

II PLAN DE IGUALDAD



Centro de Láseres Pulsados CLPU

INDICE

1.	JUSTIFICACIÓN.....	1
1.1.	Normativa Nacional de aplicación.....	1
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE II PLAN DE IGUALDAD.....	3
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	4
3.1.	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN.....	4
3.2.	ORGANIGRAMA.....	5
3.3.	VIGENCIA DEL PLAN	5
3.4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4.	INFORME DE DIAGNÓSTICO	6
4.1.	METODOLOGÍA UTILIZADA	6
4.2.	RECOGIDA DE DATOS.....	9
4.3.	CONCLUSIONES OBTENIDAS	9
5.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	21
6.	PLAN DE ACTUACIÓN. MEDIDAS Y CALENDARIZACIÓN	23
7.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	31
8.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	32
9.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	33
10.	ANEXOS	33

1. JUSTIFICACIÓN

Con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, comienzan a redefinirse las relaciones dentro de este ámbito, además de transformarse las relaciones sociales, familiares, etc.

Aunque las mujeres asumen un nuevo rol en el sistema social y económico, siguen ocupándose casi de manera exclusiva del ámbito doméstico y familiar, lo que les supone una serie de dificultades y trabas para la incorporación, mantenimiento y promoción en el mercado de trabajo remunerado, en igualdad de condiciones que los hombres.

Por lo que se hace necesaria la intervención, a través de medidas específicas, que promuevan la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres dentro del ámbito laboral. Así lo avalan numerosos estudios, realizados en multitud de países en los últimos años.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

1.1. Normativa Nacional de aplicación

- La **Constitución Española de 1978**, se incluye en su artículo 14, el derecho de cualquier persona a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, entre otras.
- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad.
- **40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.**
- **Resolución de 28 de febrero de 2019**, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**. Específicamente, esta Ley obliga a las organizaciones a cumplir con el derecho de no discriminación, exponiendo en su artículo 45 que:
 - “1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los

representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

- **El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **El RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, donde se aborda el Principio de Igualdad Retributiva, regulando instrumentos como los registros retributivos, la auditoría retributiva o el sistema de valoración de puestos de trabajo.
- **Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011**, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Art. 4bis).
- **La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023** recoge la modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dando una nueva redacción a su disposición adicional séptima, que queda redactada como sigue:
 - «1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- **Resolución de 16 de marzo de 2023**, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.
- **El Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo**, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE II PLAN DE IGUALDAD

El Centro de Láseres Pulsados CLPU, consciente de su obligación de renovar su Plan de Igualdad y comprometido con el propósito y finalidad de este documento firma en fecha 23/06/2025 Compromiso de la dirección (Anexo I Compromiso de la Dirección) con el establecimiento y desarrollo de medidas que fomenten y velen porque exista igualdad real de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que conforman esta organización.

A fecha 23/06/2025, reunidas por una parte la representación del Centro de Láseres Pulsados CLPU y, por otra parte, la representación de las trabajadoras y trabajadores, se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la organización. (Anexo IV Acta de Constitución CN).

Esta comisión cumple con los requisitos recogidos en la legislación vigente, teniendo en cuenta, entre otros criterios, la necesidad de que sea paritaria, estando compuesta al 50% por la parte social y el otro 50% por la parte de la organización.

Partes suscriptoras del II Plan de Igualdad

El II Plan de Igualdad del Centro de Láseres Pulsados CLPU y el diagnóstico previo de la situación de igualdad ha sido negociado en el seno de una Comisión formada por:

por una parte, la representación de la empresa:

- D. Giancarlo Gatti
- Dña. Marisol Iglesias Sánchez

y por otra, la representación de las personas trabajadoras:

- D. Eduardo Flores González
- Dña. Sara Sánchez Hernández

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Razón social: Consorcio para el diseño, construcción, equipamiento y explotación del Centro de Láseres Pulsados Ultracortos Ultra intensos (CLPU)

NIF: S3700007B

Domicilio social: C/ Adaja, 8 37185 Villamayor (Salamanca)

Forma jurídica: Consorcio Público

Año de constitución: 2008

ACTIVIDAD

Sector Actividad: Investigación

CNAE: 7210

Descripción de la actividad: Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas

Dispersión geográfica y ámbito de actuación: Salamanca

DIMENSIÓN

Personas trabajadoras

Mujeres	19	Hombres	39	Total	58
---------	----	---------	----	-------	----

Centros de trabajo:

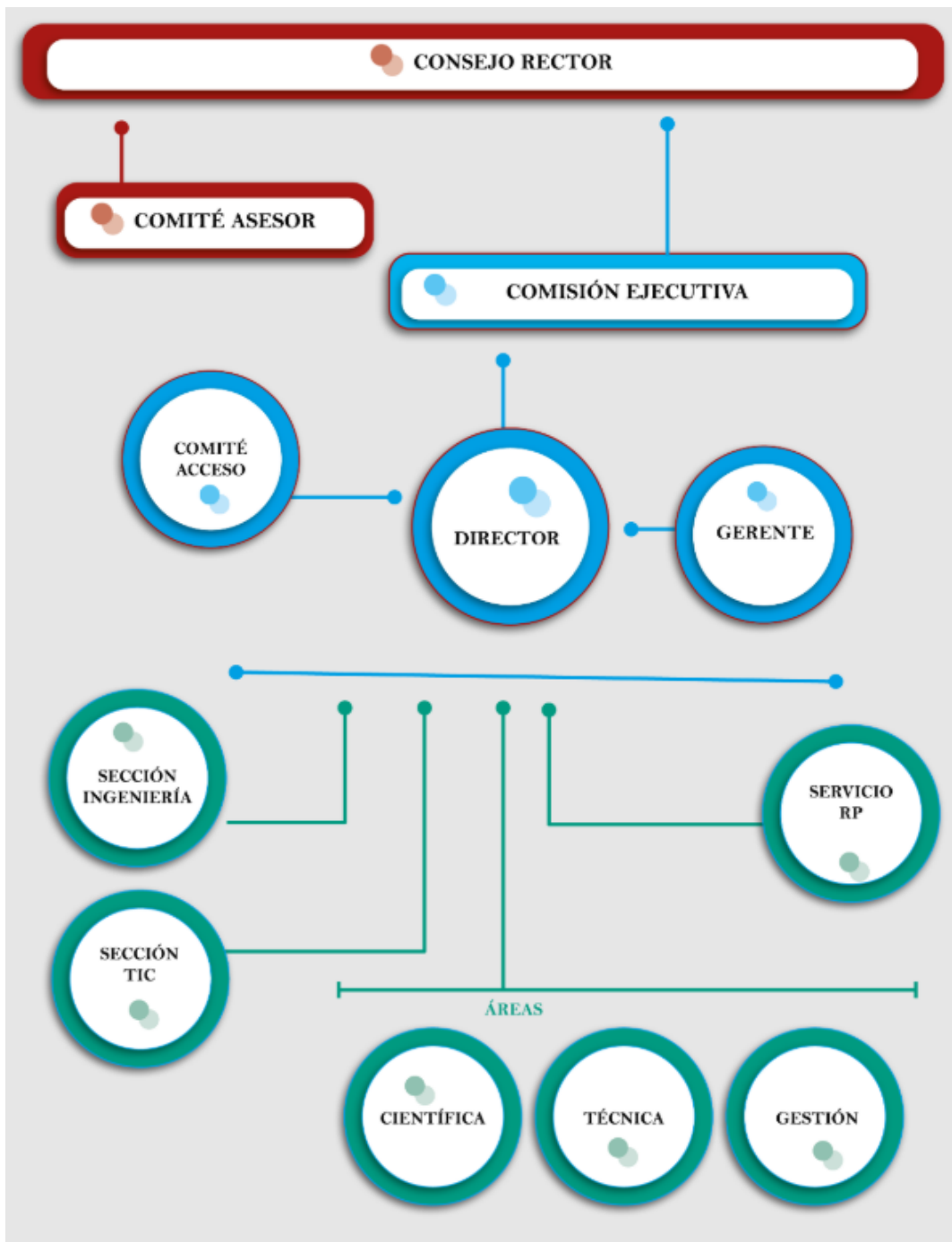
Salamanca

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras

Mujeres	2	Hombres	3	Total	5
---------	---	---------	---	-------	---

3.2. ORGANIGRAMA



3.3. VIGENCIA DEL PLAN

Se establece un plazo de vigencia del presente II Plan de Igualdad de 4 años desde la fecha de efecto del mismo, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran. Además, se prorrogará tácitamente por periodos anuales salvo que se produzca denuncia con al menos un mes de antelación por cualquiera de las partes sin necesidad de agotar el periodo anual prorrogado.

3.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla del Centro de Láseres Pulsados CLPU que cuenta con un único centro de trabajo.

El plan también es de aplicación para todas aquellas personas que con cualquier tipo de relación laboral con la organización.

La organización se rige por la normativa de aplicación a las Administraciones Públicas.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Desde el Centro de Láseres Pulsados CLPU se ha encargado la elaboración del diagnóstico, excepto el apartado de Auditoría Salarial, a una consultora externa especializada y con amplia experiencia en el diseño de planes de igualdad. La empresa es Ateneas Equality&Equity Consulting S.L. (en adelante Ateneas).

No obstante, el órgano responsable de la supervisión y validación última del informe de diagnóstico es la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad.

Además de la citada empresa externa y la Comisión Negociadora, la propia organización constituye un tercer agente implicado de manera directa en la elaboración del diagnóstico, proporcionando la información necesaria para el posterior análisis de los datos.

Se cuenta con el asesoramiento externo de la citada empresa consultora durante todo el proceso de elaboración del diagnóstico (Excepto el apartado de Auditoría Salarial) y del presente II Plan de igualdad.

