



Adaptación de las medidas específicas del III Plan de Igualdad de la AGE al CEM

2023-2024



Tabla de contenido

1. OBJETIVO 3
2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. 4
2.1 Total efectivos CEM distribuidos por género 5
2.2. Total efectivos CEM distribuidos por género y tipo de relación laboral 5
2.2.1- Personal funcionario CEM distribuidos por grupos y género 6
2.2.2 Personal laboral del CEM distribuidos por grupos y género 6
2.2.3 Altos cargos CEM distribuidos por género (situación actual)..... 6
2.2.4 Funcionarios CEM distribuidos por niveles de acuerdo con RPT 7
2.3 Medidas de conciliación familiar 7
2.4 Formación en igualdad 8
2.5 Denuncias por acoso sexual y acoso por razón de género 8
2.6 Diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres..... 9
2.7 Procesos de selección 2022..... 9
2.8 Otras Actuaciones 10
3. PROCESO DE ELABORACIÓN..... 11
4. CONCLUSIONES 11
5. EJES Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CEM 11
6. INSTITUCIONALIZACIÓN. LIDERAZGO. ROLES. REVISIÓN..... 16

JOSE ANGEL ROBLES CARBONELL - 2023-01-18 14:18:19 CET , cargo=Director (ICT/137/2021, de 15 de febrero), organizacion=CENTRO ESPAÑOL DE METROLOGÍA Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_FH4KXWT7DV3YM4ZGD9E7IBAJOX69 en https://www.pap.hacienda.gob.es



1. OBJETIVO

La igualdad de género es uno de los objetivos principales a los que debe tender toda sociedad moderna. En el Centro Español de metrología (CEM) se es muy consciente del papel que las instituciones públicas deben tener para conseguir una sociedad más justa.

La Constitución Española, en su artículo 14, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

No obstante, para la consecución real de este artículo se aprobó por las cortes generales la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, el CEM se acoge a los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en especial a los criterios del artículo 51.

“Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de género.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.”*

Por su parte, la administración general del estado dispone del III Plan de Igualdad de Género de la Administración General del Estado (III Plan de igualdad), aprobado por



Acuerdo del Consejo de Ministros el 9 de diciembre de 2020, y publicado por Resolución de 29 de diciembre de 2020.

El III plan de la AGE incluye medidas de carácter transversal, de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado, para avanzar en la homogeneización a fin de disponer de criterios y acciones comunes para toda la Administración General de Estado. Esto no implica que los diferentes Departamentos Ministeriales y Organismos dependientes no puedan desarrollar medidas específicas en base a estas medidas transversales.

Con el fin de garantizar la coherencia necesaria entre los diferentes departamentos e instituciones que conforman la Administración General del Estado, el CEM, se acoge con carácter de organismo público al III Plan de Igualdad.

El III Plan de Igualdad establece un doble objetivo:

- primero, abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y,
- segundo, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de género.

Este plan se ajusta tanto en su organización interna como en su desarrollo al III plan de igualdad. Por ello, comienza con un diagnóstico de situación para terminar con el análisis de ejes y medidas.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

De forma periódica el CEM ha venido desarrollando análisis del personal desagregados por género con el objetivo de conocer de forma ajustada la situación de la mujer en el CEM. Para ello, se ha procedido a realizar un primer acercamiento a la situación actual a partir del análisis de los puestos de trabajo ocupados por mujeres y hombres.

No obstante, conscientes de la limitación de este primer análisis, se ha incluido dentro del plan de igualdad del CEM, la realización de un estudio exhaustivo con el fin de conocer la realidad existente en el centro de su personal, lo que permitirá en el futuro desarrollar nuevos planes.

A continuación, se describe brevemente la situación de los efectivos del Centro Español de Metrología a 30 de noviembre de 2022.



