

IV Plan de Igualdad 2026/2030

En Madrid, a **28 de julio de 2026**.

Determinación de las partes que lo conciertan.

De una parte,

- En Representación de la **Federación de CCOO del Hábitat**,
 - Dña. Marián López Martínez, CCOO del Hábitat.
 - D. Francisco Jiménez Bandera, Delegado CCOO Hábitat.
- Representación de **FeSMC del Sindicato Unión General de los Trabajadores, UGT**,
 - Dña. Victoria Embid Martín. Responsable de Igualdad en la FeSMC-UGT, sector de seguridad y servicios auxiliares.
 - D. Benjamín Sánchez Sobrino, FeSMC-UGT, en calidad de asesor.
 - D. José Luis Pinel Martín. Delegado de FeSMC-UGT.
- En Representación de la **Federación de trabajadores de Seguridad Privada, del sindicato unión Sindical Obrera**,
 - Dña. Ana Vanesa Navarro Rodriguez. Secretaria Estatal de Formación e Igualdad. FTSP- USO.
 - Dña. Milagro Albert Bercet. Delegada de FTSP-USO.
 - D. José Manuel Tejedor de los Mozos. FTSP-USO, en calidad de asesor.
- En Representación de **CSIF**,
 - D. Manuel Reyes Moreno, Delegado de CSIF.
 - Dña. Lourdes Herrezuelo Sanchez. Abogada de CSIF, en calidad de asesora.

De otra parte,

- En Representación de la Empresa, "**Clece Seguridad, S.A.**"
 - D. Pedro Muñoz Hurtado. Responsable de Igualdad.
 - Dña. Noelia Ferreras Cadierno. Coordinadora de Igualdad
 - Dña. Silvia Uclés Cabrera. Técnica de Igualdad

- Dña. Marian Camiña Monterde. Responsable de RRHH
- D. Jose Luis Hidalgo López. Director de Clece Seguridad SA
- Dña. Concepción Fernández Jimenez. Jefa de Seguridad de Clece Seguridad SA
- Dña. Nerea Ojeda del Moral. Técnica de Igualdad

Las partes acuerdan la **firma del IV Plan de Igualdad de" Clece Seguridad, S.A."**.

IV Plan de Igualdad

ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

- **Compromiso** de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Ámbito** personal, territorial y temporal (vigencia).
- **Informe del diagnóstico de situación** en la empresa.
- **Resultados de la auditoria Retributiva.**
- **Objetivos** del Plan de Igualdad de Clece Seguridad S.A.
- **Objetivos y medidas** concretas por Áreas de Actuación:
 - a) **Proceso de selección y contratación.**
 - b) **Formación.**
 - c) **Promoción profesional.**
 - d) **Clasificación profesional.**
 - e) **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral.**
 - f) **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
 - g) **Infrarrepresentación femenina.**
 - h) **Retribuciones.**
 - i) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

*Anexo 1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL
 - j) **Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral**
 - k) **Comunicación**
- **Medidas prioritarias**
- **Plazos** de ejecución de las medidas, **indicadores** de seguimiento y medios y **recursos** para su ejecución
- Sistema de **Seguimiento y Evaluación**
- Composición y funcionamiento de la **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad de Clece Seguridad S.A.
- Procedimiento de **modificación y resolución de discrepancias** sobre la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.



COMPROMISO DE LA EMPRESA

En Clece Seguridad S.A., somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con la realidad social y las demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa.

En consecuencia Clece Seguridad S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 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 ocupación y el **Real Decreto 901/2020, de 23 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga el establecimiento de propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con fecha **08 de mayo de 2026** la Comisión de Negociación, en la que, junto con la representación social, se llevará a cabo la negociación del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad para, a partir de ahí y en consonancia con lo establecido en la ley, poder implementar las medidas pactadas.

Con este Plan de Igualdad, Clece Seguridad S.A. muestra una vez más su compromiso, haciendo que nuestras acciones y nuestras relaciones con la sociedad estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL (VIGENCIA)

Ámbito territorial y personal:

El presente plan extiende su aplicación y vincula a nivel nacional, a **todas las trabajadoras y trabajadores adscritos de la empresa Clece Seguridad S.A., independientemente de su modalidad contractual o cargo** que ostente, mientras dure su relación laboral con la misma.

Vigencia:

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Clece Seguridad S.A. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años**, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma el día **23 de noviembre de 2026 hasta el día 22 de noviembre 2030**.

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.



INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN LA EMPRESA

Gracias al trabajo realizado entre la parte social y la parte empresarial, se ha llevado a cabo una amplia labor de diagnóstico para detectar los aspectos más relevantes en igualdad entre hombres y mujeres sobre la estructura, política, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa Clece Seguridad S.A. de acuerdo a la adaptación al RD 901/2020 y RD 902/2020.

Como principales conclusiones del presente diagnóstico de situación se marcan las siguientes:

El periodo de referencia es el año natural 2025, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre habiendose procedido a la toma de datos e información en el primer trimestre del año 2026.

El sector de actividad de Clece Seguridad S.A. se enmarca en el sector de la seguridad privada.

Se dedica a la prestación de servicios destinados a la protección integral de espacios y personas en los siguientes ámbitos:

- La **vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados**, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

Nuestro personal vigilante de seguridad contribuye con su labor diaria a que las instalaciones de nuestros clientes, tanto públicos como privados sean más seguras.

- El **acompañamiento, defensa y protección de personas físicas** determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.

Para ello contamos con personal vigilante de seguridad altamente capacitado y con las más avanzadas tecnologías, garantizando la integridad de las personas.

- La **instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad** conectados a centrales receptoras de alarmas o a centros de control o de videovigilancia.

En Clece Seguridad disponemos de personal técnico cualificado y experto en la instalación de sistemas de alta seguridad para hogar y negocio.

- La **explotación de centrales para la conexión, recepción, verificación y, en su caso, respuesta y transmisión de las señales de alarma**, así como la monitorización de cualesquiera señales de dispositivos auxiliares para la seguridad de personas, de bienes muebles o inmuebles o de cumplimiento de medidas impuestas, y la comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes en estos casos.

Disponemos de profesionales especialmente formados para desempeñar las funciones propias de una CRA y Centro de Control.

- El **depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchera metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos** que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.

El depósito y custodia de explosivos y mercancías peligrosas es una actividad de seguridad privada regulada que garantiza el almacenamiento seguro de materiales de gran riesgo.

En la actualidad no tenemos ningún servicio de estas características, pero estamos habilitados para realizarlo.

Según el V Estudio Mujer y Seguridad, la representación de la mujer en el ámbito de la Seguridad Privada es del 16,62%. Siendo en el caso de nuestra empresa un 19,65% total. Podemos apreciar un **aumento de la plantilla de mujeres desde la firma del anterior plan de igualdad**.

Por otro lado, la empresa y casi todo su personal (el 98,51%) se rige por el Convenio Colectivo Nacional de Seguridad.

Se realizan las siguientes puntualizaciones por ambas partes:

A simple vista destaca la mayor cantidad de hombres, un 78,65% frente al 21,35% del total las mujeres. Clece Seguridad es una empresa que, debido al sector de actividad en el que opera, normalmente, muestra una **plantilla masculinizada, aunque se observa, respecto al plan de igualdad anterior, un incremento de la presencia de mujeres** en dicho sector.

