



MINISTERIO
DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PARQUE MÓVIL DEL ESTADO V0

CORREO ELECTRÓNICO
recursos.humanos@pme.minhafp.es

C/ CEA BERMÚDEZ, 5
28071 MADRID
TEL.: 91 360 98 00
FAX: 91 593 83 83
CódigoDIR3: EA0017521

CSV : GEN-c183-3cd4-e0d8-2558-f78c-2c5f-9ed3-c525

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MIGUEL ANGEL CEPEDA CARO | FECHA : 01/12/2017 13:33 | NOTAS : F





PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PARQUE MÓVIL DEL ESTADO

2017-2020

I.	INTRODUCCIÓN	2
	Contexto	2
	Ámbito de aplicación.....	3
	Vigencia del Plan	3
II.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	3
III.	OBJETIVOS DEL PLAN.....	4
IV.	EJES Y MEDIDAS.....	5
	1. Acceso al empleo público	5
	2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional	5
	3. Formación, información y sensibilización	5
	4. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral .	5
	5. Retribuciones.....	5
	6. Situaciones de especial protección: violencia de género y otras.....	5
	7. Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos	5
V.	SEGUIMIENTO DESARROLLO Y EVALUACIÓN.....	11





I. INTRODUCCIÓN

El Parque Móvil del Estado, como Organismo Autónomo, tal y como se preve en el artículo 98 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, adscrito al Ministerio de Hacienda y Función Pública y a través de la Subsecretaría del mismo, es la institución que realiza la determinación y gestión de los servicios de automovilismo de los órganos centrales de la Administración General del Estado, de los organismos públicos y demás entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado, así como los de los Órganos Constitucionales del Estado, a través de la prestación de los servicios automovilísticos de representación, los generales o de incidencias y los de atención al protocolo del Estado.

Como organismo relacionado con las instituciones de la Administración del Estado, y al amparo de las políticas de igualdad desarrolladas por los poderes públicos en los últimos años, no permanecer ajeno a la realidad que pretende el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como medio para la construcción de una sociedad más justa y más democrática.

Este Plan es el instrumento a través del cual, en el ámbito del Parque Móvil del Estado, se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pudieran persistir en este ámbito, a fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El Plan lleva aparejado, desde el principio, un programa de evaluación, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como poder evaluar los resultados obtenidos

Contexto

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea, destacando la importancia que han tenido el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOEIH), avanzó en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.





A tal fin, y dando cumplimiento al artículo 17 de la LOIEMH, el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014, aprobó el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO)*. Este Plan, es el instrumento a través del cual se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo e integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de manera transversal en todas las políticas y acciones del Gobierno.

Finalmente, la Resolución de 26 de noviembre de 2015 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, establece unos objetivos determinando que deben perseguirse especialmente con su implantación, junto con las acciones y medidas previstas para conseguirlo.

El Parque Móvil Del Estado ha constituido un Grupo de trabajo para la recogida de los datos sobre composición de la plantilla por sexos, grupo profesional, edad, salarios, selección y promoción, etc., a partir de los cuales se ha confeccionado el Plan de Igualdad del Organismo.

Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad afecta a la totalidad de la plantilla del Parque Móvil del Estado.

Vigencia del Plan

Se determina un plazo de vigencia del presente Plan del Parque Móvil del Estado del período comprendido entre 2017- 2020 para conseguir los objetivos que se propone.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, este plan de igualdad se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro. En caso de considerarse necesario hacer un nuevo plan de igualdad, el proceso se iniciará dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

II. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El Plan de Igualdad del Parque Móvil del Estado incluye la estructura, materias y contenidos que la Ley de Igualdad recoge y obedece a un diagnóstico de la situación, diagnóstico al que se llega a partir de la información cuantitativa y de un análisis cualitativo específicamente realizado previamente por el Grupo de trabajo de igualdad, con carácter previo a la elaboración de este Plan.

En este Diagnóstico se analiza la información y situación del organismo en cuanto a los las áreas de:

- Distribución de la plantilla por sexos





- Acceso al empleo
- Condiciones de trabajo y carrera profesional
- Formación, información y sensibilización
- Tiempo de trabajo y conciliación
- Retribuciones
- Situaciones de acoso y violencia de género

Tras el análisis de los datos de la plantilla de personal trabajador, si bien no se han detectado en el diagnóstico elementos de discriminación entre sexos, se concluye que la presencia de mujeres es muy reducida (en torno al 11 %) y el envejecimiento de la plantilla es muy alto (46 años de media).

Un aspecto destacable es que en el grupo del personal con estudios primarios es mayoritaria la presencia de las mujeres, el 87,5%, frente al 12,5% de los hombres, y en general existe segregación ocupacional entre las mujeres tanto horizontal (concentración en ciertos grupos profesionales) como vertical (baja representación en puestos de responsabilidad y jefaturas).