2.1. Total efectivos CEM distribuidos por género

GÉNERO	NÚMERO	PORCENTAJE
HOMBRES	46	54 %
MUJERES	39	46 %
TOTAL	85	100 %

De acuerdo con el III plan de Igualdad, la proporción entre mujeres y hombres en la AGE es de 48,6 % hombres y 51,4 % mujeres. En el caso del CEM existe una mayor preponderancia de hombres. No obstante, si tenemos en cuenta que en la industria alrededor del 27,87 % de los ocupados son mujeres (72,13 % hombres), de acuerdo con la EPA del tercer trimestre de 2022, el porcentaje de mujeres en el CEM es muy elevado comparado con el sector.

2.2. Total efectivos CEM distribuidos por género y tipo de relación laboral

RELACIÓN LABORAL	TOTAL	Nº HOMBRES	% HOMBRES	Nº MUJERES	% MUJERES
FUNCIONARIOS	43	19	44 %	24	56 %
LABORALES	42	27	64 %	15	36 %
TOTAL	85	46	54 %	39	46 %

La proporción de funcionarios públicos del CEM entre hombre y mujeres es muy similar, manteniéndose dentro de los parámetros establecidos por la Administración General del Estado -AGE (la cual debe estar en la proporción 40 - 60 % en sus dependencias).

Analizando el personal laboral del CEM, se comprueba que el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres. En efecto, el número de mujeres es prácticamente la mitad de los hombres, aunque se mantiene en umbrales cercanos a la proporción máxima 60 % - 40 % establecido por la AGE. Hay que tener en cuenta que los porcentajes de mujeres siguen siendo muy superiores a la media del sector.



2.2.1- Personal funcionario CEM distribuidos por grupos y género

GRUPOS	TOTAL	NºHOMBRES	%HOMBRES	NºMUJERES	%MUJERES
A1	14	5	36 %	9	64 %
A2	12	6	50 %	6	50 %
C1	13	6	46 %	7	54 %
C2	4	2	50 %	2	50 %
TOTAL	43	19	44 %	24	56 %

Si procedemos a analizar el número de funcionarios públicos respecto a sus grupos existen ciertas similitudes con las proporciones que encontramos en la AGE. Sin embargo, en el caso del CEM, se observa una sobrerrepresentación de mujeres en el subgrupo A1, mientras que en el resto de subgrupos se encuentra equilibrado.

2.2.2 Personal laboral del CEM distribuidos por grupos y género

GRUPOS	TOTAL	NºHOMBRES	%HOMBRES	NºMUJERES	%MUJERES
M3	15	9	60 %	6	40 %
M2	3	1	33 %	2	67 %
M1	12	9	75 %	3	25 %
E2	11	7	64 %	4	36 %
E1	1	1	100 %	0	0 %
TOTAL	42	27	64 %	15	36 %

En el cuadro se observa una sobrerrepresentación de hombres en el caso del personal laboral. No obstante, es necesario resaltar que la representación de mujeres es muy superior a la media del sector de la industria, de acuerdo con la EPA.

Relevante es el hecho de que en los grupos superiores (grupos M2 y M3), se observa que hay un 44 % de mujeres y un 56 % de hombres. Por ello, si bien existe una sobrerrepresentación de hombres, sigue manteniéndose dentro de los umbrales máximos establecidos por la AGE.

En los grupos inferiores (M1, E2 y E1), la proporción de hombres se acrecienta llegando al 71 %, mientras que las mujeres se limitan al 29 %. En estos niveles, los datos de distribución por género son más parecidos a los del sector industrial.

2.2.3 Altos cargos CEM distribuidos por género (situación actual)

El Centro Español de Metrología no dispone de Altos cargos.