En cuanto al tipo de jornada, el 85,90% de la plantilla de Clece Seguridad tiene jornada completa. Sólo el 14,10% de la plantilla tiene jornadas parciales. En ambos sexos los porcentajes de jornadas son similares, siendo la **jornada parcial ligeramente superior en el caso de la mujer**. Esta mayor parcialidad en el caso de la mujer viene explicado por la reducción de la jornada laboral por motivos de conciliación, principalmente. Se ve necesario incluir medidas en este aspecto.

A la vista de los datos, se puede apreciar que el 89,39% de la plantilla tiene un contrato indefinido, siendo el tipo de contrato principal en hombres y mujeres y con una pequeña superioridad en el caso de las mujeres (89,48% frente al 89,37%).

De los datos se extrae como primera conclusión, que el puesto mayoritario entre el personal es el de Vigilante de Seguridad, suponiendo un 95,09% (2806 personas), siendo el porcentaje de total de hombres y mujeres similar.

Respecto a las diferentes áreas de actuación se hacen las siguientes apreciaciones y se incluyen áreas y medidas de mejora:

- **Selección.**

Se desagrega información de altas nuevas y subrogaciones. Los datos reflejan que, del total de altas nuevas en el año 2025, casi el 80% son con contrato temporal, siendo mayor el contrato temporal en los hombres (80,31%) que mujeres (78,84%).

De las altas nuevas realizadas en el 2025, el 73,72% se ha realizado a jornada completa, siendo el tipo de jornada mayoritario en ambos sexos. Se observa que la parcialidad es ligeramente superior en las mujeres. La PS ve la necesidad de incorporar medidas a este respecto.

Respecto a las bajas en la empresa, el 73,76% se producen por "Fin contrato" y "Fin contrata", siendo porcentajes similares entre hombres y mujeres. Esto es debido a la temporalidad de los contratos y la finalización de servicio.

Este dato se puede explicar fácilmente ya que, como visto anteriormente, las altas nuevas durante el año 2025 han sido por contratos de tipo temporal, por circunstancias de la producción y por interinidad.

Respecto a las bajas voluntarias son el 13%, siendo un poco más elevado en el caso de los hombres que las mujeres. Existe un procedimiento de Entrevista de Salida, tanto para personal de estructura como para personal de producción. Se trata de una entrevista a través de la plataforma Forms que se envía para conocer el motivo de las bajas voluntarias y la persona lo podrá cumplimentar de manera anónima y voluntaria. La PS solicita la necesidad de incorporar medidas en este punto.

- Clasificación profesional.

Se utiliza nomenclatura inclusiva en la clasificación profesional, diferenciándose las categorías que pertenecen a Convenio Nacional de Seguridad a las categorías de personal de Oficina.

Se añaden a continuación datos cuantitativos de las categorías de personal en cada uno de los convenios de aplicación.

CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	Total general
CONVENIO NACIONAL SEGURIDAD	2338	569	2907
CONDUCTOR/A	3		3
COORDINADOR/A	8	1	9
ENCARGADO/A	3		3
INSPECTOR/A	26	6	32
JEFE/A	1		1
LIMPIADOR/A		1	1
OFICIAL/A	17		17
OPERADOR/A CRA	3	4	7
REVISOR/A SISTEMAS	1		1
VIGILANTE DE SEGURIDAD	2258	548	2806
JEFE/A SEGURIDAD	4	1	5
JEFE/A VIGILANCIA	1		1
ADMINISTRATIVO/A	1	4	5
JEFE/A DE SERVICIO	7		7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3	4	7
INGENIERO/A SISTEMAS	1		1
DIRECTOR/A SEGURIDAD	1		1
PACTOS CON EMPRESA	33	11	44
INSPECTOR/A	3		3
JEFE/A SEGURIDAD	3	1	4
JEFE/A VIGILANCIA	1		1
ADMINISTRATIVO/A	1	4	5

TECNICO/A SISTEMAS	2		2
DIRECTOR/A GENERAL	1		1
GERENTE	2		2
RELACIONES INSTITUCIONALES	1		1
TECNICO/A ESTUDIOS Y PROYECTOS	1		1
JEFE/A DE SERVICIO	10	1	11
TECNICO/A CONTABILIDAD	1		1
TECNICO/A OFERTAS	2	2	4
TECNICO/A SELECCIÓN		2	2
DIRECTOR/A CONTRATACION	1		1
JEFE/A GRUPO	1		1
TECNICO/A PRL	1		1
TECNICO/A SEGURIDAD	1		1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	1	2
Total general	2371	580	2951

- **Promoción profesional.**

Durante la vigencia del anterior plan de igualdad se ha desarrollado un procedimiento interno de promoción en Clece Seguridad por el que se fije los criterios a seguir. Se ha realizado una revisión de los criterios, lo ordena y especifica criterios y ponderaciones en selección.

Se añade información cuantitativa a continuación:

NUEVA CATEGORIA	CATEGORIA ANTERIOR	HOMBRES		MUJERES		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	Total %
COORDINADOR/A	VIGILANTE		0,00%	1	16,67%	1	16,67%
INSPECTOR/A	VIGILANTE DE						
	SEGURIDAD	2	33,33%		0,00%	2	33,33%
JEFE/A DE SERVICIO	COORDINADOR/A	1	16,67%		0,00%	1	16,67%
	AUXILIAR						
OFIC.PRA.ADMINISTRVO	ADMINISTRATIVO/A	1	16,67%		0,00%	1	16,67%
TECNICO/A SUPERIOR	TECNICO/A MEDIO	1	16,67%		0,00%	1	16,67%
Total general		5	83,33%	1	16,67%	6	100,00%

- **Formación.**

Se ha desarrollado una acción formativa en materia de Igualdad de oportunidades, prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, así como en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, dirigida a la totalidad del personal de servicios.

Además se han desarrollado contenidos formativos, módulos en materia de igualdad –“pildoras”- que se han incorporado a distintas formaciones, “Formación Inicial” y “Nivel básico PRL”.

La **PS solicita ampliar las formaciones a los/as delegados/as de la comisión negociadora sobre acoso sexual y protocolos.**

- **Infrarepresentación femenina.**

Existe infrarepresentación femenina en varias de las categorías, mostrando la realidad del sector. Respecto a la categoría Vigilante de seguridad, a fecha de 31/12/2025 hay un 19,53% de mujeres. Hay que señalar que, pese al dato, estamos por encima de la media de España respecto a mujeres en el sector (13% de mujeres de media en el sector).

- **Registro retributivo.**

En los importes EQUIPARADOS PROMEDIO a nivel general, se observa una diferencia entre hombres y mujeres del 7%.

En los importes EQUIPARADOS MEDIANA a nivel general, se observa una diferencia entre hombres y mujeres del 4%.