4.1. METODOLOGÍA UTILIZADA

Para realizar el diagnóstico se lleva a cabo un análisis de la situación de la organización que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que se pueden dar condiciones de desigualdad o discriminación y sobre los que se actuará en el Plan de Igualdad a través de medidas específicas.

Para ello, se procede a la recogida de información y al análisis de la misma de forma que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan.

El diagnóstico se realiza teniendo en cuenta los criterios de:

- Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la organización identificadas en la negociación.
- Dinamismo: se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

Se realizará con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Se utilizan para el análisis algunos indicadores de género, principalmente el de “índice de feminización”, “tasa de feminización”, “índice de distribución” o “índice de dispersión” que se definen como:

Índice de feminización

Se utiliza para comprobar la representación de las mujeres con relación a los hombres dentro de un ítem determinado.

Se calcula dividiendo el N.º de mujeres entre el número de hombres:

$$\text{N.º mujeres} / \text{N.º hombres}$$

La lectura de este índice se realiza teniendo en cuenta que el punto 1 representa la igualdad de representación por sexo, es decir, por debajo de 1 habría infrarrepresentación femenina y por encima de ese valor se trataría de sobrerrepresentación de mujeres en el ítem analizado.

Índice de distribución

Se trata del porcentaje de un sexo con respecto al otro (intergénero), atendiendo a un aspecto determinado.

Se calcula:

N.º de mujeres en una categoría / el total de esa categoría

N.º de hombres en una categoría / el total de esa categoría

Índice de concentración

Hace referencia al porcentaje de mujeres o de hombres dentro del número total de cada sexo (intragénero), tomando como referencia cada uno de los sexos por separado.

Se calcula:

N.º de mujeres en una categoría / el total de mujeres

N.º hombres en una en una categoría / el total de hombres

Brecha de género

Analiza la diferencia entre las tasas de mujeres y hombres sobre la categoría de una variable. Se ponen en relación las tasas resultantes de indicadores de concentración, restando a la tasa de las mujeres, la de los hombres. El valor resultante muestra la diferencia entre ambos sexos sobre una categoría; cuanto menor sea esa brecha, más igualdad habrá en la categoría analizada.

La recogida de la información se sistematiza de tal forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesarios para el análisis posterior ni se recopilen otros que al final no resulten útiles.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán, al menos, a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

4.2. RECOGIDA DE DATOS

Los datos a analizar se corresponden en todos los casos con el periodo que va desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024. De este modo se cumple con el requisito de que los datos de referencia del Registro Retributivo deben ser los del año natural, es decir, el registro contendrá todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas (con independencia de su fecha de devengo) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La recogida de información se llevó a cabo durante los meses de febrero y marzo de 2025.

Las herramientas utilizadas para la recogida y análisis de la información:

Herramienta para la recogida de información sobre las diferentes materias a analizar incluida la información sobre registro retributivo. La herramienta se presenta en formato de Excel y se basa en la “Herramienta de Registro Retributivo” que el Ministerio de Igualdad pone a disposición de las organizaciones y que se adecúa a lo previsto por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Herramienta para la Valoración de Puestos de trabajo. La herramienta se presenta en formato de Excel y se basa en la “Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo” (Última actualización 19 de julio 2022) que el Ministerio de Igualdad pone a disposición de las organizaciones y que se adecúa a lo previsto por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Cuestionario a cumplimentar por parte de las personas trabajadoras de la organización. Se presenta en formato de cuestionario de Google y se difunde entre el personal destinatario a través de enlace electrónico.

Adicionalmente se han consultado la siguiente documentación:

- Web del Centro de Láseres Pulsados CLPU.
- Convocatorias de oferta de empleo y bases de las mismas descargadas desde la página web del Centro de Láseres Pulsados CLPU.

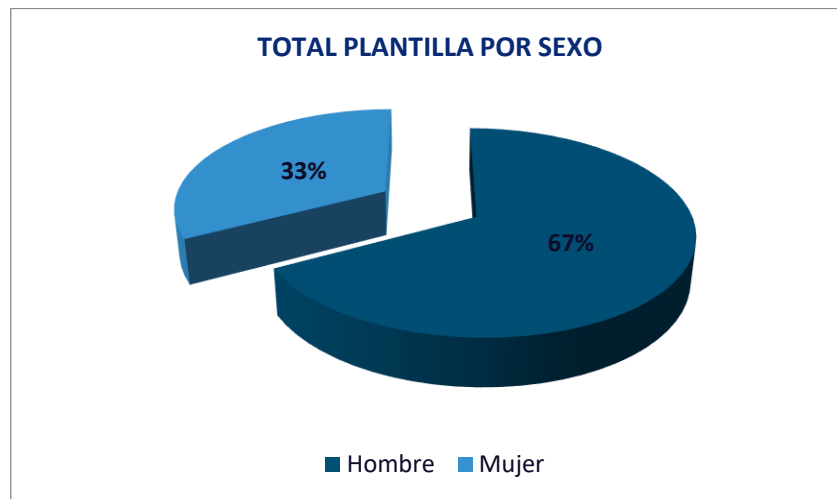
4.3. CONCLUSIONES OBTENIDAS

El diagnóstico completo, incluida la auditoría salarial, se aprueba en reunión de la Comisión Negociadora realizada en fecha 23/06/2025 (Anexo II Acta reunión CN de aprobación del diagnóstico incluida la auditoría salarial).

A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas de dicho diagnóstico, ordenadas por materias de análisis:

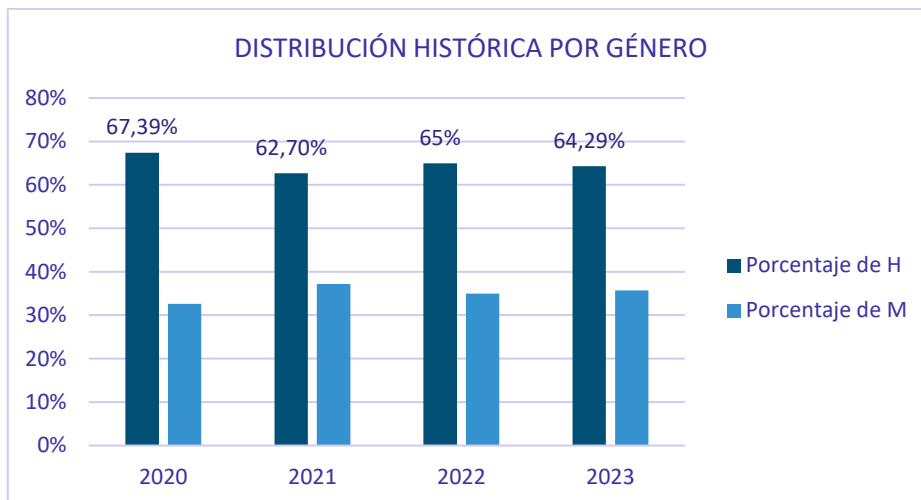
Análisis cuantitativo plantilla

El porcentaje total de mujeres en la plantilla es de un 33% frente al 67 % de hombres. Se considera que la organización está masculinizada en relación al género ya que hay más del 60% de presencia de plantilla de género masculino que de género femenino.



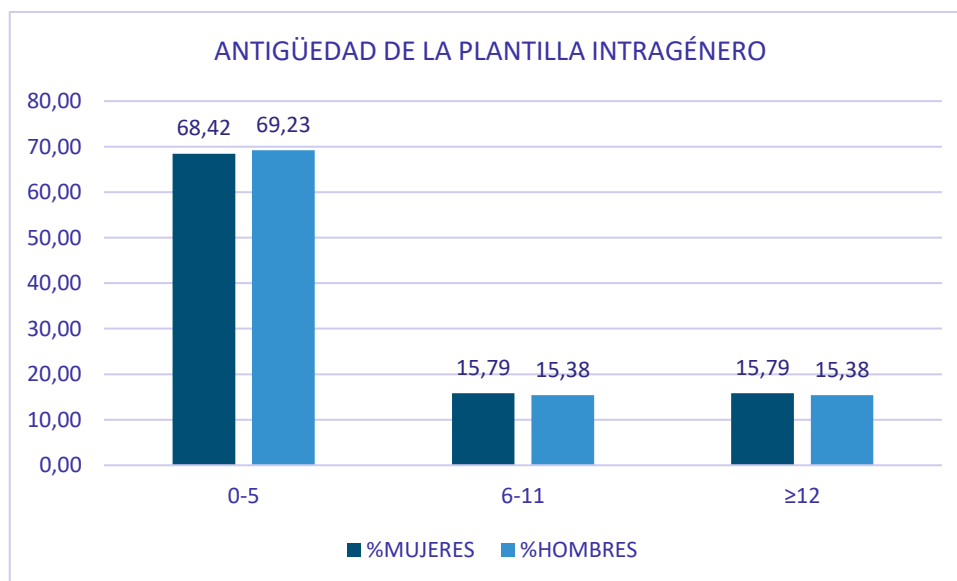
Gráfica 1: Gráfica de número total de personas que conforman la plantilla, y la proporción de mujeres y hombres (Número total 58 personas).

Analizando la distribución de la plantilla por género en los últimos 4 años, se comprueba por un lado que la plantilla de la organización es una plantilla estable, y por otro lado que esta masculinización se viene arrastrando en los últimos años, siendo menos pronunciada la diferencia en los años 2021 y 2023 donde la brecha de género entre mujeres y hombres fue de un 25,58% y un 28,57% respectivamente.



Gráfica 2: Gráfica de distribución hombres y mujeres en los últimos 5 años (Número total de personas: 2020 (46); 2021 (43); 2022 (40) y 2023 (56)).

La antigüedad de la plantilla es muy homogénea en relación al género, del total de hombres más del 60% llevan en la organización no más de 5 años y lo mismo sucede con las mujeres en plantilla.