2.2.4 Funcionarios CEM distribuidos por niveles de acuerdo con RPT

NIVEL	TOTAL	NºHOMBRES	%HOMBRES	NºMUJERES	%MUJERES
30	1	1	100 %	0	0 %
29	2	0	0 %	2	100 %
28	6	2	33 %	4	67 %
26	10	6	60 %	4	40 %
24	6	2	33 %	4	66 %
22	4	1	25 %	3	75 %
20	1	0	0 %	1	100 %
18	2	1	50 %	1	50 %
17	0	0	0 %	0	0 %
16	7	5	71 %	2	29 %
15	4	1	25 %	3	75 %
TOTAL	43	19	44 %	24	56 %

Debido a los escasos números en cada uno de los niveles, no es posible hacer un análisis pormenorizado. Sin embargo, resaltar que en los puestos directivos, (niveles 29 y 30 por RPT) encontramos a 2 mujeres por un solo hombre. Si ampliamos el análisis a los niveles 28 (de acuerdo con RPT), se observa una dirección predominantemente femenina (66 % de los puestos en niveles 28 y superiores son ocupados por mujeres).

Nivel	Composición				
	Total	N.º Hombres	% Hombres	N.º Mujeres	% Mujeres
N30	1	1	100	0	0 %
N29	2	0	0 %	2	100 %
N28	6	2	33%	4	67%

2.3 Medidas de conciliación familiar

Uno de los aspectos fundamentales donde se debe analizar la situación de igualdad es en la utilización de permisos y medidas de conciliación. De acuerdo con los datos ofrecidos por la Sección de Recursos Humanos a 1 de noviembre de 2022, la situación es:



Actuaciones	Medidas	Solicitantes		
		Hombres	Mujeres	Total
Embarazo, parto y paternidad	Permiso por maternidad	0	2	2
	Permiso por paternidad	1	0	1
	Permiso por lactancia	1	2	3
Conciliación	Reducción jornada cuidado hijo menor 12 años	0	0	0
	Excedencia cuidado de hijos	0	0	0
	Flexibilización de jornada	12	7	19
	Bolsa de días cuidado hijos	0	0	0
	Bolsa de horas cuidado hijos	0	0	0
	Jornada intensiva de verano	12	7	19

Esta situación es excepcional en cuanto a otros centros de trabajo, puesto que la mayoría de las personas en el CEM que han solicitado medidas de conciliación han sido hombres.

2.4 Formación en igualdad

En 2022, se ha impartido al personal del CEM un curso de igualdad básico por parte del Servicio de Prevención Ajeno (MPE). Del informe final del curso, se observa que la participación de hombres y mujeres en el CEM es muy similar, siendo un poco superior la participación por parte de las mujeres. Del total de la plantilla del CEM en ese momento, hay un 56 % de mujeres que han realizado el curso frente a un 44 % de hombres que lo han realizado. Dicho curso fue aprobado por la comisión de formación en la reunión correspondiente después de ser consensuado con la dirección del centro explicando que el personal del CEM tiene que estar formado en este ámbito.

Tuvo lugar en modalidad online mediante la plataforma facilitada por MPE y con una duración de 5 horas. El personal que ha realizado el curso ha recalado su facilidad de acceso. La duración del curso (extendido a dos semanas) ha proporcionado el acceso del personal a la plataforma en diferentes ocasiones, facilitando de esta manera su ejecución en los tiempos que el personal ha elegido.

2.5 Denuncias por acoso sexual y acoso por razón de género



De manera oficial, no consta en la sección de recursos humanos del CEM ninguna denuncia por acoso sexual ni por razón de género en los últimos 10 años.

2.6 Diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres

Con el fin de garantizar la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres a nivel retributivo, se ha procedido a analizar las retribuciones variables y potestativas por parte del CEM (productividades, en sus diferentes vertientes) para el personal funcionario.

En el CEM hay 19 personas que cobran productividad mensualmente, siendo de ellos 10 mujeres y 9 hombres. Si se analizan las productividades en aquellos niveles donde existen representantes de ambos géneros se observa una ausencia de discriminación. En efecto, si sólo se tienen en cuenta los niveles en los que hay representantes de ambos géneros, se observa que la productividad obtenida por las mujeres es, de media, un 9,61 % superior a la recibida por los hombres. En todos los niveles las mujeres han recibido una productividad mayor que la de los hombres de su mismo nivel.

