

Plan de Igualdad

1.	INTRODUCCIÓN GENERAL Y NORMATIVA	1
2.	PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	3
3.	INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS	5
4.	FASES	6
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL	6
6.	OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	6
7.	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
8.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	7
9.	DIAGNÓSTICO	8
	Eje 1. Proceso de selección y contratación	8
	Eje 2. Clasificación profesional	9
	Eje 3. Formación	9
	Eje 4. Promoción profesional	10
	Eje 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	10
	Eje 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	10
	Eje 7. Infrarrepresentación femenina	11
	Eje 8. Retribuciones	11
	Eje 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	12
	Eje 10. Comunicación	12
	Eje 11. Salud Laboral	12
	Eje 12 Cultura organizativa para el fomento de la igualdad	13
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13

1. INTRODUCCIÓN GENERAL Y NORMATIVA

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

Como principio universal fundamental, la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, ha sido recogido en multitud de textos legislativos y tratados, tanto a nivel nacional como internacional.

A nivel internacional, se pueden citar por su especial relevancia:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979. Ratificada por España en 1984.

Conferencia Mundial de la Mujer de Nairobi, 1985.

Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing, 1995.

En el marco europeo

Tratado de Ámsterdam de 1999, que recoge tanto la igualdad entre mujeres y hombres como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo, como objetivos de obligada inclusión en toda política tanto de la Unión Europea como de sus Estados miembros.

Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 (Comisión Europea 2020).

A nivel nacional

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. Tras la aprobación del 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, la obligación se ha ampliado a empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

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. Viene a regular los Planes de Igualdad y su registro, incidiendo en la obligatoriedad de todas las empresas con cincuenta o más personas empleadas, de elaborar un Plan de Igualdad que serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras a través de la constitución de una comisión negociadora.

En el texto del Real Decreto se indican las materias que debe incluir y analizar el diagnóstico del Plan de Igualdad.

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.

La citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sentado la base legal sobre la que se asientan un amplio paquete de medidas destinadas a promover dichos principios igualitarios.

Con esta base y el impulso de la Comisión Europea en 2020 al lanzar la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, se implementan multitud de estrategias en diferentes organismos públicos tanto nacionales como internacionales.

En el ámbito laboral y de las organizaciones se ponen en marcha instrumentos como los Planes de igualdad, que buscan alcanzar el objetivo de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Como reflejo de este impulso el 06/10/2020 fue constituida en **CONSORCIO CENTRO DE LÁSERES PULSADOS** la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, **CONSORCIO CENTRO DE LÁSERES PULSADOS**, ha decidido poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, se incluye como parte integrante de este Plan el protocolo de actuación vigente en la empresa para cualquier caso que pueda plantearse en el seno de la Organización tanto en materia de acoso sexual, por razón de sexo, como moral.

2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Presentación de la entidad

El Consorcio para el diseño, construcción, equipamiento y explotación del Centro de Láseres Pulsados Ultracortos Ultra intensos (CLPU), está adscrito a la Administración General del Estado y está participado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (50%), la Junta de Castilla y León (45%) y la Universidad de Salamanca (5%), según convenio de colaboración publicado en el Boletín Oficial del Estado del 17 de octubre de 2008.

El CLPU pertenece al Mapa nacional de las Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares y se constituye como una instalación abierta al uso de la comunidad científica nacional e internacional, teniendo la consideración de agente de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

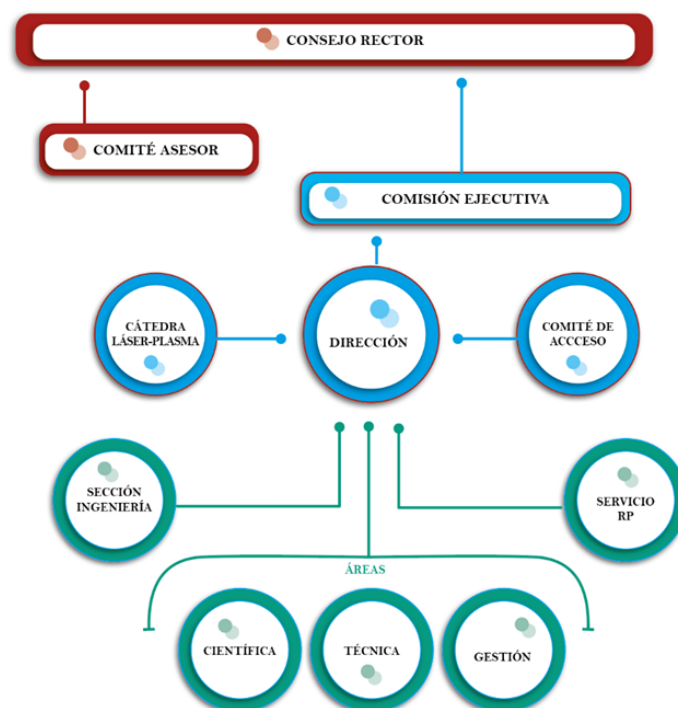
Actualmente el CLPU tiene una licencia de explotación como Instalación Radioactiva de 2ª categoría (IRA 3254) concedida por el Consejo de Seguridad Nuclear (CSN).