Gráfica 3: Porcentaje intragénero de hombres y mujeres por tramos de antigüedad (total de la muestra 39 hombres y 19 mujeres)

Procesos de selección y contratación

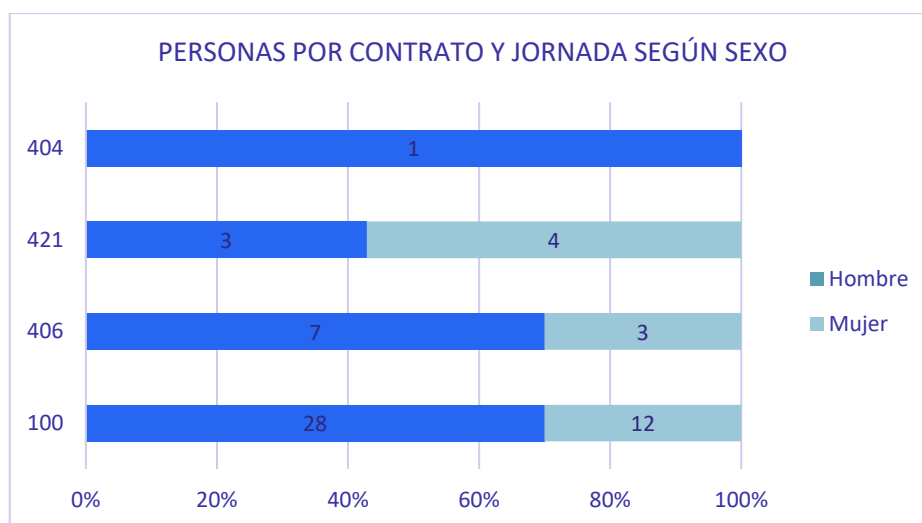
El proceso de selección de personal del Centro Láseres Pulsados CLPU se lleva a cabo mediante convocatoria pública.

Aunque en los últimos meses se habían contratado casi el doble de hombres que de mujeres (11 frente a 7) el porcentaje intragénero es superior en las mujeres, un 37% de todas las trabajadoras fue contratada hacía menos de un año, frente al 19% de los hombres.

La contratación del personal por parte del Centro de Láseres Pulsados CLPU cumple con el principio de presencia o composición equilibrada, en aplicación de la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De igual modo cumple con lo establecido en la Ley 53/2003 sobre empleo público de discapacitados por la cual se favorecerá su contratación reservando un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad y cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%.

Del total de la plantilla masculina de la organización, el 71,8% tienen un contrato indefinido a tiempo completo de tipo ordinario (clave 100), representando un 48,28% del total de personas de la plantilla con este tipo de contrato.

Del total de la plantilla femenina de la organización, el 63,16% tiene un contrato indefinido a tiempo completo de tipo ordinario (clave 100), representando un 20,69% del total de personas con este tipo de contrato.



Gráfica 4: Distribución número de personas de la plantilla por contrato según sexo

Los contratos de administraciones públicas a tiempo completo (406) representan el 17,24% del total de contratos. Si los analizamos por género, de los 39 hombres en plantilla el 18% tiene este tipo de contrato y de las 19 mujeres lo tienen el 16%.

Los contratos temporales a tiempo completo, de formación (420 y 421) suponen el 12% del total de contratos. Suponen apenas un 7,7% de los contratos de la plantilla masculina, pero son el 21% de los contratos de las mujeres (3 hombres y 4 mujeres).

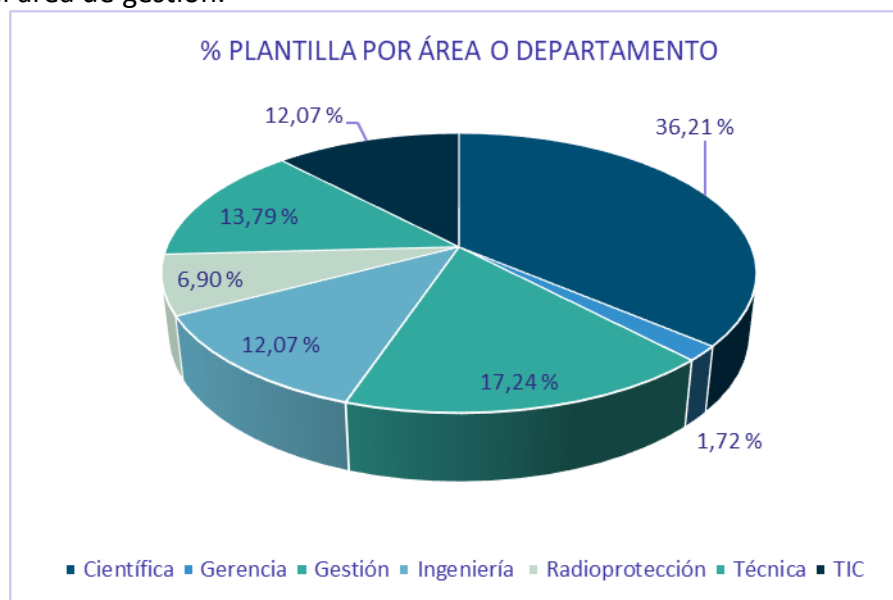
Las excedencias se regulan por lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, en concreto viene recogido en el Artículo 89.

Durante el año 2024 no se recibió ninguna solicitud de excedencia por parte del personal del Centro de Láseres Pulsados CLPU.

Clasificación profesional

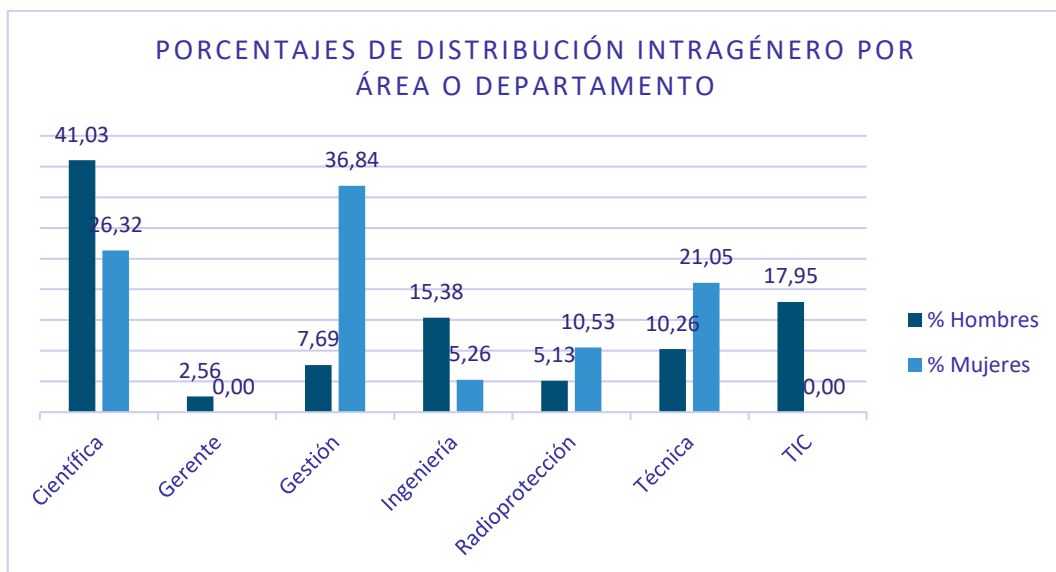
El Centro de Láseres Pulsados CLPU cuenta con 30 puestos diferentes distribuidos en 8 departamentos o áreas.

Analizando la distribución total de la plantilla entre las diferentes áreas o departamentos, se puede concluir que el 36,21 % de la plantilla se concentra en el área científica, seguida con el 17,24 % en el área de gestión.



Gráfica 5: Gráfica de distribución de la plantilla por área o departamento (Número total de la muestra: 58 personas)

Los hombres de la organización se encuentran en un 41,03% localizado en el área científico y solo en un 7,69% en el área de gestión. En el caso de las mujeres la situación es la inversa, el 36,84% del total de mujeres de la organización se encuentra en el área de gestión, y en el área científica el porcentaje es de un 26,32%.



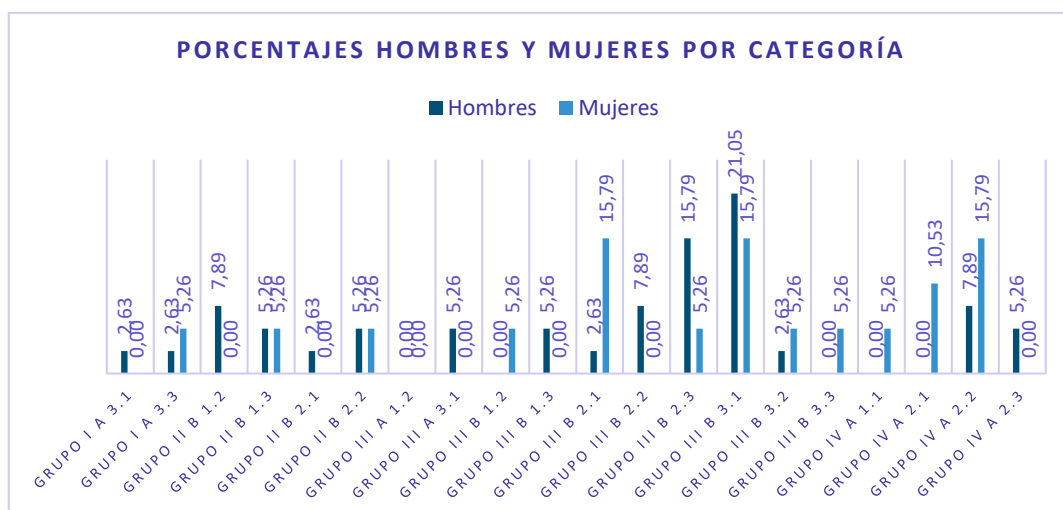
Gráfica 6: Gráfica porcentajes de distribución de la plantilla intragénero por área o departamento (Número total de la muestra: 19 mujeres y 39 hombres)

En relación a la clasificación por categorías profesionales los datos aportados por el consorcio, estas serían las diferentes categorías profesionales entre las que se distribuye su plantilla para el periodo de estudio.