En cuanto a la retribución por objetivos, de las 41 personas que la percibieron 22 fueron mujeres y 19 hombres. Las retribuciones medias de las mujeres en aquellos grupos donde hay representación de ambos géneros es un 2,3 % inferior a la media de los hombres, si bien si se analiza por niveles, en 4 de los 7 niveles en los que hay representación de ambos géneros, las mujeres tienen una productividad mayor que los hombres.

En cuanto a la productividad adicional de octubre, se ha entregado a 10 hombres y a 10 mujeres, sin que se observe ninguna discriminación entre ambos géneros. Las cantidades por niveles están, salvo excepciones muy contadas, estandarizadas e iguales para ambos géneros.

Finalmente, hay que tener cuenta que el número de las personas que reciben productividad por nivel y género es muy pequeño por lo que no debe extrañar estas pequeñas variaciones ya que las funciones, en muchos casos, son unipersonales lo que evitan que puedan ser comparables.

En cualquier caso, no se aprecian discriminaciones salariales ligadas a la productividad para por las mujeres, ni en número ni en cantidades percibidas.

2.7 Procesos de selección 2022

En los siguientes cuadros se recogen los presentados y aprobados a los diferentes procesos de selección

Distribución por género de presentados/as y aprobados/as en la convocatoria OEP 2018/2019


OPOSICIONES DESARROLLADAS EN EL CEM

CONVOCATORIA ACCESO LIBRE	PRESENTADOS				APROBADOS			
	NºHO MBRES	%HOM BRES	NºMU JERES	%MUJ ERES	NºHO MBRES	%HOM BRES	NºMU JERES	%MUJ ERES
ESCALA AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN OPIS (OEP 2018-2019)	8	62%	5	38%	3	60%	2	40%

CONVOCATORIA PROMOCIÓN INTERNA	PRESENTADOS				APROBADOS			
	Nº HOMBRES	%HOM BRES	NºMU JERES	%MUJ ERES	NºHO MBRES	%HOM BRES	NºMU JERES	%MUJ ERES
ESCALA CIENTÍFICOS SUPERIORES OPIS (OEP 2019-2020)	0	0	1	100	0	0	1	100%

Distribución por género de presentados/as y aprobados/as en la convocatoria EMPIR 2022

CONVOCATORIAS PROGRAMA EMPIR			PRESENTADOS		APROBADOS	
AÑO	PROYECTO	PLAZAS	NºHOMBRES	NºMUJERES	NºHOMBRES	NºMUJERES
2022	TRaMM, QUANTUMPOWER Y COMET	M3-Especialidad Investigación	3	0	1	0

2.8 Otras Actuaciones

En los últimos meses, el CEM procedió a la aprobación de dos procedimientos generales:

- Protocolo contra el acoso sexual y por razón de género en el CEM Procedimiento General Actuación por acoso laboral, acoso sexual y por razón de género en el CEM
- Procedimiento general Actuación para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural

En su intranet, dispone de una sección específica para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia natural y una página en la intranet sobre la "Asesoría Confidencial" de MINCOTUR donde se hace hincapié en su trabajo para luchar contra la discriminación por razón de género y por acoso sexual.

Además, se han llevado otras acciones y campañas sobre violencia contra la mujer. Entre otros:

- En el año 2021, el director del centro redactó una carta de apoyo a la erradicación absoluta a la violencia machista dentro del centro.



- En el año 2022, se han creado unas infografías para su publicación sobre el procedimiento a seguir en caso de estar en situación de violencia de género o conocer a algún compañero en esa situación.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN.

La elaboración de un plan de igualdad se tenía previsto una vez aprobado el IV plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no obstante, tras constatar el retraso en su aprobación, la dirección del CEM, dentro de su compromiso con la igualdad de género, ha considerado importante la redacción de una Adaptación de las medidas específicas del III Plan de Igualdad de la AGE al CEM transitorio donde se recojan medidas enfocadas al fomento de la igualdad real de hombres y mujeres.