Respecto a las tablas de salarios EQUIPARADOS POR GRUPOS, tanto en promedio como mediana no encontramos brechas salariales superiores al 25%, a excepción del GRUPO 05- Personal directivo, titulado y técnico de Convenio Colectivo de Seguridad (38% a favor del hombre en promedio y 30% en mediana). En dicha agrupación encontramos las categorías Jefe/a de seguridad, técnico/a PRL y Técnico/a Administrativo, con un total de 9 hombres y 1 mujer. Dicha brecha se observa principalmente en la parte de complementos salariales y se explica por la reciente incorporación de la mujer al puesto de jefe/a de seguridad. En el salario base no existen diferencias, pero si se observa en la parte de complementos de antigüedad, de responsabilidad, de convenio,...

En el caso de los GRUPOS 02, 06 y 10 se observan diferencias salariales (no brecha) en negativo, a favor de la mujer. Corresponde a los grupos Mandos Intermedios de Pactos de Empresa, personal administrativo y técnico, personal de oficios de convenio de Seguridad Privada.

Analizando la información de importes equiparados, por los diferentes grupos profesionales en los diferentes conceptos salariales:

- Salario base. No existen diferencias entre hombres y mujeres, a excepción del grupo 02 (-26% y -30% a favor de la mujer). En dicho grupo se agrupan diferentes mandos intermedios bajo pactos de empresa.
- Complementos salariales. En los Grupos 01 a 04 (personal bajo pactos de empresa) solamente se percibe salario base + complementos salariales personales (por antigüedad) y pagas extraordinarias. De los grupos 05 a 11 (convenio nacional de seguridad), los complementos que se aplican son los de convenio.
- Salario total. Al realizarse la combinación del salario base y los complementos, no se observan brechas entre hombres y mujeres en equiparados promedio y mediana, a excepción de grupo 05. Explicado anteriormente.
- Conceptos extrasalariales. Observamos diferentes situaciones extrasalariales en promedio equiparado, principalmente indemnizaciones en grupo 03, 07 y 08.
- Total retribución. No se observan brechas entre hombres y mujeres en equiparados promedio y mediana, a excepción de grupo 05. Explicado anteriormente.

En un sector masculinizado y con una gran concentración de personas trabajadoras en puestos operativos vinculados al Convenio Nacional de Seguridad, las diferencias que aparecen en algunos grupos deben interpretarse teniendo en cuenta, sobretudo, la distinta presencia de mujeres y hombres en determinadas categorías, niveles de responsabilidad, tipos de jornada, antigüedad, entre otros.

En relación con las diferencias detectadas en las distintas agrupaciones, una parte de las mismas se explica por la segregación horizontal y vertical existente en la plantilla. La mayor presencia masculina en puestos operativos, de vigilancia y en determinadas posiciones con mayor disponibilidad, penosidad o responsabilidad funcional incrementa el peso de determinados complementos asociados al puesto. Del mismo modo, cuando en algunos grupos existe una presencia femenina más reducida o una menor masa de personas trabajadoras, pequeñas variaciones

individuales pueden generar porcentajes de brecha aparentemente elevados sin que ello implique, por sí mismo, un tratamiento retributivo desigual. También inciden en el resultado variables como la antigüedad o el acceso histórico a puestos de responsabilidad.

Por conceptos salariales, no existen diferencias en salario base entre mujeres y hombres. En cambio, las brechas que aparecen en complementos salariales suelen venir explicadas, en mayor medida, por factores objetivos vinculados a la realidad de la prestación laboral: complementos de puesto, de responsabilidad, de disponibilidad, de nocturnidad, festividad, turnicidad, trabajo en fines de semana, horas extraordinarias o variables asociados al servicio efectivamente realizado. Estos conceptos no tienen una percepción homogénea por toda la plantilla, sino que dependen de la asignación a determinados servicios, horarios, cuadrantes, funciones de coordinación o disponibilidad.

Asimismo, debe tenerse en cuenta el efecto que producen la parcialidad, las reducciones de jornada y determinadas situaciones de conciliación sobre la percepción de algunos conceptos retributivos, especialmente cuando estos están vinculados al tiempo de trabajo efectivo o a la disponibilidad horaria. En este sentido, una mayor concentración femenina en jornadas parciales o reducidas puede impactar sobre el resultado comparado de ciertos conceptos sin que ello suponga una valoración diferente del trabajo realizado.

En consecuencia, las brechas identificadas deben analizarse desde una perspectiva estructural y organizativa, siendo necesario seguir profundizando en las medidas de igualdad orientadas a favorecer una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías y la mejora en la conciliación.

- **Conciliación y ejercicio corresponsable.**

A raíz de la vigencia del III Plan de Igualdad de Clece Seguridad, se ha difundido entre la plantilla dípticos con el Plan de igualdad y las medidas acordadas con la parte social. Las siguientes medidas suponen una ampliación y mejora de las establecidas legalmente y facilitan la conciliación y corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Los canales de información utilizados para informar de dichos derechos son a través de la intranet, en los tableros de anuncios en cada centro de trabajo y a partir de acciones informativas por parte del Dep. de Igualdad a la plantilla.

Se añade información cuantitativa de permisos solicitados por la plantilla:

SEXO	Tipo permiso	<18/08/2020	2023	2024	2025	Total general
Hombre	ADAPTACION HORARIO SIN REDUCCION DE JORNADA		1	1		2
	AUMENTO PERMISO CUIDADO LACTANTE ACUMULADO	6		2	3	11
	PERMISO RETRIBUIDO BOLSA 10 HORAS	8	2	2	1	13
	PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD O INTERVENCION	23		3	5	31
	SOLICITUD PERMISO CUIDADO LACTANTE			2		2
	Total Hombre	37	3	10	11	59
Mujer	ACUMULACION VACACIONES A PERMISO CUIDADO DE LACTANTE		1			1
	AUMENTO PERMISO CUIDADO LACTANTE ACUMULADO	1	1			2
	PERMISO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD O INTERVENCION	8		1	1	10
	SOLICITUD PERMISO CUIDADO LACTANTE		1			1
	Total Mujer	9	3	1	1	14
Total general		46	6	11	12	73

TIPO AUSENCIA	Hombre		Mujer		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	Total %
Falta Justificada	39	4,96%	18	2,29%	57	7,25%
Falta sin Justificar	125	15,90%	30	3,82%	155	19,72%
Horas de Ausencia Justificada	120	15,27%	29	3,69%	149	18,96%
Horas de Ausencia sin Justificar	26	3,31%		0,00%	26	3,31%
Horas Licencia Retribuida	37	4,71%	17	2,16%	54	6,87%
Licencia Retribuida	171	21,76%	48	6,11%	219	27,86%
Licencia Sin Retribuir	21	2,67%	26	3,31%	47	5,98%
Permiso Familia-Accidente o enfermedad grave	2	0,25%	1	0,13%	3	0,38%
Permiso Familia-Especial por fuerza mayor	2	0,25%		0,00%	2	0,25%
Permiso Familia-Hospitalización	45	5,73%	7	0,89%	52	6,62%

Permiso Familia-Intervención quirúrgica SIN hospitalización

	16	2,04%	6	0,76%	22	2,80%
Total general	604	76,84%	182	23,16%	786	100,00%

- Prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Durante la vigencia del III Plan de Igualdad se negoció un Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo junto con la parte social. Se ha desarrollado la nueva cartelería adaptada a los cambios del Protocolo de Actuación.

- Violencia de género.