Categoría profesional	Grupo profesional	Nivel	Categoría profesional	Grupo profesional	Nivel
GRUPO I	A	3.1	GRUPO III	B	2.1
GRUPO I	A	3.3	GRUPO III	B	2.2
GRUPO II	B	1.2	GRUPO III	B	2.3
GRUPO II	B	1.3	GRUPO III	B	3.1
GRUPO II	B	2.1	GRUPO III	B	3.2
GRUPO II	B	2.2	GRUPO III	B	3.3
GRUPO III	A	1.2	GRUPO IV	A	1.1
GRUPO III	A	3.1	GRUPO IV	A	2.1
GRUPO III	B	1.2	GRUPO IV	A	2.2
GRUPO III	B	1.3	GRUPO IV	A	2.3

El mayor porcentaje de mujeres de entre el total de estas en la plantilla se ubica en las categorías Grupo III B 2.1 y 3.1 (15,79% cada nivel) y Grupo IV A 2.2 (15,79 %).

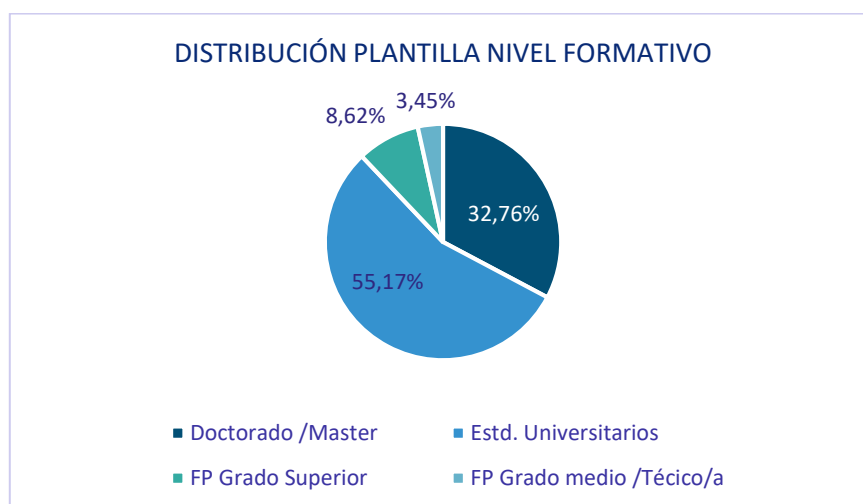
El mayor porcentaje de hombres de entre el total de estos en la plantilla se ubica en las categorías Grupo III B 2.3 y Grupo III B3.1 (21,05%).



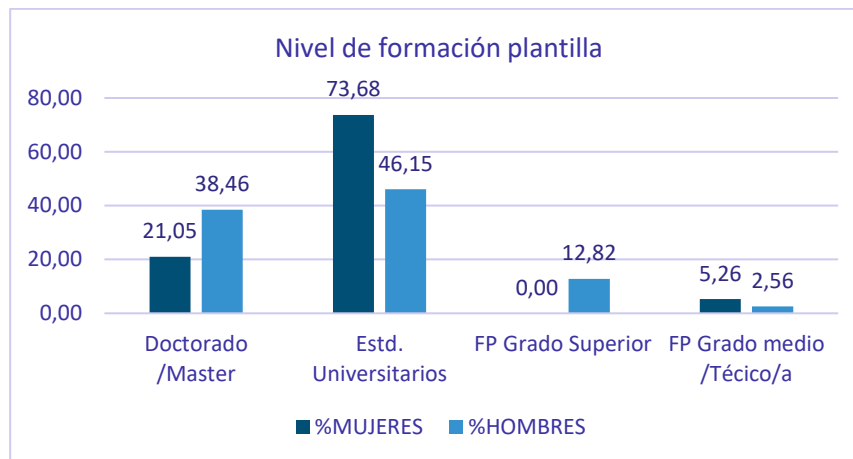
Gráfica 7: Distribución de la plantilla atendiendo a la categoría profesional intragénero (muestra 38 hombres (no se incluye gerencia) y mujeres 19)

Formación

La plantilla está altamente formada un 38,46 % de los trabajadores hombres en plantilla tiene cuentan con un doctorado o master y un 21,05% de las mujeres. El 73,68 % del total de mujeres y un 46,15 % del total de hombres tiene estudios universitarios.



Gráfica 8: Nivel formación plantilla (total muestra 58)



Gráfica 9: Nivel formación plantilla desagregada por sexo. Índice de distribución intragénero (total muestra 39 hombres y 19 mujeres)

Formación

La organización cuenta con un procedimiento de formación donde se establecen los criterios para acceder a la formación anual, siendo estos criterios objetivos y no discriminatorios por razón de sexo. Este procedimiento se implementa a través de una aplicación informática donde todo el personal del CLPU puede realizar sus solicitudes de formación, las cuáles serán valoradas en primera instancia por su responsable de área y después por la Dirección.

A parte de la formación solicitada individualmente, por parte del consorcio también se realiza oferta de cursos que a veces son de carácter voluntario y a veces de carácter obligatorio.

El Centro de Láseres Pulsados CLPU ratifica que toda la plantilla ha participado en el Plan de Formación, siendo posible que cada persona acceda a diferentes formaciones durante el año.

Desde 2022 se están realizando cursos de sensibilización en materia de igualdad y diversidad, sin duda impulsados por la implantación e implementación del actual Plan de Igualdad.

En respuesta a la medida incluida en el I Plan de Igualdad de facilitar información y formación de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para fomentar una cultura de igualdad, el Centro de Láseres Pulsados CLPU ha creado un espacio en su Web denominado "Espacio para la igualdad".

Además del Plan de formación anual, la organización colabora activamente en la formación de nuevas generaciones a través de convenios de colaboración con diferentes instituciones.

Promoción profesional

El Centro de Láseres Pulsados CLPU no dispone actualmente de un plan de carrera profesional, este aspecto está sujeto a la tramitación de la Ley de Función Pública y a la aprobación por parte del Ministerio de Hacienda.

Condiciones de trabajo

El Centro de Láseres Pulsados CLPU, en virtud de lo establecido por el artículo 118.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público es una entidad de derecho público, con personalidad jurídica propia y diferenciada de la de sus miembros, creada para el desarrollo de actividades de interés común, dentro del ámbito de sus competencias.

Se regirá por el ordenamiento jurídico de la Administración General del Estado, de manera que en general se recogen los siguientes aspectos:

- El régimen del personal del Consorcio es el establecido para el personal de los Consorcios del Sector Público Estatal (art. 121 Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público sin perjuicio de las peculiaridades que contemplan la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- También está sujeto a lo establecido en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Auditoría salarial (Anexo III)

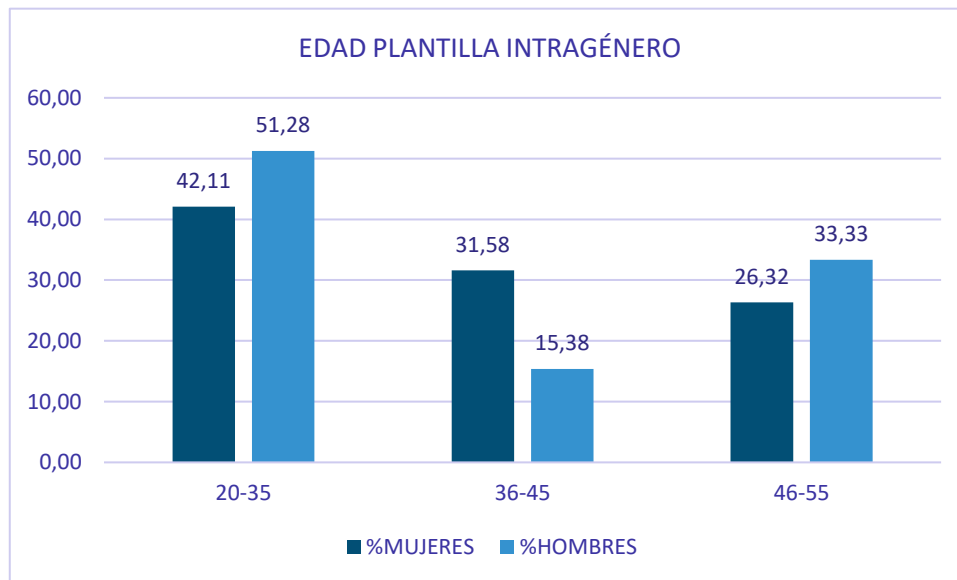
Tanto del registro retributivo como de la Valoración de Puestos de Trabajo que sustentan la presente auditoría retributiva, no se detectan criterios o datos discriminatorios alguno por razón de sexo. El CLPU, como institución pública, tras esta auditoría reúne los requisitos específicos que demanda la institución en cuestión de materia de igualdad retributiva y de transparencia retributiva. Al no existir desigualdades retributivas no se considera necesario el establecimiento de plan de actuación alguno.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En materia de conciliación el Centro de Láseres Pulsados CLPU se adscribe a lo establecido en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la

Administración General del Estado y sus organismos públicos y al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En cuanto a la franja de edad, el tramo de edad que aúna a una mayor proporción del personal es el que abarca desde los 20 a los 35 años, con un 48,28% sobre el total de la plantilla.