Una vez aprobado el IV plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se procederá a la consulta del Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM con el fin de crear un consenso para redactar una nueva Adaptación de las medidas específicas del IV Plan de Igualdad de la AGE al CEM que permita a todo el centro trabajar en una misma dirección. Y hacer del Centro un lugar igualitario y libre de violencia de género. Siendo refrendado el nuevo Plan de Igualdad del CEM que se elabore, a la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR, a la cual pertenece, para su ratificación.

4. CONCLUSIONES

A partir del análisis anterior, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

- Se observa una equilibrada distribución de género en el CEM, sin que se pueda observar que los puestos predirectivos sean predominantemente masculinos. Al contrario, los niveles 28-30 están mayormente ocupados por personal femenino.
- No hay constancia, de manera oficial, de situaciones de acoso por razón de género o sexual. No obstante, se ha procedido a establecer un mecanismo y un sistema de alertas confidenciales para facilitar la denuncia en caso de que se dieran esas situaciones.
- El CEM realiza actuaciones por la igualdad, pero no se observa una sistematicidad.
- Al estar la institucionalidad en igualdad de género en el CEM en la mesa delegada del ministerio, se ha acordado crear el Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM con el fin de crear un consenso y debatir las cuestiones de igualdad desde el propio centro.

5. EJES Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CEM

A partir de las conclusiones recogidas en el apartado anterior, se observa la necesidad de establecer una sistematicidad en las acciones llevadas por el CEM.

Con el fin de garantizar la necesaria coherencia entre los diferentes actores que conforman la administración general del estado, el presente plan de igualdad se articula en torno a los ejes establecidos por el III Plan de igualdad.

- Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
- Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Violencia contra las mujeres.
- Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

Para cada uno de los ejes, el CEM establece una serie de medidas que han ido implementándose en el año 2022 hasta la aprobación de la adaptación del Plan de Igualdad del CEM al IV plan de la AGE.

Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.

«Medidas instrumentales para la transformación organizacional» es uno de los más innovadores y disruptivos dirigido a promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres. Entre las medidas destacar: el fortalecimiento de la red de las Unidades de Igualdad como forma de incorporar el desarrollo de la igualdad de género de manera homogénea en la AGE; la inclusión efectiva de la perspectiva de género en la producción normativa a través de informes de impacto de género idóneos; y el uso eficiente de los fondos públicos a través de la inclusión de cláusulas para el cumplimiento del principio de igualdad de género en materia de contratación pública y en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva, así como el desarrollo de un Protocolo contra el Acoso sexual y el Acoso por razón de género que haga de la AGE, un espacio libre de violencia de género en el ámbito laboral.

Este es uno de los ejes donde el CEM debe prestar especial atención por cuanto es necesario crear una institucionalidad que permita el desarrollo de actividades coherentes y coordinadas.

Para ello, en 2022, el CEM estableció un punto focal de género que en esta Adaptación debería cumplir con las siguientes funciones:

1- Desarrollo del punto focal de género del CEM.

La primera función punto focal de género en el CEM consiste en asesorar y revisar situaciones relativas a igualdad. El Punto Focal de Género, bajo la directa supervisión de la dirección del CEM, centralizará la cuestión de género teniendo las siguientes funciones:

- Informar a los observatorios de igualdad de la creación del punto focal
- Participar en la redacción del plan estratégico del CEM, con el fin de garantizar la incorporación del enfoque de género en el plan estratégico



del CEM. El punto de género participará en su redacción y garantizará la transversalidad de dicho enfoque de género.

- Llevar un registro en el CEM sobre los nombres de los representantes del CEM en cada organismo internacional/consejo de administración donde el CEM tenga derecho a proponer a un integrante, con el fin de garantizar igualdad entre hombres y mujeres, primando siempre el talento, la experiencia y el esfuerzo. Dicho registro deberá estar disponible ante los trabajadores del CEM (siempre y cuando los nombramientos sean públicos) y una política de igualdad deberá ser tenida en cuenta por la dirección antes de nuevos nombramientos.