Durante la vigencia del anterior plan de igualdad, Clece Seguridad incluyó medidas que suponen una mejora para las mujeres en situación de violencia de género, entre las que se encuentran:

- Complemento del 100% de la situación de IT como consecuencias de una contingencia vinculada a dicha situación.
- Ayuda económica de 1000€ para traslado de centro o ciudad.
- Permiso retribuido de 3 días para traslado.

Por parte de la Asociación Corazón y Manos, durante el año 2025 se han atendido 84 casos en los que la principal beneficiaria era la mujer víctima de violencia de género. En estos casos hemos ayudado a un total de 209 trabajadoras víctimas de violencia y sus familiares + 102 menores hijos de mujeres VVG que se atienden en servicios gestionados por la compañía.

Igualmente, Clece Seguridad tiene un procedimiento de actuación que permitan canalizar y resolver de forma homogénea las solicitudes de cambio de puesto de trabajo realizadas por trabajadoras de CLECE SEGURIDAD, S.A víctimas de violencia de género.

- Salud laboral.

Durante la vigencia del anterior plan de igualdad se realizó una adecuación de la ropa de trabajo.

Por parte del Servicio de Prevención se tiene en cuenta la perspectiva de género en la vigilancia de la salud.



- **Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.**

En este apartado se muestra un ejemplo de reconocimientos, campañas informativas o de sensibilización en materia de igualdad destinadas a concienciar a la plantilla de Clece Seguridad S.A. y trabajos de lenguaje inclusivo que no se han expuesto en los apartados anteriores.

Se ha creado un correo de igualdad, igualdad@cleceseguridad.com para dar cauce a todas las gestiones y campañas informativas relacionadas con el plan de Igualdad.

Se dispone de una Guía de Lenguaje no sexista e Inclusivo, actualizado en el año 2024.

Se actualizaron en el año 2025 las cláusulas que deben firmar los diferentes proveedores externos de selección.

Actualmente se ha creado en nuestra WEB acceso directo desde QUIENES SOMOS a IGUALDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. En la declaración de Igualdad, hemos añadido enlace directo a la WEB del Observatorio Mujer y Seguridad.

Con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, celebrado cada 25 de noviembre, desde Clece y filiales llevamos a cabo múltiples acciones para visibilizar nuestro compromiso con esta causa social.

Desde 2013 pertenecemos al programa Red de empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género, promovido por el Ministerio de Igualdad, cuyo objetivo es sensibilizar a la sociedad y promover la inclusión sociolaboral de las víctimas. Existe un convenio, renovado en el año 2024, que tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y la empresa CLECE, S.A. y resto de filiales, para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización.

Por parte de la Asociación de la compañía, Corazón y Manos, asociación sin ánimo de lucro creada en 2017 se lleva a la práctica el compromiso social de sus socios/as y contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas y a su desarrollo social, prestando especial atención a los sectores de la sociedad más desfavorecidos. Dentro de sus actividades está la de prestar ayuda a los casos personales que van

surgiendo dentro de la “comunidad Clece”, empleados, familiares de empleados/as y usuarios/as de los servicios que gestiona la compañía.

Cuidado en Red: Un servicio de apoyo psicológico que Clece y filiales pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras de la compañía y de sus familiares directos. Este servicio es prestado por Corazón y Manos, y está respaldado por un equipo de psicólogos colegiados, que estará a vuestra disposición las 24 horas de los 365 días del año.

Se han realizado Jornadas de Sostenibilidad a distintos proveedores, la cual incluye sensibilización en materia de Igualdad. Desde el Departamento de Compras se envía a todos los proveedores externos un documento de condiciones generales, donde se incluye un anexo de Responsabilidad Social Corporativa.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

De conformidad a lo establecido en el citado artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, estando obligada la Empresa a la elaboración de un plan de igualdad, la Auditoría Retributiva que se emite quedará incluida dentro del IV Plan de Igualdad de CLECE SEGURIDAD.

La auditoría retributiva se revisará a mitad de la vigencia del Plan de Igualdad del que formará parte.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Conforme a lo establecido en el artículo 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, la valoración de puestos de trabajo es uno de los componentes de la obligación de diagnóstico de la situación retributiva.

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Se ha utilizado la metodología recomendada por el Ministerio de Trabajo con la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada en abril de 2022 elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad y conformada con las organizaciones sindicales y patronales más representativas.

A continuación, vamos a exponer el sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) que hemos utilizado y que conforme a la herramienta del Ministerio mencionada se ha efectuado considerando los siguientes elementos:

1. Categorías de factores de valoración:

A) Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

B) Condiciones educativas: son aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guardan relación con el desarrollo de la actividad.

C) Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad

2. Factores y subfactores de valoración: Que son elementos en los que se desagregará la clasificación anterior y permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

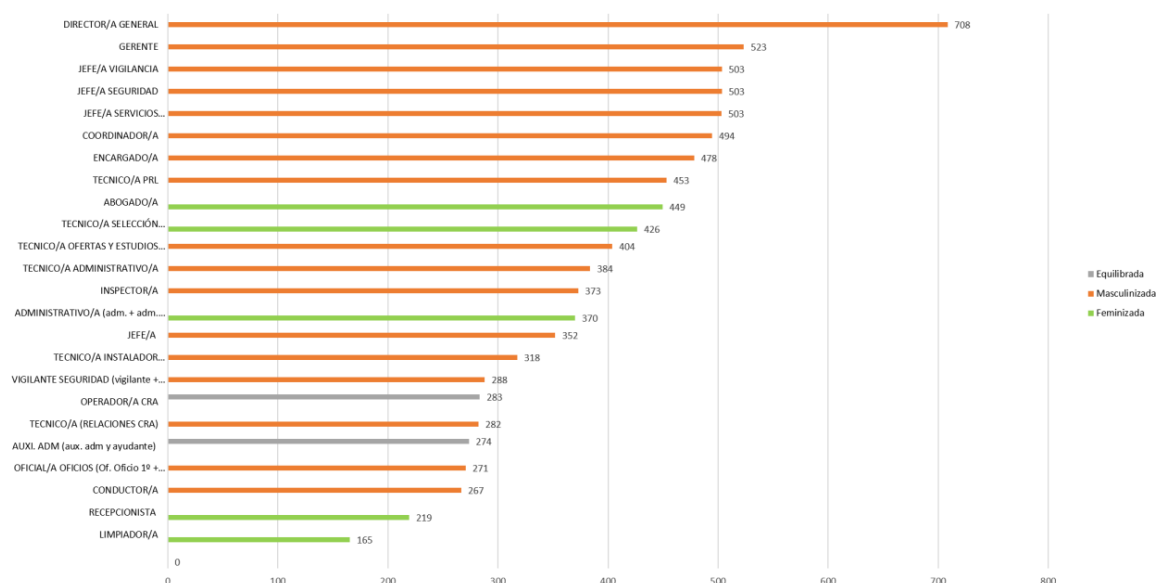
3. Niveles: Cada factor y subfactor, se complementa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.

4. Ponderación de los factores y subfactores de valoración: La herramienta utilizada, que se ha sido elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que éstos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo.

5. Puntuación de los puestos de trabajo: Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, una vez puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, la herramienta ha calculado la puntuación total de cada puesto de trabajo.