El CLPU es una instalación científica y tecnológica abierta al uso de la comunidad científica y tecnológica nacional y que a su vez desarrolla en su propio centro experimentación e investigación científica y tecnológica en todos los aspectos relativos a láseres pulsados ultras intensos con una plantilla de científicos y tecnólogos propios. La infraestructura está abierta a la colaboración internacional y se inserta de pleno en las iniciativas de coordinación y colaboración europea en este campo.

Para el cumplimiento de estos objetivos la empresa se dota de una estructura organizativa con una serie de departamentos centrales que optimizan y normalizan las funciones de la empresa y una organización territorial que lleve a cabo sobre el terreno las políticas marcadas.

Organización Central

A continuación, se incluye el organigrama de la empresa:



Organización Territorial

La organización tiene sus instalaciones en Salamanca. Estando las mismas a disposición de la comunidad científica nacional e internacional.

Tamaño y Plantilla de la Empresa

La empresa tiene una plantilla de 46 personas con una distribución del 67,40 % de hombres y el 32,60 % de mujeres.

Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

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 esta "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, así como en la conciliación y corresponsabilidad, la infrarrepresentación femenina, acoso sexual y por razón de sexo. 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 se compromete a desarrollar un **Plan de Igualdad**, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, que tomará 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.

Tras la realización del oportuno diagnóstico, el plan de igualdad fijará 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.

Luis Roso
Director

3. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (...en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%).

Discriminación directa, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio u ofensivo.

Discriminación por embarazo, maternidad o paternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las personas trabajadoras relacionado con su embarazo, maternidad o paternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

4. FASES

El diseño del Plan de Igualdad se divide en las 6 fases que se presentan en la siguiente infografía:



6

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla y se rige por la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público RD Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el REAL DECRETO Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y por la Resolución de 28 de febrero de 2019.

6. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad y dado el marco negociador y abierto del diálogo social permanente entre las partes firmantes, las medidas recogidas en el presente documento serán desarrolladas en su caso con la intervención de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Los **objetivos generales** establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todas las personas trabajadoras de la empresa.

- c) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- d) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
- e) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.
- f) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.

Los **objetivos específicos** establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
3. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
4. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vean representadas la totalidad de las personas que forman parte de la organización.

7

7. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de **3 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.

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en CONSORCIO CENTRO DE LÁSERES PULSADO de forma paritaria entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Se establecen los siguientes objetivos para dicha Comisión:

- Velar para que no se apliquen normativas discriminatorias de forma directa ni indirecta.
- Velar por la información y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad.
- Apoyo y/o realización del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, una vez aprobado y registrado el mismo, pasará a denominarse "Comisión de Igualdad" y permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

Componentes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

PARTE EMPRESARIAL	Pedro García García	Gerente CLPU
	M ^a Sol Iglesias Sánchez	Técnica de RRHH
REPRESENTANTES TABAJADORES/AS	Sara Sánchez Hernández	Colaboradora de Gestión
	Diego de Luis Blanco	Técnico de Apoyo

Responsables del Plan de Igualdad

El CONSORCIO CENTRO DE LÁSERES PULSADOS designa con fecha 14 de diciembre de 2020 como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a:

Pedro García García
Gerente

9. DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan las conclusiones más relevantes extraídas del diagnóstico de situación, así como las medidas propuestas derivadas también de dicho diagnóstico, en el marco de cada uno de los ejes de análisis:

8

Eje 1. Proceso de selección y contratación

RESULTADOS ANÁLISIS:

La incorporación a la empresa en estos últimos años es equilibrada en cuanto a hombres y mujeres.