De las acciones ordinarias del Punto Focal se informará al Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM. No obstante, para aquellas decisiones de relevancia o medidas a aplicar por la dirección del CEM, se deberá consultar y contar con la participación del Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM. Asimismo, la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR debe ratificar los acuerdos que se tomen en el seno del Grupo de Trabajo cuando sea de su competencia.

Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.

«Sensibilización, Formación y Capacitación», supone el fortalecimiento, sistematización y expansión del esfuerzo formativo en igualdad tanto individual como colectivo a todos los niveles a través del diseño de un plan de formación, el desarrollo de herramientas metodológicas para su total expansión, con el fin de integrar la perspectiva de género como pilar fundamental de actuación en la Administración General del Estado».

Con el fin de garantizar que el Punto Focal de Género esté correctamente formado, se procurará su inscripción en el curso avanzado de igualdad de género.

En este eje, bajo la coordinación del punto focal, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Creación en la intranet del CEM y, posteriormente, en la página web del CEM de una parte exclusivamente de igualdad. Esta parte incluirá videos de entrevistas a mujeres científicas del CEM e incluso breves videos para fomentar a las niñas a ser científicas con exposiciones sencillas de los trabajos de algún laboratorio del CEM.
- Comunicaciones institucionales no sexistas. Para ello, toda comunicación institucional del CEM será revisada, “a posteriori” por el punto focal de Igualdad para garantizar un lenguaje no sexista.



- El punto focal de género supervisará la información relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres que remiten todos los ministerios sobre el personal, al menos anualmente, al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

De las acciones ordinarias del Punto Focal se informará al Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM. No obstante, para aquellas decisiones de relevancia o medidas a aplicar por la dirección del CEM, se deberá consultar y contar con la participación del Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM. Asimismo, la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR debe ratificar los acuerdos que se tomen en el seno del Grupo de Trabajo cuando sea de su competencia

Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

“Condiciones de trabajo y desarrollo personal» tiene como fin el de captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.

Las medidas a realizar por el CEM para cumplir en este eje, bajo la coordinación del punto focal de género, serán:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de género como condición especial de ejecución (artículo 202 de la Ley sobre igualdad de género (sujeto a aprobación de la IGAE y el servicio jurídico del CEM), en su caso.
- Inclusión de un tema de igualdad en todos los temarios de pruebas de acceso a contratos laborales que dependan del CEM y en las que el CEM tenga capacidad de decisión sobre el temario.
- Análisis de la inclusión de igualdad de género en los pliegos de contratación.

Todas estas acciones se llevarán a cabo con la participación y/o consulta al Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM. No obstante, para aquellas decisiones de relevancia o medidas a aplicar por la dirección del CEM, se deberá consultar y contar con la participación del Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM. Asimismo, la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR debe ratificar los acuerdos que se tomen en el seno del Grupo de Trabajo cuando sea de su competencia. No obstante, una vez establecidos los criterios y modelos, de su gestión ordinaria se ocupará el punto focal del CEM o los servicios correspondientes, que informarán periódicamente al Grupo de Trabajo.

Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

“La Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar pretende avanzar en la materia ya iniciada en planes anteriores, apostando por la corresponsabilidad”

Si bien el análisis preliminar de la situación del CEM muestra que los principales solicitantes de medidas de conciliación son hombres, bajo la coordinación del punto



focal del CEM, se realizará un estudio sobre la doble presencia (vida familiar y laboral), con especial incidencia en igualdad de género la plantilla del CEM y, posteriormente, la revisión de los indicadores empleados en dicho estudio.

Este estudio se llevará a cabo con la participación y consulta al Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM, el cual depende de la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR, que debe ratificar los acuerdos que se tomen. El grupo de Trabajo establecerá los criterios por los que se implementará el estudio, que será llevado a cabo por el punto focal.

Eje 5. Violencia contra las mujeres.

“Violencia contra las mujeres, consta de medidas de gran potencia para erradicar esta lacra en lo que pueda afectar a nuestras empleadas públicas y a aquellas víctimas con las que puedan entrar en contacto”

Actualmente en el CEM no se han registrado, de manera oficial, situaciones de violencia contra la mujer.