6. Agrupación de los puestos de trabajo: Seguidamente la propia herramienta ha agrupado los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 4.2a.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



AUDITORIA SALARIAL SEGÚN VPT

En este caso, tal y como permite el artículo 5.5 del citado RD 902/2020 y como se ha indicado al inicio del presente informe, se ha utilizado la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Igualdad.

- PERIODO DE REFERENCIA.

El periodo de referencia ha sido el mismo que el del Diagnóstico, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025.

- PERSONAL INCLUIDO.

Se han incluido todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo y que hayan percibido alguna retribución en el periodo.

- CONTENIDO DEL REGISTRO.

Se han considerado los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona trabajadora, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales y sus promedios y medianas desglosadas por sexo y conforme a los resultados de valoración de puestos de trabajo.

Igualmente se ha especificado de modo diferenciado cada percepción con la distinción establecida en el indicado artículo 5.2 del R.D 902/2020, de 13 de octubre:

1. Salario Base.
2. Complementos Salariales.
3. Percepciones Extrasalariales.

- COMPONENTES DE LAS RETRIBUCIONES.

El artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores establece que:

- a) Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.
- b) No tendrán la consideración de salario (percepciones extrasalariales) las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

- AGRUPACIONES

Según el SVPT de la empresa el resumen por agrupación (escalas empresa) quedaría, utilizando la herramienta del Registro Retributivo del Ministerio, como:

ESCALAS RR	Puesto	Puntos
ESCALA 09	DIRECTOR/A GENERAL	708
ESCALA 06	GERENTE	523
	JEFE/A SEGURIDAD	503
	JEFE/A SERVICIOS	503
	JEFE/A VIGILANCIA	503
ESCALA 05	COORDINADOR/A	494
	ENCARGADO/A	478
	TECNICO/A PRL	453
	ABOGADO/A	449
	TECNICO/A SELECCIÓN	426
	TECNICO/A OFERTAS Y ESTUDIOS	404
ESCALA 04	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	384
	INSPECTOR/A	373
	ADMINISTRATIVO/A	370
	JEFE/A	352
	TECNICO/A INSTALADOR	318
ESCALA 03	VIGILANTE DE SEGURIDAD	288

	OPERADOR/A CRA	283
	TECNICO/A (CRA)	282
	AUX. ADMINISTRATIVO/A	274
	OFICIAL DE OFICIOS	271
	CONDUCTOR	156
ESCALA 02	RECEPCIONISTA	219
ESCALA 01	LIMPIADOR/A	165

- Cuadro comparativo (genérico)

	EFFECTIVO PROMEDIO	EQUIPARADO PROMEDIO	EFFECTIVO MEDIANA	EQUIPARADO MEDIANA
TOTAL H/M	14%	7%	42%	4%

- Cuadro comparativo (escalas)

	Efectivo Promedio	Equiparado Promedio	Efectivo Mediana	Equiparado Mediana
Escala 01	100%	100%	100%	100%
Escala 02	100%	100%	100%	100%
Escala 03	14%	7%	44%	4%
Escala 04	2%	16%	-5%	5%
Escala 05	40%	18%	42%	1%
Escala 06	14%	2%	10%	15%
Escala 09	100%	100%	100%	100%

- Justificación diferencias %

Conforme a lo establecido en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, se presenta la justificación de la brecha retributiva superior al 25% observada en los valores efectivos de las Escalas 03 y 05, la cual obedece exclusivamente a las siguientes causas objetivas:

- Complementos personales: Pago por antigüedad.
- Responsabilidad del puesto: Plus de desempeño y funciones directivas o de mayor exigencia.
- Movilidad: Dietas y compensaciones asociadas a los desplazamientos del trabajador.

Cabe señalar que estas diferencias (medias y medianas) agrupan a toda la plantilla sin distinguir la duración del contrato ni el tipo de jornada. Por ello, la diferencia entre el valor efectivo (el salario real percibido) y el valor equiparado refleja la adaptación necesaria para cumplir con el principio de a igual trabajo, igual retribución, ajustando el cálculo al

equivalente, o equiparado, a una jornada completa y homogénea.

Asimismo, cabe señalar que parte de las diferencias retributivas detectadas, especialmente en el apartado de complementos, están justificadas por la menor antigüedad media derivada de la reciente incorporación de la mujer al sector.

Como conclusiones finales, debemos señalar que a **nivel general no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla de Clece Seguridad**. Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:

- Las diferencias son debidas principalmente a los **complementos salariales**.
- Esta diferencia en los complementos percibidos se debe, principalmente a la **reciente incorporación** de mujeres en el sector, a una **menor antigüedad** en el puesto y que las mujeres ocupan diferentes puestos , cuyas retribuciones no engloban varios de los complementos salariales establecidos por convenio. Dichas diferencias, se estima que se corrijan a medida que las mujeres se asienten en dichos puestos tradicionalmente masculinizados.

Sería conveniente como **plan de actuación** fomentar y proponer medidas respecto a la contratación, formación y promoción que faciliten la incorporacion de mujeres en puestos que conllevan aparejados el cobro de los diferentes complementos salariales establecidos por convenio.

OBJETIVOS Y MEDIDAS

Objetivos cualitativos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las **mismas oportunidades** de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la **distribución equilibrada** de géneros en el ámbito de aplicación del plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de ambos sexos a puestos de responsabilidad, contribuyendo a **reducir desigualdades y desequilibrios** que pudieran darse en el seno de Clece Seguridad S.A.
 - Fomentar la realización de **acciones formativas** que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
 - Velar por la **seguridad y salud** de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
 - Favorecer e impulsar la **conciliación** de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Clece Seguridad S.A.
 - Prevenir y actuar ante posibles situaciones de **acoso sexual y por razón de Sexo**.
 - Promover la **sensibilización** que contribuya en la lucha contra la **violencia de género** y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
 - Difundir una **cultura empresarial** comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

Objetivos cuantitativos:

- Aumentar las horas de formación en materia de igualdad en los próximos 4 años, dirigida a la plantilla.
- Formación destinada como medida de fomento de promoción interna.
- Realizar auditoría salarial a mitad de la vigencia del Plan de igualdad.
- Crear como mínimo 1 campaña de sensibilización en materia de Violencia de Género entre el personal de la empresa.
- Crear como mínimo 1 medida entre el personal de la empresa con motivo del día 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el día 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).
- Crear como mínimo 1 campaña de sensibilización y actuación contra el Acoso Sexual entre el personal de la empresa.
- Difundir en el 100% de los centros el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y otras conductas contra la libertad sexual de la empresa.
- Aumentar las horas de formación en materia de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual en los próximos 4 años, dirigida a la plantilla.
- Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo para toda la plantilla.
- Difusión de un protocolo de Traslado de Víctimas de Violencia de Género a la plantilla.
- Realizar una memoria de acciones en materia de Igualdad de la Empresa.



PLAN DE IGUALDAD

A continuación, detallamos las medidas concretas del Plan de Igualdad por áreas de actuación, identificando dentro de cada una de ellas los objetivos planteados y las medidas que se han acordado para alcanzarlos:

MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

Objetivo 1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

Medida 1: Aplicar las directrices del manual de selección en los procesos de selección para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo entre mujeres y hombres.

Medida 2: Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.