Gráfica 6: Porcentaje intragénero de hombres y mujeres por tramos de edad (total de la muestra 39 hombres y 19 mujeres)

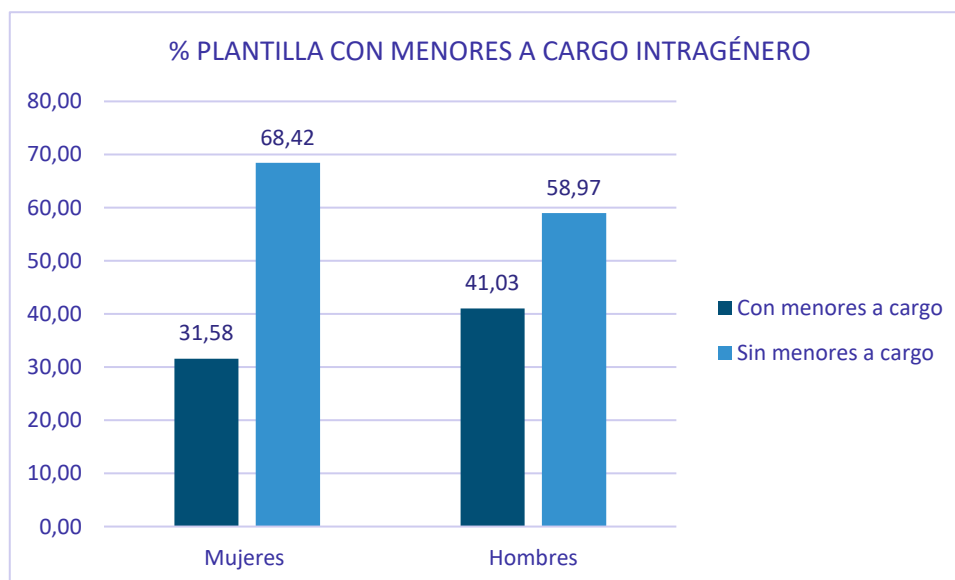
Se trata por lo tanto de una organización con una plantilla joven, dado que tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres el tramo de edad con mayor porcentaje de personas trabajadoras es el que va de los 20 a los 35 años

Las mujeres se encuentran menos representadas en el tramo mayor edad, esto puede reflejar varias dinámicas relacionadas con la igualdad de oportunidades, barreras de permanencia y brecha de género en las STEM.



Gráfica 12: Porcentaje de personas con menores a cargo en la plantilla (muestra 58 personas)

El 38% de la plantilla tiene menores a cargo. De la plantilla femenina el 31,58% tiene menores a cargo y de la plantilla masculina el 41,03%.



Gráfica 13: Porcentaje intragénero de personas de la plantilla con menores a cargo (muestra 19 mujeres y 39 hombres)

Durante el 2024 se han solicitado cinco reducciones de jornada por parte de cuatro trabajadoras y un trabajador en relación con la conciliación, en concreto con el cuidado de menores a cargo.

Cabe destacar que, dándose más casos de hombres con menores a cargo que mujeres con menores a cargo en el total de la plantilla, se han solicitado más reducciones de jornada por este motivo por parte de las mujeres.

Se analizan los datos obtenidos a través de la encuesta anónima puesta a disposición de la plantilla. La muestra obtenida es del 45 % de la plantilla.

Se observa una preocupación en relación a la promoción interna que ya se tuvo en cuenta en el desarrollo del I Plan de Igualdad, incluyendo como medida la elaboración de un plan de carrera profesional con perspectiva de género.

Se señala que las condiciones físicas de seguridad laboral son adecuadas, pero que el bienestar psicosocial debe mejorarse.

Como puntos positivos reflejados en la encuesta se destacan:

- Alta aceptación del Plan de Igualdad y sus objetivos.
- Existencia de protocolos en materia de acoso e igualdad.
- Formación previa en igualdad para gran parte de la plantilla.

Infrarrepresentación femenina

El porcentaje total de mujeres en la plantilla es de un 33% frente al 67 % de hombres. Se considera que la organización está **masculinizada** en relación al género ya que hay más del 60% de presencia de plantilla de género masculino que de género femenino.

Analizando su presencia por áreas o departamentos se detecta una infrarrepresentación femenina en el área científica que es un área clave de la organización. (41,03% de los hombres frente a un 26,32% de las mujeres). Esto indica una infrarrepresentación femenina en un área clave de la organización.

En departamentos técnicos (Ingeniería y TIC) también se aprecia una clara segregación de género, ya que no hay presencia femenina en TIC y en ingeniería predominan los hombres.

Retribuciones

Existe en la organización una política retributiva y de contratación basada en criterios objetivos de valoración. Los complementos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la organización se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

En la Política Retributiva no se establece la progresión salarial estando ésta vinculada a un método consistente de evaluación, asociada a la antigüedad, experiencia, desempeño o contribución, habilidades, etc. Sí se establecen vínculos entre los sistemas de evaluación del desempeño y el plus de objetivos para algunos puestos de trabajo. Se aplica tanto a mujeres como a hombres, indistintamente

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Centro de Láseres Pulsados CLPU ya contaba de forma previa al registro de su I Plan de Igualdad con un protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. "Protocolo de gestión de conflictos y actuación frente al acoso en el ámbito laboral en el CLPU", lo cual pone de manifiesto su compromiso con la tolerancia cero a este tipo de violencias.

En este documento se indican una serie de actuaciones a nivel preventivas, así como el itinerario de actuación ante casos de esta índole. Además, se señalan las sanciones que se adoptarán en caso de producirse las infracciones indicadas.

Se incluirá como medida una actualización del Protocolo en relación al Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Salud laboral

El protocolo PRL en cumplimiento de la legislación vigente y de forma especial la sección de radio protección a través de un documento específico, contemplan medidas específicas para la protección de la maternidad y del o la lactante ante la posible existencia de riesgos laborales.

En cumplimiento de las medidas establecidas en el I Plan de Igualdad se llevó a cabo una revisión de la adecuación ergonómica del mobiliario, el vestuario, los utensilios, equipos de trabajo, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas y se renovó aquello que no se adecuaba a las características corporales específicas de mujeres y hombres.

El Centro de Láseres Pulsados CLPU se encuentra actualmente en proceso de implementación de su protocolo de desconexión digital.

Sensibilización y comunicación (uso no sexista del lenguaje)

En cuanto al lenguaje visual utilizado en la web no se aprecia sexismo a la hora de escoger y utilizar las imágenes, lo habitual es utilizar imágenes genéricas en las que no se vea más representado un género que el otro.

De forma general se aprecia un esfuerzo por el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones escritas.

5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general que se persigue con la implantación de este II Plan de igualdad es “Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos de desarrollo profesional dentro de la organización”.

Al tratarse de un II Plan de igualdad, en el diagnóstico del presente, se ha tenido en cuenta el grado de ejecución de las medidas adoptadas en el primer Plan de Igualdad. Dicho análisis muestra el compromiso con la igualdad llevado a cabo por la organización y en concreto el realizado desde la Comisión de seguimiento, de las medidas propuestas todas se han puesto en

práctica a excepción de aquellas que estaban sujetas a que se diese alguna circunstancia específica que finalmente no se ha dado o que estuviesen sujetas a decisiones de órganos de la administración externos a la organización.

A continuación, se indican los nuevos objetivos establecidos para cada materia de análisis, fruto del análisis de las conclusiones obtenidas del diagnóstico y de la auditoría salarial.

Procesos de selección y contratación

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.

Clasificación profesional

- Garantizar que la clasificación profesional respeta el principio de igual remuneración por puestos de igual valor.

Formación

- Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.

Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial

- Promover medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Infrarrepresentación femenina

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Retribuciones

- Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Asegurar y mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

Salud laboral

- Asegurar una adecuada salud laboral de toda la plantilla teniendo en cuenta las variables de género.

Comunicación (uso del lenguaje inclusivo y no sexista)

- Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.

6. PLAN DE ACTUACIÓN. MEDIDAS Y CALENDARIZACIÓN

La Comisión negociadora aprobó en reunión de 23/06/2025 el plan de actuación que se presenta a continuación. (Anexo II Acta reunión Comisión negociadora aprobación medidas Plan de igualdad).

Dicho plan establece las medidas a tomar por parte de la empresa a lo largo de los próximos cuatro años, plazo de vigencia del II Plan de Igualdad.

Se acuerda en dicha reunión la idoneidad de las medidas propuestas, los indicadores de medición por medida, el departamento o persona responsable de su ejecución y el plazo de ejecución.

PROPUESTA MEDIDAS II PLAN DE IGUALDAD

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.

Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Asegurar que las medidas en materia de Proceso de selección y Contratación alcanzadas en el marco del I Plan de Igualdad, siguen implantándose durante el período de vigencia de este II Plan de Igualdad.	Análisis de su vigencia en el seno de las reuniones de la Comisión de Seguimiento (Actas de las reuniones).	Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
Asegurar que las ofertas de empleo se anuncien con lenguaje inclusivo no sexista de forma que se fomente recibir candidaturas de ambos sexos, independientemente de la responsabilidad del mismo y cuidando la denominación no sexista de dichos puestos	Comprobar que las candidaturas cuentan con lenguaje inclusivo y no sexista (100%).	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación y corresponsabilidad y violencia de género, a las personas responsables de evaluar las candidaturas para los procesos de selección y contratación, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género	Porcentaje de personas formadas en igualdad que formen parte de los procesos de selección // (100 % de las personas internas) //Cursos recibidos por las personas que formen parte de los procesos de selección.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
Adoptar la medida de acción positiva , en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se fomente que acceda el sexo menos representado a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.	N.º de veces que se implementa la acción positiva.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, y categorías, de los procesos de selección (desde las entrevistas) para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Informe estadístico en el que se recoja información desagregada por sexo de los procesos de selección abiertos y la resolución de los mismos.	Comisión de Seguimiento Gerencia	Durante la vigencia del plan (revisión semestral)	SI NO EN CURSO
Analizar los canales de publicación de ofertas de empleo con perspectiva de género, asegurándose la redacción en lenguaje inclusivo .	Conclusiones del análisis.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo: Garantizar que la clasificación profesional respeta el principio de igual remuneración por puestos de igual valor.

Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Realizar una Descripción de Puestos de Trabajo	Publicación del documento final	Dirección Gerencia RRHH	1er semestre 2026	SI NO EN CURSO
Actualizar la Auditoría salarial con la Herramienta del Ministerio de Igualdad y realizar un análisis comparativo con la realizada para el diagnóstico.	Informe de la auditoría e informe analítico realizado.	RRHH Comisión de Seguimiento	2º semestre 2026	SI NO EN CURSO
Realizar la VPT con la Herramienta del Ministerio de Igualdad.	Resultados de la Valoración de puestos realizada.	RRHH Comisión de Seguimiento	2º semestre 2026	SI NO EN CURSO

FORMACIÓN

Objetivo: Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Asegurar que las medidas en materia de Formación alcanzadas en el marco del I Plan de Igualdad, siguen implantándose durante el período de vigencia de este II Plan de Igualdad.	Análisis de su vigencia en el seno de las reuniones de la Comisión de Seguimiento (Actas de las reuniones).	Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
Incluir en el Plan formativo de la organización formación, además de la relacionada con la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aquella sobre prevención de la violencia de género, conciliación y corresponsabilidad, protocolo de acoso, acoso sexual y por razón de sexo y otras de similares características.	N.º cursos de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se incluyen en el plan formativo.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
Formar y sensibilizar de forma periódica en materia de igualdad de género a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento.	N.º de formaciones recibidas por este colectivo.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO

Objetivo: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Diseñar acciones de acompañamiento de "puesta al día" o "reciclaje" (conocimientos y habilidades) a las personas empleadas que se reincorporan al puesto después de haber dedicado tiempo al cuidado de las hijas e hijos o personas dependientes.	N.º personas reincorporadas y n.º de procesos de acompañamiento en los que se les haya incluido.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Objetivo: Garantizar las variables que favorecen el ascenso dentro de la organización, pudiendo demostrar que esos indicadores son neutrales y objetivos para las personas que optan a las candidaturas.				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Enviar de nuevo el plan de carrera profesional con perspectiva de género a Hacienda en cuanto se tramite la Ley de Función Pública.	Envío del plan de carrera profesional a Hacienda.	Comisión de seguimiento Gerencia	1er trimestre tras publicación de Ley de Función Pública	SI NO EN CURSO
Difundir el plan de carrera profesional a la plantilla.	Comprobante de difusión.	Comisión de seguimiento Gerencia	1er trimestre tras aprobación del Plan de Carrera Profesional	SI NO EN CURSO
CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES				
Objetivo: Promover medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Apoyar desde y dentro de la organización a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección.	N.º de intervenciones específicas con mujeres de la plantilla víctimas de VG.	Comisión de seguimiento Gerencia	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo: Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Asegurar que las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad alcanzadas en el marco del I Plan de Igualdad, siguen implantándose durante el período de vigencia de este II Plan de Igualdad.	Análisis de su vigencia en el seno de las reuniones de la Comisión de Seguimiento (Actas de las reuniones).	Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, ya sean por cuidado de un hijo/a ascendiente o persona dependiente a su cargo.	N.º de solicitudes recibidas.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
Dar a conocer a la plantilla las medidas que, en materia de conciliación, pone a su disposición la organización.	Documento recopilatorio de las medidas.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan (anualmente)	SI NO EN CURSO
Conocer las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.	Cuestionario con formato online para recoger las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan (anualmente)	SI NO EN CURSO
Tener la posibilidad de utilizar los días correspondientes al permiso por hospitalización o enfermedad grave de un familiar de manera no consecutiva, siempre que se encuentren dentro del periodo en que persista la situación médica que da origen al permiso (es decir, desde el ingreso y mientras dure la hospitalización o enfermedad grave).	% de solicitudes de permiso concedidas en la modalidad no consecutiva, sobre el total de peticiones de dicha modalidad, desglosado por sexo.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Adoptar la medida de acción positiva , en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto, de seleccionar a personas del sexo menos representado en puestos de responsabilidad en los que están infrarrepresentadas.	Porcentaje de mujeres incorporadas a las categorías profesionales y niveles jerárquicos en donde están infrarrepresentadas. Comparativa con el dato registrado en el II plan de igualdad.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO

RETRIBUCIONES				
Objetivo: Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Asegurar que las medidas en materia de retribuciones alcanzadas en el marco del I Plan de Igualdad, siguen implantándose durante el período de vigencia de este II Plan de Igualdad.	Análisis de su vigencia en el seno de las reuniones de la Comisión de Seguimiento (Actas de las reuniones).	Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
Establecer criterios de evaluación del desempeño claros, concretos, objetivos, medibles y alcanzables, que garanticen la igualdad de oportunidades y eviten la discriminación por razón de sexo.	Listado de criterios para la evaluación del desempeño con perspectiva de género.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan (anualment e)	SI NO EN CURSO
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
Objetivo: Asegurar y mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Revisión y actualización de los protocolos de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo a las nuevas realidades contempladas por las novedades legislativas	Protocolo revisado.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	2º semestre 2025	SI NO EN CURSO
Divulgar por diversos canales, priorizando talleres presenciales, las actualizaciones del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.	N.º, canales de difusión y tipología de métodos de divulgación.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan (anualment e)	SI NO EN CURSO
Formar a toda la plantilla en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, priorizando talleres presenciales.	% de plantilla formada (100%).	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan (anualment e)	SI NO EN CURSO

Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso y otras de similares características.	N.º campañas realizadas.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan (anualmente)	SI NO EN CURSO
Registrar y comunicar a la Comisión de seguimiento, el número de procedimientos en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo anuales.	Registro del número de procedimientos de acoso sexual y/o por razón de sexo anualmente.	Dirección Gerencia Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan (semestralmente)	SI NO EN CURSO
SALUD LABORAL				
Objetivo: Asegurar una adecuada salud laboral de toda la plantilla teniendo en cuenta las variables de género.				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Redactar un procedimiento para la protección de la maternidad y del o la lactante ante la posible existencia de riesgos laborales.	Realización de un protocolo de protección de la maternidad y del o la lactante.	Dirección Gerencia Comisión de Seguimiento Servicio Prevención ajeno Radioprotección	1er trimestre 2026	SI NO EN CURSO
Adecuar ergonómicamente el mobiliario, vestuario, utensilios, equipos de trabajo, etc. Que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.	Revisión de mobiliario, vestuario, utensilios, equipos de trabajo actuales y renovar los que no cumplan con esas características.	CSS Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del plan (anualmente)	SI NO EN CURSO
Incorporar en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales la perspectiva de género, de tal forma que recoja los riesgos, de forma diferenciada por sexo, asociados a la actividad y puestos de trabajo, así como las medidas de protección diferenciadas por sexo.	Nº de referencias incorporadas al Plan de Prevención de Riesgos Laborales	CSS Comisión Seguimiento RRHH	Durante la vigencia del plan (anualmente)	SI NO EN CURSO

Informar periódicamente por parte del Comité de Seguridad y Salud a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales, desglosadas por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo y departamento, haciendo especial hincapié en los puestos masculinizados y feminizados.	Índices de siniestralidad desagregados por sexo, Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento	CSS Comisión de Seguimiento RRHH	Durante la vigencia del plan (anualmente)	SI NO EN CURSO
COMUNICACIÓN (USO LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA)				
Objetivo: Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	Nivel de ejecución
Promover una campaña de comunicación interna sobre el II Plan de Igualdad poniéndose, a disposición de los empleados y empleadas en la Intranet de la organización.	Publicación del II Plan de Igualdad en la intranet o similar de la empresa. Curso presencial obligatorio para conocerlo.	Comisión de Seguimiento	3er trimestre 2025	SI NO EN CURSO
Promover la comunicación del seguimiento de las medidas recogidas en el II Plan de Igualdad.	N.º medidas implementadas difundidas.	Comisión de seguimiento	Durante la vigencia del plan (semestralmente)	SI NO EN CURSO
Asegurar que las medidas en materia de comunicación y lenguaje inclusivo no sexista alcanzadas en el marco del I Plan de Igualdad, siguen implantándose durante el período de vigencia de este II Plan de Igualdad.	Análisis de su vigencia en el seno de las reuniones de la Comisión de Seguimiento (Actas de las reuniones).	Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del plan	SI NO EN CURSO
Utilización de un lenguaje no sexista, tanto en las imágenes como en los textos corporativos internos o externos de la organización.	Nº de comunicaciones internas (comunicaciones a lista) y externas (notas de prensa, convocatorias públicas y publicaciones en RRSS)	Comisión de Seguimiento Gerencia UCC+i	Durante la vigencia del plan (anualmente)	SI NO EN CURSO
Difundir el protocolo de desconexión digital.	N.º y tipología de métodos de difusión.	Comisión de seguimiento CSS	1er trimestre tras publicación del protocolo de desconexión digital	SI NO EN CURSO

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Tras la aprobación del presente II Plan de Igualdad, en fecha 23/06/2025, se procede a la disolución de la actual Comisión Negociadora y se establecerá la nueva Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad (Anexo II Acta reunión para la aprobación del II Plan de igualdad, disolución de la Comisión Negociadora y la constitución de la Comisión de seguimiento).

Tras el registro del presente II Plan de Igualdad, se procederá a dar a conocer su contenido y las medidas a llevar a cabo a la plantilla de la organización, utilizando para ello los medios de comunicación más adecuados.

Para una adecuada y eficaz implantación de las medidas específicas en materia de igualdad, será necesario realizar seguimientos periódicos de las propuestas, de forma que pueda comprobarse el grado de consecución de los objetivos planteados.

Este seguimiento lo llevará a cabo la Comisión de seguimiento, que convocará reuniones semestrales en las que, levantando acta, se evaluarán las propuestas implantadas o no en cada trimestre.