En cuanto al tipo de contratación en el periodo analizado no hay diferencias por sexo.

La contratación del personal se rige por los criterios marcados en el Estatuto del Empleado Público.

MEDIDAS:

1. En la realización de pruebas técnicas asegurar que no se estén sobrevalorando las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.
2. Anunciar información actualizada sobre vacantes en puestos de trabajo con términos que animen a las candidaturas de ambos sexos, independientemente de la responsabilidad del mismo y cuidando la denominación no sexista de dichos puestos.
3. Elaborar e implantar un procedimiento de selección de empleo que unifique todos estos criterios.
4. Dentro del ámbito de aplicación de dicho procedimiento estarán incluidas las relaciones de trabajos temporales o de duración determinada.
5. Sensibilizar formando en Igualdad de oportunidades de género a los/as responsables de la selección de personal.
6. Garantizar que haya personas de ambos sexos y/o sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, realizando las distintas fases del proceso de selección.

Eje 2. Clasificación profesional

RESULTADOS ANÁLISIS:

En todas las categorías profesionales hay más representación de hombres excepto en Colaborador/a de gestión y Personal técnico de apoyo donde las mujeres son incluso las únicas que ocupan la categoría.

MEDIDAS:

1. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el sexo menos representado.

Eje 3. Formación

RESULTADOS ANÁLISIS:

En relación con la formación, hay una ligera diferencia a favor de las mujeres en cuanto al aprovechamiento de formación de especialización técnica.

La formación genérica es más demandada por hombres en la mayoría de los casos.

Y en cuanto a la formación en ámbitos relacionados con habilidades, los porcentajes de acceso de hombres y mujeres se igualan.

MEDIDAS:

1. Facilitar información y formación de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para fomentar una cultura de igualdad.
2. Incluir en el Plan Formativo de la organización formación de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para toda la plantilla.
3. Facilitar una formación adecuada en las cuestiones de igualdad, lenguaje no sexista y acoso moral y sexual a la totalidad de la plantilla. Se hará especial hincapié en la formación de los equipos directivos y de las demás personas con empleados/as a su cargo.
4. Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad y/o de Seguimiento.
5. Diseñar acciones formativas 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.
6. Cada acción formativa debe asegurar que su contenido, organización, impartición, lo sea con escrupuloso respeto al Principio de Igualdad y debe servir como herramienta de desarrollo profesional.
7. Con carácter general, establecer los horarios de los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.

Eje 4. Promoción profesional

RESULTADOS ANÁLISIS:

El Centro de Láseres Pulsados no dispone actualmente de un plan de carrera profesional.

MEDIDAS:

1. Elaborar un plan de carrera profesional con perspectiva de género.
2. Difundir entre la plantilla el plan de carrera profesional.

Eje 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

RESULTADOS ANÁLISIS:

El tipo de contratación en la mayoría de la plantilla es Temporal a tiempo completo. El resto de contratos son indefinidos a tiempo completo.

El 68% de la plantilla tiene una antigüedad de entre 1 y 10 años. No hay mujeres con antigüedad de más de 10 años. Las nuevas incorporaciones indefinidas de mujeres están ayudando a que estén más presentes y por tanto puedan adquirir antigüedad.

MEDIDAS:

1. Revisión cambios retributivos que incidan en la auditoría retributiva.
2. Apoyar desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección.

Eje 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

RESULTADOS ANÁLISIS:

Los permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal, son las que se indican en la normativa por la que se rige la empresa.

MEDIDAS:

1. Compromiso de negociación (entre la Empresa y la RLT) para la introducción de medidas que mejoren la conciliación de la vida familiar, laboral y la personal, como por ejemplo en los siguientes aspectos:
 - Jornada continua.
 - Incremento de los permisos y licencias legalmente reconocidos (por ejemplo, permisos discrecionales o ampliar la posibilidad de la reducción de jornada por cuidado de hijos entre los 12 y los 14 años o bien introducirla para cuidado de ascendientes)
 - Flexibilidad en cuanto a la forma de disfrutar los permisos de trabajo. Implantar una flexibilidad en el horario más allá de la reconocida por ley que permita conciliar la vida laboral, personal y familiar.
 - 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.