Medida 3: Realizar una revisión y seguimiento del contenido de las ofertas de empleo, garantizando que la descripción recoge los requisitos necesarios para el desempeño de la posición y evitando cualquier estereotipo que impida la igualdad de oportunidades, así como también la descripción de lo que se ofrece en la oferta.

Medida 4: Actualizar y hacer accesible a través de la intranet u otros medios de comunicación interna el manual de selección, incluyendo la guía de lenguaje no sexista y unas pautas para la realización de cada proceso de selección que garantice todas las interacciones entre las personas que intervienen en el proceso de selección se rige por los principios de igualdad de oportunidades.

Objetivo 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Medida 1: Disponer de información sobre los procesos de selección en los que existen dificultades, para conseguir candidatos de un determinado sexo.

Medida 2: Establecer acuerdos con diferentes organismos y/o entidades al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.

Medida 3: Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad.

Medida 4: Establecer colaboraciones con entidades formativas para conseguir candidatas mujeres que participen en procesos de selección para cubrir puestos en los que no hay ninguna presencia femenina.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr una clasificación profesional adecuada a las funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto.

Objetivo 2.1: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Medida 1: Utilizar términos neutros o en masculino y femenino, en las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación.

Medida 2: Trabajar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos donde exista infrarrepresentación, teniendo en cuenta el mecanismo subrogatorio previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Objetivo 2.2: Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

Medida 1: Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional del convenio colectivo de aplicación.

Medida 2: Analizar e informar a las personas que integren la comisión de seguimiento del plan de igualdad por la parte social de los cambios producidos en el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en la Normativa Convencional de aplicación.

FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres. Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, y especialmente en el área de formación.

Objetivo 3.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Medida 1: Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de trabajadoras y trabajadores.

Medida 2: Sensibilizar y/o formar en materia de igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de Selección.

Medida 3: Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de los mandos intermedios, inspectores/as y Jefes/as/Responsables de equipo que estén implicados de una manera directa con el personal de operativa.

Medida 4: Incluir información sobre igualdad de oportunidades en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos en que proceda (píldoras).

Medida 5: Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones.

Medida 6: Informar a la Comisión de seguimiento de los cursos incluidos en el Plan de Formación de la Compañía en materia de igualdad de oportunidades.

Medida 7: Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, cuando exista RLPT, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.

Objetivo 3.2: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a la formación que imparte la empresa.

Medida 1: Realizar la formación presencial interna obligatoria dentro del horario de trabajo para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre que sea factible organizativamente.

Medida 2: Proponer acciones formativas de reciclaje profesional, si fuera necesario para el desempeño de sus funciones, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.

Medida 3: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación sobre la evolución de las acciones formativas realizadas por la plantilla.

Medida 4: Crear a lo largo de la vigencia del Plan una base de datos con información sobre la formación académica/profesional de las personas trabajadoras no vinculada a los requerimientos, en esta materia, de su puesto de trabajo. Dicha información será aportada de forma voluntaria por las personas trabajadoras.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medida 1: Aplicar el procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido, características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa, así como de los requisitos para promocionar, vinculado al centro de trabajo, teniendo en cuenta las previsiones del artículo 37 del convenio colectivo.

Medida 2: La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos, fomentando la prioridad de dicha cobertura por mujeres en supuestos de infrarrepresentación.

Medida 3: A través de los informes de seguimiento, se comunicará a la comisión de seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, ...).

Medida 4: Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.

Objetivo 4.2: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

Medida 1: Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades, competencias y conocimientos requeridos para el puesto a cubrir, la promoción del sexo menos representado.

Medida 2: Promover la participación de mujeres en formación específica que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad, realizando para ello ofertas que las invite a participar en la misma.

Medida 3: Las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no serán un

impedimento para la promoción profesional siempre que se disponga de titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto.

CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 5.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectadas en el diagnóstico

Medida 1: Avanzar hacia el equilibrio de contratación indefinida entre mujeres y hombres.

Medida 2: Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, jornada, categoría profesional y puesto.

Medida 3: Potenciar la incorporación de la mujer, en los puestos dónde sea el género menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección, titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto afectado.

Medida 4: Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre los datos de tipo de contrato y tipo de jornada de la plantilla desagregados por sexo.

Medida 5: Según modelo de empresa, solicitar información para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.

Medida 6: Como mínimo el 80% de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual, afectando, exclusivamente, a los servicios fijos o estables en los términos fijados en el convenio de aplicación.

Medida 7: Respecto a las órdenes mensuales establecidas en el artículo 52.6 del convenio de "normas comunes", donde se establece que "Las órdenes mensuales de trabajo se entregarán con, al menos, 7 días naturales de antelación al inicio del mes en el que surtan efecto", tendrá el siguiente calendario:

- A partir de noviembre de 2028, las órdenes mensuales de trabajo se pondrán a disposición de las personas trabajadoras con, al menos, 8 días naturales de antelación al inicio del mes en el que surtan efecto.
- A partir de marzo de 2030, la puesta a disposición se realizará con 9 días naturales de anticipación. Dichas órdenes mensuales pueden estar sujetos a cambios o modificaciones como consecuencia de las incidencias pueden surgir.

SALUD LABORAL

Bajo este capítulo se tratan las medidas encaminadas a analizar la seguridad y salud desde una perspectiva de género.

Objetivo 6.1: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Medida 1: Analizar la siniestralidad desagregada por sexo, categorías y por contingencia común (EC y AnL) y profesional (AT y EP).

Medida 2: Difundir las instrucciones de actuación ante situaciones de riesgo durante embarazo y la lactancia natural. Incluir en las evaluaciones de riesgos de cada centro las contraindicaciones absolutas y las relativas.

Medida 3: Realizar un seguimiento de la aplicación de las instrucciones de actuación ante situaciones de riesgo durante embarazo y la lactancia natural.

Medida 4: Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluidas las evaluaciones de riesgos psicosociales (con perspectiva de género), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

Medida 5: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y salud laboral.

Medida 6: Comunicar a los delegados y delegadas de prevención la existencia en el IV Plan de Igualdad de un apartado de salud laboral.

Medida 7: La empresa elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras en materia de desconexión digital.

Medida 8: La empresa durante la vigencia del presente Plan realizará una prueba piloto en varios centros de trabajo consistente en incorporar a los botiquines, compresas higiénicas. En las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad se analizará la viabilidad de la medida de cara a su implantación progresiva en otros centros de trabajo.

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

Dentro de éste área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Objetivo 7.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medida 1: Actualizar y difundir mediante información incluida en la Web/canales habituales de comunicación con plantilla/códigos QR los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.

Medida 2: El permiso establecido en el artículo 52, b) del convenio colectivo de aplicación, se podrá disfrutarse de manera discontinua, en dos periodos como máximo, mientras dure el hecho causante - hospitalización o necesidad de atención domiciliaria, tras el alta hospitalaria. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá acreditar que se mantiene el hecho causante en las fechas concretas de disfrute de la licencia indicada.

Medida 3: Establecer que las personas trabajadoras en situación de la excedencia prevista en art. 46, 3, ET, podrán ser convocados a participar en los cursos de formación profesional, especialmente con motivo de su reincorporación. Igualmente se podrá convocar a las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial.