Debido a su importancia y para continuar con la buena estadística de este eje, se procede a planificar las siguientes medidas bajo la coordinación del punto focal de género. No obstante, en 2022 se actualizó el - Protocolo contra el acoso sexual y por razón de género en el CEM Procedimiento General Actuación por acoso laboral, acoso sexual y por razón de género en el CEM con el fin de facilitar cualquier denuncia. Especial relevancia es la puesta a disposición de la asesoría confidencial de MINCOTUR para el personal del CEM. Gracias al Ministerio, podemos dar soporte con profesionales en la materia a personal del CEM que necesite de este tipo de asesorías

En esta adaptación se procederá a:

- Promoción de campañas contra la violencia de la mujer. Realización mediante carteles o envío de “correos-e” en fechas clave para mantener al personal del CEM informado en este tipo de materia.

Todas estas acciones se llevarán a cabo con la participación y/o consulta al Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM. No obstante, para aquellas decisiones de relevancia o medidas a aplicar por la dirección del CEM, se deberá consultar y contar con la participación del Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM. Asimismo, la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR debe ratificar los acuerdos que se tomen en el seno del Grupo de Trabajo cuando sea de su competencia. No obstante, una vez establecidos los criterios y modelos, de su gestión ordinaria se ocupará el punto focal del CEM o los servicios correspondientes, que informarán periódicamente al Grupo de Trabajo. No obstante, una vez establecidos los criterios y modelos, de su gestión ordinaria se ocupará el punto focal del CEM o los servicios correspondientes, que informarán periódicamente al Grupo de Trabajo.



Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

“Interseccionalidad y situaciones de especial protección» incorpora por, primera vez, una diferente propuesta de actuación frente a diferentes formas de desigualdad o discriminación contra las mujeres que pudiese darse en el seno de la AGE”

Se procederá a actualizar el Procedimiento general del CEM para trabajadoras embarazadas. Procedimiento interno del CEM de reciente incorporación donde se realiza un procedimiento específico para mujeres en estado de gestación.

Todas estas acciones se llevarán a cabo con la participación y/o consulta al Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM. No obstante, para aquellas decisiones de relevancia o medidas a aplicar por la dirección del CEM, se deberá consultar y contar con la participación del Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM. Asimismo, la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR debe ratificar los acuerdos que se tomen en el seno del Grupo de Trabajo cuando sea de su competencia.

6. INSTITUCIONALIZACIÓN. LIDERAZGO. ROLES. REVISIÓN.

El máximo responsable de la política de igualdad del CEM y de la aplicación de esta Adaptación será la persona titular de la Dirección del centro, sin perjuicio de las funciones establecidas en la normativa a la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR, garantizando así el máximo apoyo a las mismas.

En cuanto a su gestión diaria, esta se llevará a cabo por el Punto Focal de Género, bajo la supervisión de la persona titular de la Secretaría General. Señalar que ya se ha informado a todo el personal de su existencia y se ha señalado a todo el personal la necesidad de colaborar para la correcta implantación de este plan. Periódicamente se deberán organizar jornadas informativas e darlo a conocer a las nuevas incorporaciones al CEM.

De acuerdo con lo establecido en lo puntos anteriores, se garantiza la participación de los representantes de los trabajadores a través del Grupo de Trabajo de Igualdad-CEM, el cual depende de la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR, que debe ratificar los acuerdos que se tomen.

Este Grupo de Trabajo fue creado en 2022 por la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR en su reunión de 21 de junio.

El Grupo de Trabajo deberá reunirse al menos dos veces al año. Tras cada reunión se deberá informar de su acta y conclusiones a la Mesa Delegada de Igualdad-MINCOTUR.

Esta Adaptación será revisada bianualmente, cuando sea considerado necesario por el Grupo de Trabajo o cuando se modifique el Plan de Igualdad de la AGE. En cada modificación se deberán analizar las medidas implementadas, así como los motivos por lo que las medidas señaladas no han podido ser implementadas.