- Promover la solicitud y disfrute de los permisos de baja por paternidad/maternidad en la totalidad del período y en las condiciones que se acuerden con la empresa.
- 2. Procedimiento de adaptación de carga de trabajo en base a la reducción de la jornada laboral con perspectiva de género.
- 3. Introducción del teletrabajo, en determinadas condiciones, como medida de conciliación familiar y laboral.
- 4. Inclusión de una bolsa de horas como absentismo retribuido para asistencia a servicios socio sanitarios (fisioterapia, psicoterapia, terapia ocupacional y logopedia) con ascendientes, descendientes o personas dependientes. No autorizándose las ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada laboral.
- 5. Consideración como absentismo retribuido la asistencia al médico con ascendientes, descendientes o personas dependientes.

Eje 7. Infrarrepresentación femenina

RESULTADOS ANÁLISIS:

El cálculo del índice de infrarrepresentación femenina, el resultado es el siguiente:

15/31: 0,48

Al tratarse de un resultado menor de 1, indica que, en el total de la plantilla, hay una infrarrepresentación femenina.

11

MEDIDAS:

1. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, acceda la candidatura del sexo infrarrepresentado, incluyendo puestos de dirección y mandos responsables (Infrarrepresentación).

Eje 8. Retribuciones

RESULTADOS ANÁLISIS:

El salario medio es igual para un sexo que para otro en el mismo puesto de trabajo.

No se detectan ninguna discriminación relacionada con el salario.

Los complementos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

MEDIDAS:

1. Los modelos de retribución variable a percibir por el trabajador/a se determinarán conforme a parámetros que no penalicen las situaciones de maternidad, paternidad, etc. Estarán incluidos dentro del registro salarial.
2. 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.

Eje 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

RESULTADOS ANÁLISIS:

En este sentido, el Centro de Láseres Pulsados, cuenta con un protocolo actualizado 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”.

MEDIDAS:

1. Actualización del Protocolo de Acoso Sexual y Por Razón de Género.
2. Divulgar el “protocolo de prevención y actuación ante el acoso” que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual o por razón de sexo.
3. 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, etc.

EJES RECOMENDADOS, NO OBLIGATORIOS

Eje 10. Comunicación

MEDIDAS:

1. Promover una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad poniéndose, a disposición de los empleados y empleadas en la Intranet de la organización.
2. Promover la comunicación del seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
3. Utilización de un lenguaje no sexista, tanto en las imágenes como en los textos corporativos internos o externos de la organización.
4. Elaboración de una guía específica de lenguaje inclusivo.
5. Designar los puestos o cargos según sea mujer u hombre quien los ocupa (por ejemplo, directora, jefa...).
6. Designar los puestos o cargos según sea mujer u hombre quien los ocupa (por ejemplo, directora, jefa...).

Eje 11. Salud Laboral

MEDIDAS:

1. Aplicación del Procedimiento para la protección de la maternidad y del o la lactante ante la posible existencia de riesgos laborales.
2. Adecuar ergonómicamente el mobiliario, el vestuario, los utensilios, equipos de trabajo, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.

Eje 12 Cultura organizativa para el fomento de la igualdad

MEDIDAS:

1. Difusión por parte de la organización del COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD entre la plantilla. Divulgar entre la plantilla el Plan de igualdad de la organización y todas sus medidas.
2. Elaborar un código ético, donde entre otras cosas, se traten puntos como la igualdad y la no discriminación.
3. Dar a conocer a la plantilla la política de la igualdad de oportunidades entre sexos y que se exprese públicamente esa relación.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tras la validación por parte de la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad, la misma se disolverá y se establecerá la nueva **Comisión de Igualdad**, cuya función será la de velar por el correcto seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.

Tras el registro del Plan de Igualdad, se procederá a dar a conocer su contenido y las medidas a llevar a cabo a la plantilla de la empresa, 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 Igualdad, que convocará **reuniones trimestrales** en las que, levantando acta, se evaluarán las propuestas implantadas o no en cada trimestre.

En esas reuniones, la comisión 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.

Se recomienda asignar cada medida o paquete de medidas a personas responsables de las mismas, esta asignación deberá ser conocida por la Comisión de Igualdad, facilitando y agilizando así las reuniones de este órgano.

Es conveniente además, designar a una persona que asuma las funciones de secretariado dentro de las reuniones de la CI, que será quien se encargue de convocar las reuniones, levantar las actas, recoger los acuerdos y las conclusiones, etc.

Aprobado por la Comisión negociadora a fecha 16 de febrero de 2022

Gerente CLPU	Delegada de personal	Delegado de personal	Técnica RRHH