Medida 4: Excedencia de un año en caso de realizar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Medida 5: Posibilidad de solicitar adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como establecer una preferencia para elegir turno de trabajo para cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Medida 6: Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Medida 7: Se dará preferencia en la movilidad geográfica a las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad que tengan reconocido oficialmente un grado de dependencia.

Medida 8: Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras de la plantilla que se sometan dentro del sistema público de salud a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 8 horas al año.

Medida 9: El personal que solicite la acumulación del permiso por cuidado del lactante tendrá derecho a dos días adicionales a los que le correspondan según la normativa convencional o legal reguladora de esta materia en cada momento.

Medida 10: Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso por cuidado del lactante.

Medida 11: En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 3 meses.

Medida 12: Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.

Medida 13: Bolsa de horas de 12 horas anuales retribuidas por trabajador/a, por el tiempo imprescindible para atender la necesidad, que deberán solicitarse con un mínimo de 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:

- Acompañamiento a visitas médicas a menores (de hasta 16 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori.
- Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los organismos competentes para el reconocimiento de la situación de dependencia que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.

- Acompañamiento a tutorías escolares.

Medida 14: Ampliación de 2 a 3 años de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad y con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Medida 15: Ampliación de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

Objetivo 8.1: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas

Medida 1: Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

Medida 2: Trabajar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos donde exista infrarrepresentación, teniendo en cuenta el mecanismo subrogatorio previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Medida 3: Establecimiento de una reserva de plazas, del 10% de las mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones formativas en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres y en los que la mujer esté infrarrepresentada.

Medida 4: Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa en puestos tradicionalmente masculinizados donde están infrarrepresentadas (previo consentimiento de la persona afectada).

RETRIBUCIÓN

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas a fomentar la igualdad en las retribuciones, basada en criterios objetivos de mérito y capacidad.

Objetivo 9.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Medida 1: Realizar una Auditoria Salarial de toda la plantilla a los dos años de la firma del Plan de Igualdad desagregado por sexos y categorías.

Medida 2: Establecer un plan de medidas correctoras si como consecuencia del estudio retributivo realizado se detectaran diferencias salariales según lo estipulado en la normativa vigente.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 10.1: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Se rechaza el acoso sexual, por razón de sexo en todas sus formas y modalidades.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones pertinentes.

Medida 1: Revisión del protocolo de Acoso Sexual, por razón de sexo y otras conductas contra las libertades sexuales negociado junto con este Plan de Igualdad, si hubiera cambios en la normativa y procediera añadirlos.

Medida 2: Actualización y difusión de la nueva cartelería. Promover campañas de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, etc.) sobre los distintos tipos de acoso sexual y por razón de sexo, dando a conocer el protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 3: Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.

Medida 4: Realizar un informe anual sobre los protocolos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo y la resolución de los mismos garantizando su confidencialidad.

Medida 5: Promover acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.

Medida 6: En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.

Medida 7: Ofertar y fomentar la formación en materia de igualdad de oportunidades a los miembros de la RLPT que forman parte de la comisión de seguimiento.

***ANEXO 1: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL**

PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la trabajadora en situación de violencia de género.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante se encuentra en situación de violencia de género.
- También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a mujeres en situación de violencia de género de la Administración Pública competente
- Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos a los que puedan acceder las mujeres en situación de violencia de género.

Objetivo 11.1: Aplicar, mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Medida 1: Generar un protocolo que permita establecer canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género y la Empresa para poner en marcha las

medidas legalmente previstas en el ámbito laboral, garantizando los derechos de confidencialidad.

Medida 2: Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna, el modo de acreditación de mujer VVG y los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

Medida 3: La empresa facilitará una ayuda económica a la víctima de violencia de género en el caso de traslado por esta causa a otro centro de la empresa y siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de pertenencias, siendo abonada contra factura, con un límite de 1.100 Euros y en una sola ocasión.

Medida 4: Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante conciertos con Asociaciones, Entidades y Administraciones Públicas.

Medida 5: En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima de violencia de género para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad. En caso de optar por el traslado, se generará un permiso retribuido de 5 días naturales cuando implique cambio de localidad.

Medida 6: La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicarlo y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne el complemento de la prestación.

Medida 7: En caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género, la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora.

Medida 8: Seguimiento cercano de las víctimas de violencia de género con el fin de informar sobre sus derechos, detección de necesidades y posibles actuaciones.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En este capítulo se refieren las acciones encaminadas a la difusión y conocimiento del contenido del plan de igualdad, así como de las políticas de comunicación de la Empresa.

Objetivo12.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

Medida 1: Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes:

- Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados de la empresa que pudiera invisibilizar a las mujeres.
- Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas.
- Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.).
- Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.).
- Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.

Objetivo12.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medida 1: Incorporar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Medida 2: Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Objetivo12.3: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Medida 1: Realizar campaña de sensibilización el Día Internacional contra la Violencia de Género.

Medida 2: Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en cada momento, en alguna/as de las campañas de sensibilización contra la violencia de género que organice.

Medida 3: Actualizar y hacer difusión del díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.

Objetivo12.4: Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

Medida 1: Realizar una campaña específica de difusión interna y externa de la firma del IV Plan de Igualdad y publicitar entre la plantilla del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra las libertades sexuales.

Medida 2: Dar visibilidad a las campañas en las que la empresa participe y los Distintivos Concedidos en materia de igualdad.

Medida 3: Hacer difusión entre la plantilla del Plan de Igualdad, realizado por el respectivo Dpto. de Igualdad, a través de la diferente cartelería y código QR, dando igualmente a conocer el correo de igualdad@cleceseguridad.com para dudas respecto al mismo.

Objetivo12.5: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medida 1: Difundir y actualizar puntualmente a través de los canales de comunicación presentes y futuros (tablones de anuncio, incluidos códigos QR) los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y las que amplía el plan de igualdad, así como comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.

PLAZOS DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y MEDIOS Y RECURSOS PARA SU EJECUCIÓN.

En este apartado se presentan las medidas concretas que componen este Plan de Igualdad, indicando los plazos para la ejecución de cada una de ellas y los indicadores que llevan aparejados.

Dicha información se presenta en formato cuadro de mando, con el objetivo de facilitar a posteriori la ejecución en tiempo de las medidas y el seguimiento de sus resultados, asociando cada medida a su indicador y estableciendo un periodo de tiempo propio de dicha medida para ponerla en marcha. Así mismo, de esta manera se facilita la labor de la Comisión de Seguimiento cuya composición y funcionamiento se detallan más adelante.

Además, en aras de la claridad del documento, en este mismo apartado, se indican los medios/recursos materiales y humanos que va a poner la empresa para la ejecución de cada medida. De esta manera se presentan los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para la empresa la implantación de las acciones pactadas en el Plan.

Plazos de ejecución: Los plazos de ejecución se han establecido en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha -conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en la Compañía-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido en el siguiente apartado. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.

Indicadores de seguimiento: Para el diseño de los indicadores, se han buscado los datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.

Medios y recursos para la implantación: Se especifican los medios materiales y personales que utilizará la empresa para ejecutar la medida. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Del mismo modo, la empresa se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios para llevar a cabo las reuniones (sala de reuniones) y el material preciso para ellas. El departamento responsable será el que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Prioridad: Se determinará la prioridad de la medida si es Alta, Media o baja en base a la naturaleza de esta y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implementación.

