parque Móvil del Estado**). A través del Grupo de Empresa de la **FNMT RCM** se organizan actividades culturales y recreativas tanto para los empleados como para sus hijos (lectura, conferencias, viajes, música, teatro, cine, visitas a museos, etc.) Así mismo, en periodo vacacional escolar también se organizan colonias infantiles, estableciéndose grupos por intervalos de edad, con el límite de 14 años.

4.- INVESTIGACIÓN

(*) 4.2.- Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo".	
(**) 4.3.- Se acuerda la elaboración de un **informe anual sobre salud y género** que se presentará ante el Parlamento. Así mismo, se acuerda elaborar un informe sobre la salud sexual y reproductiva, lema del Día Mundial de la Salud del año 2005"	En materia de salud y género se tienen establecidos reconocimientos ginecológicos bianuales para todas las empleadas del **Ministerio** que voluntariamente deseen acogerse a esta medida preventiva; así mismo, se lleva a efecto la protección de las mujeres embarazadas, o en periodo de lactancia, hasta el punto de separarlas totalmente de las unidades productivas y generar su cambio de puesto de trabajo a las áreas de estructura.

7.- OTRAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD

(*) 7.1.- Medidas de promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo público: todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público incluirán, en su caso, la mención a la infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos.	Por el momento no se ha incluido esta indicación en las convocatorias, si bien en la mayor parte de los Cuerpos adscritos al **Ministerio** de Economía y Hacienda con convocatorias de OEP existe una composición equilibrada entre hombres y mujeres, salvo en el caso de Delineantes (86-87% de hombres). En convocatorias de organismos (ej.: **P.M. del Estado, FNMT-RCM** se está respetando esta mención). En el **Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas**, el porcentaje mujeres/hombres es el 54/44. En todas las bases de las convocatorias de la **FNMT RCM** se hace constar expresamente que se tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Directiva Comunitaria de 9 de febrero de 1976 y lo previsto en el acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.
(*) 7.2.b).- Se reservará al menos un 40 por ciento de las plazas en los cursos de formación del personal directivo adscrito a la Administración General del Estado para adjudicarlas a las mujeres que reúnan los requisitos exigidos en las convocatorias.	Se tiene en cuenta por parte del **Ministerio**. En el año 2005, la participación de mujeres fue superior al 64% y si bien, en el año 2006, descendió al 30%, todas las solicitudes presentadas por mujeres fueron atendidas.
(*) 7.2.d).- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, se procurará guardar la proporcionalidad con la representación que cada género tenga en el grupo de titulación correspondiente"	En el ámbito del **Ministerio**, la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, hay prácticamente paridad entre hombres y mujeres en puestos superiores En el ámbito del **Ministerio y** de **sus OOAA** (sin incluir la AEAT) las cifras de nombramientos con posterioridad al 28/02/05, son las siguientes: • En altos cargos, en el año 2006, de los 9 altos cargos que se han nombrado 6 han sido hombres y 3 mujeres; pero considerando sólo los 4 que acceden a esa condición (sin incluir por tanto los que ya eran altos cargos pero en otro centro directivo del MEH), también los nombramientos han sido paritarios. De esta manera, el porcentaje en el que se distribuyen los altos cargos del MEH (25), pasa a ser del 40% mujeres y 60% hombres. • De los 5 nombramientos al frente de las Delegaciones de Economía y Hacienda desde la fecha indicada, el 60% han recaído en mujeres.. • En los puestos de libre designación, los nombramientos efectuados en el año 2006 en puestos directivos (niveles 29 y 30), han recaído en mujeres en cerca de un 46%. Este porcentaje es incluso superior al de mujeres del grupo A en el Departamento (el 38%), que es la referencia que debe tenerse en cuenta según el punto 2.5 del Plan por la igualdad de género en la Administración General del Estado.
(*) 7.2.e).- Medidas de promoción profesional de las empleadas públicas: **e)** Se procurará obtener la paridad entre hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados de la Administración General del Estado y en los comités de expertos.	En todas las convocatorias de procesos selectivos del **Ministerio**, la composición de los Tribunales se está haciendo con criterios de paridad. El Comité Consultivo del **Comisionado para el Mercado de Tabacos** consta de 18 miembros, de los cuales 3 son mujeres.

	En el **Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas**, la dificultad para asegurar la efectiva aplicación de la medida radica en que los miembros de los Comités que existen en el Instituto son nombrados a propuesta de una pluralidad de Instituciones, Órganos oficiales y Corporaciones que gozan de autonomía en la selección de sus representantes, por lo que el margen de discrecionalidad del Instituto es nulo.
(*) 7.3 Medidas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración: **a)** Realización cursos y seminarios destinados a la formación de los empleados públicos en el valor de la igualdad de género.	En el año 2006 se han convocado en el ámbito del **Ministerio** 30 cursos en servicios centrales y 18 en los servicios periféricos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida personal y profesional. Además, se ha organizado la "jornada por la igualdad" con los secretarios generales de todas las **Delegaciones** de Economía y Hacienda con la celebración de cinco talleres simultáneos sobre materias relacionadas con la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y profesional. En el Plan de Formación de la **FNMT-RCM** para el año 2007 está previsto incluir cursos dirigidos a fomentar el valor de la igualdad de género
(*) 7.3. **b)** Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.	Se ha incluido en todos los exámenes para acceso a cuerpos adscritos al **Ministerio.** En el **Parque Móvil del Estado**, se ha recogido en las bases de la Convocatoria de Concurso-oposición de conductores.
(**) 7.4. **b)** Se tipificará en el Reglamento de Régimen Disciplinario el acoso sexual en las relaciones profesionales de los funcionarios públicos.	
(*) 7.5.- Se acuerda implantar en las webs de todos los ministerios y organismos públicos secciones específicamente dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad.	En el ámbito del **Ministerio**, el Consejo Editorial del Portal de Internet acordó el 22.7.05 la creación de una sección específica que agrupe la información sobre las medidas adoptadas por el Departamento orientada a la promoción de la igualdad Se ha incluido una página específica en el portal que recoge toda la información recabada de las distintas unidades y organismos referente a las medidas adoptadas en relación con la Igualdad de Género. Se ha incluido en la página de inicio un banner a las campañas que desde el MAP y Presidencia se están impulsando (Plan CONCILIA).
(*) 7.6.- Se acuerda que las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de estudio y aplicar, en su caso, políticas públicas de igualdad	