Dicha evaluación se realizará en torno a 3 ejes de análisis y valoración que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido. Estos ejes son:

- Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...). (Recogido en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas).

En esas reuniones, la comisión de seguimiento se encargará también de realizar las modificaciones pertinentes, con el objetivo de asegurar una correcta y efectiva implantación de las acciones y una evaluación de los indicadores conseguidos.

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del presente II Plan de Igualdad se procede a la disolución de la actual Comisión Negociadora y se establece la nueva Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad.

Por una parte, la representación de la empresa:

- D. Giancarlo Gatti
- Dña. Marisol Iglesias Sánchez

y por otra, la representación de las personas trabajadoras:

- D. Eduardo Flores González
- Dña. Sara Sánchez Hernández

Se establecen periodos semestrales para la reunión de las personas integrantes de la Comisión de seguimiento, para garantizar la puesta en marcha de las medidas propuestas y firmadas por la Comisión Negociadora.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o, para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Elaborar el plan de trabajo a ejecutar entre sesiones.
- Revisión del plan, atendiendo al art. 9.2 del real decreto 901/2020.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se incluye en el presente II Plan de Igualdad el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Dicho procedimiento establece que todas las posibles propuestas o requerimientos para modificar aspectos concretos del presente plan, sean de la naturaleza que sean, deben presentarse para su debate a la Comisión de seguimiento.

Cualquiera persona que forme parte de la organización puede ponerse en contacto con la Comisión de seguimiento del plan, usando los cauces habituales de la organización, como por ejemplo es el correo electrónico, para transmitir posibles propuestas o solicitudes en relación con el II Plan de igualdad.

Se utilizarán las reuniones trimestrales de la Comisión de seguimiento para estudiar y discutir dichas propuestas y tomar las oportunas medidas de acción.

10. ANEXOS

- Anexo I Compromiso de la Dirección.
- Anexo II Acta de:
 - Reunión de la Comisión Negociadora para la aprobación del diagnóstico
 - Reunión de la Comisión Negociadora para aprobación de medidas del Plan de Igualdad
 - Aprobación del Plan de Igualdad, disolución de la Comisión Negociadora y constitución de la Comisión de Seguimiento.
- Anexo III Auditoría Salarial.
- Anexo IV Acta de Constitución Comisión Negociadora.

ANEXO I: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Política en materia de Igualdad

El Centro de Láseres Pulsados declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, conforme establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Centro, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Para ello, el Centro tomará las medidas que sean oportunas encaminadas, entre otros objetivos, a:

- La eliminación de 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 y la formación continua.
- La adopción de medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, sin menoscabo de la promoción profesional.
- La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las mujeres con discapacidad y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales se podrán adoptar medidas de acción positiva.
- La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- El respeto de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos consultivos, selectivos, científicos y de decisión.
- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

Como evolución de esta política, el CLPU desarrolló un Plan de Igualdad, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, que tomó como referencia el Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan de Igualdad ha sido renovado una vez finalizada su vigencia, estando en vigor actualmente el II Plan de Igualdad

Tras la realización del oportuno diagnóstico, el plan de igualdad ha fijado los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen del Centro acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Giancarlo Gatti
Director en funciones

Edificio M5 – PARQUE CIENTÍFICO – C/ Adaja 8 – 37185 – Villamayor (Salamanca)
TELF: +34 923 338 121 — EMAIL: info@clpu.es



ANEXO II: ACTA DE:

- Reunión de la Comisión Negociadora para la aprobación del diagnóstico.
- Reunión de la Comisión Negociadora para aprobación de medidas del Plan de Igualdad.
- Aprobación del Plan de Igualdad, disolución de la Comisión Negociadora y constitución de la Comisión de Seguimiento.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD REUNIÓN CELEBRADA EL 23 DE JUNIO DE 2025 a las 11:00 H.

Asistentes:

Por la representación del Consorcio:

D. Giancarlo Gatti, Director en funciones

D^a. Marisol Iglesias Sánchez, Técnica de RRHH.

Por la representación de las trabajadoras y trabajadores

D^a. Sara Sánchez, miembro del Comité de Empresa

D. Eduardo Flores González, miembro del Comité de Empresa

Orden del día:

1.- Aprobación del diagnóstico, de medidas y del Plan de Igualdad

Una vez iniciada la reunión se debaten los puntos del orden del día:

Para la elaboración del diagnóstico previo al Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora contó con el asesoramiento de la empresa Ateneas.

El Informe de diagnóstico y las medidas establecidas para el II Plan quedan aprobadas en esta reunión y como consecuencia asimismo queda aprobado el II Plan de igualdad 2025-2028.

2.- Disolución de la comisión negociadora y constitución de la comisión de seguimiento

Una vez aprobado el II Plan de igualdad, en esta reunión se disuelve la comisión negociadora pasándose a llamar comisión de seguimiento, cuya vigencia será la misma que la del Plan aprobado.

Y sin más temas a tratar se levantó la sesión.

Los Representantes del Consorcio

Los Representantes de las trabajadoras y
trabajadores



<u>FIRMANTE</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>FECHA</u>	<u>NOTAS</u>
FIRMANTE[1]	GIANCARLO GATTI	23/06/2025 12:19 Sin acción específica Sello de Tiempo: 23/06/2025 12:31	
FIRMANTE[2]	SARA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ	23/06/2025 12:25 Sin acción específica Sello de Tiempo: 23/06/2025 12:31	
FIRMANTE[3]	EDUARDO FLORES GONZALEZ	23/06/2025 12:26 Sin acción específica Sello de Tiempo: 23/06/2025 12:31	
FIRMANTE[4]	MARISOL IGLESIAS SÁNCHEZ	23/06/2025 12:31 Sin acción específica Sello de Tiempo: 23/06/2025 12:31	

AMBITO
GEN

CÓDIGO SEGURO DE VERIFICACIÓN
GEN-0af1-4750-f85f-c5cd-cc9f-3c58-ffe4-81dc
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN
<https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>



GEN-0af1-4750-f85f-c5cd-cc9f-3c58-ffe4-81dc



ANEXO III: AUDITORÍA SALARIAL



ADVOCATI
ASESORES LEGALES Y TRIBUTARIOS

ABOGADOS

**INFORME SOBRE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DEL
CONSORCIO DEL CENTRO DE LÁSERES PULSADOS**



OBJETO: LA PRESENTE AUDITORÍA RETRIBUTIVA PRETENDE REALIZAR UN EXAMEN DE LA SITUACIÓN DEL CENTRO DE LÁSERES PULSADOS (EN ADELANTE EL CLPU) EN RELACIÓN CON LA CONFORMIDAD JURÍDICA CON LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, EN EL REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

I.- PREMISAS LEGALES.

Una auditoría retributiva consiste en la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores de una empresa o institución, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

El artículo 7 de la normativa 902/2020, de 13 de octubre, señala que la auditoría salarial se debe realizar para *“comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*.

Por tanto, los dos grandes objetivos principales de una auditoría retributiva se pueden resumir en:

- Respetar el principio de transparencia retributiva
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor

El reglamento de referencia sobre las auditorías salariales es el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula la elaboración de los planes de igualdad.



Estas normativas actualizan lo dispuesto en el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La auditoría retributiva, en su caso, conllevará establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas. El plan tiene que determinar:

- Objetivos.
- Actuaciones concretas.
- Cronograma.
- Persona/as responsable/s de su implantación y seguimiento.
- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

II.- ELEMENTOS DE PARTIDA.

Para la elaboración de la auditoría se dispone de dos elementos imprescindibles: la valoración de puestos de trabajo o VPT (ANEXO I) y el registro retributivo (ANEXO II).

Resulta obligatorio realizar una evaluación de los diferentes puestos de trabajo, con el objetivo de valorar el sistema retributivo, así como los mecanismos de promoción interna.

La valoración ha de realizarse teniendo en cuenta las funciones y tareas relativas a cada puesto de trabajo. Asimismo, ha de estar adecuada al tipo de empresa o institución, su sector de actividad y otras características relevantes, independientemente de la modalidad de contrato en la que los trabajadores desarrollen su actividad.

¿Cuáles son los factores a evaluar y que se debe poner en relación en un grupo homogéneo de trabajo? Según la OIT:

- Calificaciones
- Esfuerzos:
 - mental
 - emocional
 - físico



- Responsabilidades:
 - de organización y coordinación
 - de supervisión de resultados y calidad
 - sobre bienestar de las personas
- Condiciones de trabajo
 - posición continuada y posturas forzosas
 - movimientos repetitivos
 - esfuerzo visual
 - esfuerzo auditivo
 - otro tipo de esfuerzo
- Dificultad técnica
- Responsabilidad:
 - económica
 - sobre la información confidencial
- Penosidad
- Dedicación

También hay que tener en cuenta subfactores, como la dificultad técnica:

- Titulación reglada y no reglada
- Especialización
- Experiencia

Estos subfactores recogerían las condiciones del trabajo y habilidades del trabajador en:

- Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
- Competencias digitales
- Gestión de la diversidad
- Conocimiento o dominio de idioma extranjero
- Formación no reglada
- Experiencia
- Actualización de conocimientos
- Destreza
- Minuciosidad
- Aptitudes sensoriales
- Capacidad para plantear ideas y soluciones
- Capacidad comunicativa
- Capacidad emocional
- Capacidad de resolución de conflictos
- Condiciones físicas
- Horarios, descansos y vacaciones

- Desplazamientos y viajes

Además de valorar los puestos de trabajo en el CLPU, se debe llevar a cabo un análisis profundo del sistema retributivo que determine los diferentes factores que promueven las desigualdades salariales, este análisis también ha de encontrar aquellos fallos o deficiencias en la elaboración o aplicación del sistema salarial que contribuyen a la desigualdad retributiva. El Real Decreto 902/2020 establece la obligación de llevar un registro salarial en el CLPU. En realidad, el registro salarial forma parte fundamental de la auditoría retributiva y es básico para poder realizarla de forma eficiente.