Sin embargo, en relación a la formación del total de la plantilla, la participación de las mujeres en los cursos formativos ha sido relativamente mayor, el 23% y el de hombres el 15%. Por esto se deben articular formas específicas para facilitar la mejora formativa de los hombres, por ser el colectivo mayoritario.

III. OBJETIVOS DEL PLAN

Este Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Parque Móvil del estado tiene como objetivo general seguir impulsando la igualdad de género, avanzando en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Entre sus objetivos principales se encuentran:

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el PME.

Fomentar la consecución de una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva del organismo.

Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.

Mantener la mejora de la conciliación de la vida personal y laboral de hombres y mujeres mediante la difusión de las medidas existentes.

Difundir la importancia de la formación para el desarrollo profesional de la plantilla, especialmente entre los hombres que la componen, ya que es el grupo de trabajadores y presencia minoritaria en las acciones formativas.





Seguir promoviendo unas condiciones de trabajo y una política de empresa que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Promover acciones de formación frente a la violencia de género.

Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.

IV. EJES Y MEDIDAS

1. Acceso al empleo público
2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional
3. Formación, información y sensibilización
4. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
5. Retribuciones
6. Situaciones de especial protección: violencia de género y otras
7. Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos

A través del primero se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público

Mediante el segundo se busca la mejora de la igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional del personal empleado.

El eje tercero, dedicado a la formación, información y sensibilización es el elemento fundamental para una aplicación transversal de las políticas de igualdad.

A través del eje cuarto, dedicado al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad se pretende alcanzar gran parte de los objetivos prioritarios del Plan.

El eje quinto, retribuciones, se articula en torno a conocer las causas que puedan motivar que las mujeres en el desarrollo de su trayectoria profesional a veces ocupen puestos menos retribuidos que los de los hombres.

El eje sexto pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género y a velar por otras situaciones que requieran especial protección.

El último de los ejes, recoge las medidas de carácter instrumental complementario para conseguir los objetivos propuestos y facilitar la consecución de las medidas de carácter sustantivo.





Cada uno de estos ejes contiene una serie de medidas o acciones adoptadas para alcanzarlos, algunas de las cuales ya se vienen realizando y otras medidas establecen nuevos ámbitos de actuación.

Eje 1. Acceso al empleo público

En el Parque Móvil del Estado el empleo público no muestra desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios constitucionales de capacidad, merito e igualdad.

Este eje tiene por objetivo prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público.

Para conseguirlo se requieren actuaciones que faciliten la inclusión e integración transversal de los principios de igualdad y participación equilibrada en la composición de los tribunales, órganos de selección y en los programas selectivos.

Acciones del eje de Acceso al empleo

Medidas	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1.Mantener la paridad en los tribunales y/o órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de los cargos más representativos y difundirla.	Subdirección General de RRHH/Jefatura de Gestión de Personal	Tarea continua	Existencia del documento con la información de los tribunales
2.Mantener en los listados con la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo, un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.	Subdirección General de RRHH/Jefatura de Gestión de Personal	Tarea continua	Existencia del documento con la información porcentual distribuida por sexo





Eje 2. Condiciones de trabajo y carrera profesional

Este eje tiene por objetivo asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en el empleo público, promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad para reducir las desigualdades y desequilibrios de origen cultural y social que pudieran darse en el PME.

Acciones del eje de Carrera profesional

Medidas	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1. Mantener medidas razonables y adecuadas para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad, la realización de los cursos selectivos en aquellos procesos de acceso al PME donde se prevean, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurren dichas situaciones	Subdirección General de RRHH/Jefatura de Gestión de Personal	Tarea continua	Existencia del documento con la información
2. En las convocatorias de concursos de méritos o traslados, incluir, como mérito a valorar, la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.	Subdirección General de RRHH/Jefatura de Gestión de Personal	Tarea continua	Existencia del documento con la información

Eje 3. Formación, información y sensibilización

La línea de actuación principal implicará el cumplimiento del mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. En paralelo se hace necesario





informar y difundir los datos desagregados por sexo para fomentar el conocimiento de las situaciones de desigualdad y contribuir a la aplicación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Este eje tiene como objetivo sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Acciones del eje de Formación, información y sensibilización

Medidas	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1. Fomentar la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo el personal del PME.	Subdirección General de RRHH/Jefatura de Relaciones Laborales/Formación	2017	Número de acciones formativas realizadas
2. Incluir en los planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre el personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género y de Jornadas de sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres	Subdirección General de RRHH/Jefatura de Relaciones Laborales/Formación	2018	Número de acciones formativas realizadas
3. Mantener la participación de las mujeres en cursos específicos que favorezcan su acceso a puestos de responsabilidad.	Subdirección General de RRHH/Jefatura de Relaciones Laborales/Formación	Tarea continua	Número de acciones formativas realizadas





Eje 4: Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Entre las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres, parte de ellas vienen asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. También es preciso referirse a la corresponsabilidad ya que este es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral y social.