III.- PROCESO DE ELABORACIÓN.

Para el proceso de elaboración de la auditoría es preciso destacar la metodología empleada en la recogida de información, tanto de la VPT como para el registro retributivo.

Para la preparación de la VPT se ha usado la Guía y recomendaciones de uso de la herramienta para el Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género publicado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad.

Para la elaboración del registro retributivo se han seguido las indicaciones de la Guía publicada el pasado mes de abril de 2021 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social conjuntamente con el Ministerio de Igualdad en colaboración con: CEOE; CEPYME; CCOO y UGT. Dicha Guía, obviamente respeta las prescripciones del artículo 28, 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET) y los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. También se ha tenido como referencia las premisas de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Con esta metodología, en la auditoría retributiva, hemos podido analizar las características de la plantilla en función de:

- número de trabajadores y trabajadoras
- composición del organigrama
- distribución por departamentos y nivel de estudios



- características de la plantilla por contrato, jornada y turno
- características de la plantilla según el movimiento del personal
- características de la plantilla en base a las responsabilidades familiares
- características de la plantilla por edad

Asimismo, nos ha permitido analizar la política de recursos humanos, en función de:

- políticas de reclutamiento y selección de personal
- políticas de formación
- política salarial
- políticas de comunicación
- políticas de conciliación
- políticas de acoso sexual

IV.- CONDICIONES DE PUESTOS DE TRABAJO Y ANÁLISIS SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL CLPU.

Como ya se ha avanzado el núcleo de una auditoría retributiva es el registro retributivo (Anexo II) donde, además de la información fidedigna de las retribuciones efectivamente satisfechas y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales agrupadas de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de la empresa y durante el periodo de referencia del año natural desagregadas por sexo (importes efectivos), incluye la denominada “equiparación” (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

El registro retributivo, por tanto, se ha realizado mediante la agrupación de puesto de trabajo de igual valor, teniendo en cuenta tanto los salarios como los complementos salariales (complemento de objetivos), al no existir complementos extrasalariales.

En sus conclusiones se establece que:

“El CLPU es una institución pública, esta circunstancia determina que, en sus modos y condiciones de contratación laboral debe estar sujeta a la normativa pública y laboral específica en la materia, por ello los procedimientos aplicables a la contratación del personal laboral,



independientemente de la modalidad contractual que se adopte, deben dar perfecto cumplimiento a la normativa pública en la materia, la cual instituye, a estos efectos, que la selección del personal deberá realizarse con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria obligando, además, al CLPU a cumplir con el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas y artículo 6/2 de la ley 19/2013, de 9 de diciembre de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

De la documentación examinada no se detectan criterios o datos discriminatorios alguno por razón de sexo, consecuentemente el CLPU garantiza y cumple con el principio de igualdad retributiva entre los trabajadores masculinos y femeninos sin existir discriminación directa por sexos y tampoco discriminación indirecta por incorrecta valoración de las categorías ni puestos de trabajo.

No existe diferentes retribuciones por trabajo de igual valor, existiendo transparencia retributiva entre mujeres y hombres valorándose de igual manera el trabajo realizado por un hombre o una mujer garantizando la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral no existiendo brecha retributiva de género en el año 2.024.”

Con ello en cuenta, solo resta por analizar los datos de la VPT (Anexo I), para confirmar, o no, los datos que ya tenemos del registro retributivo.

Tal y como ya se ha expresado, la única forma de poder comparar los empleos es ponderarlos y evaluarlos empleando el mismo método. Por ello, se ha procedido a:

1.- Definir los factores. El sistema de VPT de puntos por factor seguido en la presente auditoría, que pertenece al sistema cualitativo o analítico, es considerado como el más adecuado por la OIT, ya que no se debe olvidar que, a causa de la segmentación por sexos de los puestos de trabajo, es fácil que algunos factores puedan favorecer a hombres o mujeres, es decir, es necesario que la evaluación se lleve a cabo libre de sesgos de género y se valore efectivamente el puesto en función de las ocupaciones y tareas, y no de las personas que los desempeñan. Así en el CLPU se establecen 14 factores.

2.- Se ha implementado un sistema de valoración objetivo, para dichos factores, siguiendo las indicaciones que la herramienta facilitada por el



Ministerio de Igualdad marca, aplicando criterios de adecuación y totalidad.

3.-Dicho sistema de valoración reporta un análisis de género de la situación del CLPU en el que se acredita la equiparación entre hombre y mujeres.

4.- En la evaluación se contemplan los diferentes puestos y categorías de la CLPU parametrizados con la correspondiente puntuación por los diferentes factores, lo que ha permitido comprobar que, del análisis de los resultados, desde la perspectiva de género, no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres.

5.- La comparativa de salarios, como no podía ser de otra manera confirma el trabajo específico en la materia realizado en el registro retributivo, sin que se haya observado índices que supongan discriminación entre hombres y mujeres.

En definitiva, la VPT ha visibilizado el hecho de que, en el CLPU, mujeres y hombres, ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de trabajos distintos, pero de igual valor.

Los resultados de los factores y puntuaciones realizadas manifiestan que, tanto los requerimientos personales necesarios para el desempeño del puesto de trabajo como el alcance y las condiciones en las que se desarrollan se realizan con independencia de las personas que lleven adelante el trabajo y, por lo tanto, del género de las mismas.

De los análisis de la VPT es claro que los salarios no son fijados aleatoriamente, sino que están determinados, como en toda administración, en función del puesto que se desempeña, al que se accede por criterios de mérito, capacidad y publicidad que, obviamente, son ajenos al sexo.

En suma, la VPT visualiza que las políticas de recursos humanos del CLPU se basan en criterios objetivos:

- Sistema de valoración de puestos basados en factores objetivos.
- Sistema de evaluación del desempeño basado en criterios objetivos.
- Sistema de contratación basado en criterios objetivos.



V.-CONCLUSIONES

Tanto del registro retributivo como de la VPT que sustentan la presente auditoría retributiva, no se detectan criterios o datos discriminatorios alguno por razón de sexo.

La CLPU, como institución pública, tras esta auditoría reúne los requisitos específicos que demanda la institución en cuestión de materia de igualdad retributiva y de transparencia retributiva.

Al no existir desigualdades retributivas no se considera necesario el establecimiento de plan de actuación alguno.

En todo caso, las consideraciones del presente informe están sujetas a cuantas cuestiones y aclaraciones se puedan formular a este despacho.

Tal es el parecer del letrado que suscribe con los datos facilitados y que, desde luego, somete a cualquiera otra opinión más autorizada.

En Salamanca a 5 de mayo de 2.025

Ldo.: Eduardo Burés Fraile

ANEXO IV: ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

En Villamayor, a 20 de febrero de 2025 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

- D. Giancarlo Gatti, Director en funciones
- D^a. Marisol Iglesias Sánchez, Técnica de Recursos Humanos

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- D^{ña}. Sara Sánchez Hernández, Comité de empresa
- D. Eduardo Flores González, Comité de empresa

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el Consorcio para el Centro de Láseres Pulsados (en adelante CLPU), en cumplimiento del R.D 901/2020, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- D. Gianarlo Gatti, Director en funciones
- D^a. Marisol Iglesias Sánchez, Técnico de Recursos Humanos

En representación de la plantilla por:

- D^a. Sara Sánchez Hernández, Comité de empresa
- D. Eduardo Flores González, Comité de empresa



2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- La realización del seguimiento y evaluación de las acciones tomadas sobre la ejecución del Plan de Igualdad.
- Todas aquellas otras que desde el Plan de Igualdad se establezcan y las que en ese ámbito la comisión pueda acordar.

3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a Marisol Iglesias Sánchez/Sara Sánchez Hernández y Secretario/a Marisol Iglesias Sánchez/Sara Sánchez Hernández.

Serán funciones de la Presidencia:

- Convocar las reuniones
- Dar turnos de palabra

Serán funciones de la Secretaría:

- Levantar acta de la reunión

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.



3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse de manera ordinaria la primera semana de cada trimestre, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que pudieran convocarse.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Se acuerda entre las partes que las reuniones mantenidas serán válidas con la participación de al menos una persona de cada una de las partes negociadoras.

3.2. Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de parte de la empresa la sociedad de prevención externa y de parte de los delegados de personal la agente de igualdad del sindicato que corresponda, así como cualquier otro que se acuerde al seno de la Comisión Negociadora, que en caso de acudir a las reuniones, intervendrán con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos o bien a un sistema de mediación aceptada por las partes.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.



En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4 Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones

Las funciones de la Comisión de Seguimiento, serán asumidas por las Comisión Negociadora. Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:00 horas del día 20 de febrero de 2025 .

Por parte de la empresa

Por parte de la representación de los y las trabajadores

D. Ginacarlo Gatti

D^a. Sara Sánchez Hernández

D^a. Marisol Iglesias Sánchez

D. Eduardo Flores González



<u>FIRMANTE</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>FECHA</u>	<u>NOTAS</u>
FIRMANTE[1]	EDUARDO FLORES GONZÁLEZ	21/02/2025 08:37	F
FIRMANTE[2]	SARA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ	24/02/2025 11:42	CF
FIRMANTE[3]	MARISOL IGLESIAS SÁNCHEZ	24/02/2025 12:03	CF
FIRMANTE[4]	GIANCARLO GATTI	24/02/2025 12:17	CF

AMBITO
GEN

CÓDIGO SEGURO DE VERIFICACIÓN
GEN-bb22-4aa5-3d95-bb9d-2702-0927-13fc-8304

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN
<https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>



GEN-bb224aa53d95bb9d2702092713fc8304