La Administración General del Estado la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, que aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado ya contenía una serie de medidas. Además, el Plan Concilia, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contenía numerosas mejoras de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre. Este introdujo un conjunto de disposiciones en materia conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, y así mismo la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, asumió prácticamente todas las medidas referidas con anterioridad.

En esta línea se prevén las siguientes acciones.

Acciones del eje de Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

Medidas	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1 Realizar acciones informativas para promover la corresponsabilidad, o de sensibilización para promover la corresponsabilidad, y también para incentivar que las trabajadoras cedan parte de su permiso de maternidad.	Subdirección General de RRHH/ Jefatura de Relaciones Laborales/Formación	Tarea continua	Número de acciones formativas realizadas y número de alumnos/as
2. Priorizar la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.	Subdirección General de RRHH/Jefatura de Relaciones Laborales/Formación	Tarea continua	Número de plazas asignadas





Eje 5. Retribuciones

Las diferencias salariales, en ocasiones, pueden encubrir discriminaciones por razón de sexo, en sentido estricto, cuando mujeres y hombres perciben remuneraciones distintas por la realización de trabajos iguales o de igual valor.

En el sector público las retribuciones básicas y complementarias de las empleadas y empleados públicos (complemento de destino, complemento específico) vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

En cuanto a la existencia de posibles diferencias de cuantía en las retribuciones medias que perciben las mujeres en relación con los hombres habría, en su caso, que estudiar las causas o factores asociados a la promoción o a la trayectoria profesional, así como a las características de los puestos que ocupan las mujeres, que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución.

Este eje tiene como objetivo favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

En el Parque Móvil del Estado se puede decir que no existe diferencia retributiva en la plantilla más allá de la propiamente determinada por el puesto.

Eje 6. Situaciones de especial protección

El presente eje se dirige a la prevención de la violencia contra la mujer y a la asistencia y protección de las víctimas de este tipo de violencia. Tiene como objetivo promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.

En el Parque Móvil del Estado no se ha detectado ninguna situación de estas características y la dirección del PME ha defendido, a través de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, la adopción de medidas de carácter organizativo para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo.

Se garantizará la confidencialidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de la protección de su integridad física y moral.

Eje 7. Medidas instrumentales

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe informar, de forma transversal, la actuación de todas las Administraciones públicas, y se han de integrar de forma activa en el desarrollo de todas sus actividades.





Este eje tiene como objetivo Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas acciones del PME.

Acciones del Eje de Medidas instrumentales

Medidas	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1. Crear un buzón de sugerencias en el PME en materia de igualdad y un apartado de intranet.	Secretaría General/Servicio de Informática/Comisión de Seguimiento	2017-2018	Existencia del buzón y visitas
2. Favorecer medidas de Teletrabajo o la utilización de nuevas tecnologías, en los puestos en los que la tarea lo permita, para mejorar la conciliación.	Secretaría General/ Subdirección General de RRHH	Tarea continua	Número de acciones
3. Continuar con la inclusión de lenguaje no sexista en la documentación interna y externa del Organismo.	Todos los departamentos	Tarea continua	Número de acciones

V. SEGUIMIENTO DESARROLLO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán además de los objetivos a alcanzar y las estrategias a adoptar, el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de las acciones y objetivos.

Así, la fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se alcancen en los diferentes ejes de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. Se realizará de forma programada y anualmente se facilitará información sobre posibles necesidades u obstáculos surgidos en su ejecución.

A) Constitución. En el mes siguiente a su aprobación se creará una Comisión de Seguimiento para evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.





B) Composición. La Comisión de Seguimiento estará compuesta con carácter paritario por representantes del PME y representantes de las organizaciones sindicales. La persona designada por el PME actuará como persona responsable coordinadora ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

C) Funciones. La Comisión de Seguimiento tendrá las funciones siguientes:

Conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan.

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de un informe anual que refleje el avance respecto a los objetivos fijados y la proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos. Este informe anual recogerá información sobre:

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
2. El grado de cumplimiento de las medidas
3. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
4. La identificación de posibles acciones futuras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas la Comisión de Seguimiento podrá recabar información de cuantas comisiones de trabajo existen o puedan constituirse, así como de los distintos departamentos.

D) Funcionamiento. La Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente con carácter ordinario, así como en reuniones extraordinarias cuando lo pacten ambas partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Madrid, a 30 de Noviembre 2017

El Director General
del Parque Móvil del Estado

Fdo.: Miguel Ángel Cepeda
(Firmado digitalmente)