Recursos económicos: Para la ejecución de las medidas propuestas la empresa destinará los medios económicos necesarios en función de los costes imputables a cada una de las mismas.

Las cantidades indicadas a continuación constituyen una previsión de los costes medios estimados para los 4 años de vigencia del Plan, que la Compañía podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento.

La empresa se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

Para el cálculo de las cantidades expresadas en el siguiente cuadro, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida y/o colaboradores/as externos.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	COSTE PREVISTO TOTAL
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2500€
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	0€
FORMACIÓN	3000€
PROMOCIÓN	2000€
CONDICIONES DE TRABAJO	1000€
SALUD LABORAL	2000€
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Costes salariales a determinar por el tiempo y n.º de solicitudes
INFRARREPRESENTACIÓN	2000€
RETRIBUCIONES	1000€
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Presupuesto Dpto. Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	Costes salariales a determinar por el tiempo y n.º de solicitudes
COMUNICACIÓN	2000€
TOTAL	15.500

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical						
1.1.1	Aplicar las directrices del manual de selección en los procesos de selección para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo entre mujeres y hombres	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo de ofertas para determinar el % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas desagregado por sexos	IGUALDAD SELECCION	Personal del Departamento de Selección Auditorías internas	ALTA
1.1.2	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Análisis de datos estadísticos sobre la materia desagregado por sexos	ADMINISTR. DE PERSONAL IGUALDAD	Personal Departamento de Selección e Igualdad	MEDIA
1.1.3	Realizar una revisión y seguimiento del contenido de las ofertas de empleo, garantizando que la descripción recoge los requisitos necesarios para el desempeño de la posición y evitando cualquier estereotipo que impida la igualdad de oportunidades, así como también la descripción de lo que se ofrece en la oferta.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Muestreo de ofertas de empleo	SELECCIÓN E IGUALDAD	Personal del Dpto. de Selección e Igualdad	MEDIA
1.1.4	Actualizar y hacer accesible a través de la intranet u otros medios de comunicación interna el manual de selección, incluyendo la guía de lenguaje no sexista y unas pautas para la realización de cada proceso de selección que garantice todas las interacciones entre las personas que intervienen en el proceso de selección se rige por los principios de igualdad de oportunidades.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual. Implantación 6 primeros meses.	Procedimiento Interno en el Dpto. de Selección y Desarrollo.	SELECCIÓN E IGUALDAD	Personal del Dpto. de Selección. Manual de selección, intranet y otros medios de comunicación utilizados	ALTA



Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.						
1.2.1	Disponer de información sobre los procesos de selección en los que existen dificultades, para conseguir candidatos de un determinado sexo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo sobre procesos de selección	SELECCION	Personal Departamento de Selección	MEDIA
1.2.2	Establecer acuerdos con diferentes organismos y/o entidades al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Número de acuerdos suscritos	SELECCIÓN	Personal Departamento de Selección	MEDIA
1.2.3	Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad.	En 1 año tras la firma se revisarán todos los documentos. Los nuevos, a partir de 3 meses tras la firma del plan.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	IGUALDAD	Personal del Dpto. de Igualdad	ALTA
1.2.4	Establecer colaboraciones con entidades formativas para conseguir candidatas mujeres que participen en procesos de selección para cubrir puestos en los que no hay ninguna presencia femenina.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo de acuerdos de colaboración.	SELECCIÓN	Personal Departamento de Selección	MEDIA



2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.						
2.1.1	Utilizar términos neutros o en masculino y femenino, en las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Muestreo sobre la terminología empleada en la clasificación profesional y la contratación.	ADMINISTR. DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Departamento de Administración de Personal.	ALTA
2.1.2	Trabajar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos donde exista infrarrepresentación, teniendo en cuenta el mecanismo subrogatorio previsto en el convenio colectivo de aplicación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Comparativa anual de categorías por sexo	SELECCIÓN Y PRODUCCIÓN	Personal del Dpto. de Selección	ALTA
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.						
2.2.1	Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Muestreo de las revisiones realizadas en los convenios colectivos sectoriales.	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad	ALTA
2.2.2	Analizar e informar a las personas que integren la comisión de seguimiento del plan de igualdad por la parte social de los cambios producidos en el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en la Normativa Convencional de aplicación.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Encuadramiento profesional en el caso de cambios en la normativa convencional de aplicación.	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD	Encuadramiento profesional de la empresa, categorías de convenio colectivo y Personal del Dpto. de Administración de Personal e Igualdad	MEDIA

3. FORMACIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.						
3.1.1	Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de trabajadoras y trabajadores.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Estadística de formación impartida a directivos, mandos y responsables de RRHH desagregado por sexos	FORMACIÓN	Personal Departamentos de Formación e Igualdad Módulos de formación	ALTA
3.1.2	Sensibilizar y/o formar en materia de igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de Selección.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	N.º de participantes en la acción formativa. Estadística de formación impartida desagregado por sexos			ALTA
3.1.3	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de los mandos intermedios, inspectores/as y Jefes/as/Responsables de equipo que estén implicados de una manera directa con el personal de operativa.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Estadística de cursos en los que se han incluido módulos de igualdad desagregado por sexos		Personal Departamentos de Formación e Igualdad	ALTA
3.1.4	Incluir información sobre igualdad de oportunidades en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos en que proceda (píldoras).	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Estadística de cursos en los que se han incluido módulos de igualdad desagregado por sexos			MEDIA
3.1.5	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones.	1 año desde la firma del plan y a lo largo de toda su vigencia.	N.º de participantes en la acción formativa/N.º total de nuevas incorporaciones Anual		Personal del Dpto. de Formación y Personal de Igualdad.	MEDIA
3.1.6	Informar a la Comisión de seguimiento de los cursos incluidos en el Plan de Formación de la Compañía en materia de igualdad de oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	N.º de cursos en materia de igualdad de oportunidades incluidos en el Plan de Formación de la Compañía.		Personal Departamentos de Formación e Igualdad	BAJA

3.1.7	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, cuando exista RLPT, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Miembros de la comisión formados desagregado por sexos	IGUALDAD		MEDIA
-------	--	--	--	----------	--	-------

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a la formación que imparte la empresa						
3.2.1	Realizar la formación presencial interna obligatoria dentro del horario de trabajo para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre que sea factible organizativamente.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.	FORMACIÓN PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	ALTA
3.2.2	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional, si fuera necesario para el desempeño de sus funciones, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	N.º de veces que se aplica			MEDIA
3.2.3	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación sobre la evolución de las acciones formativas realizadas por la plantilla.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Informe de seguimiento con n.º de acciones formativas desagregadas por sexo		Personal del Departamento de Formación Base de datos actualizada	BAJA
3.2.4	Crear a lo largo de la vigencia del Plan una base de datos con información sobre la formación académica/profesional de las personas trabajadoras no vinculada a los requerimientos, en esta materia, de su puesto de trabajo. Dicha información será aportada de forma voluntaria por las personas trabajadoras	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	ENCUESTAS FORMS VOLUNTARIAS Datos estadísticos sobre n.º de personas trabajadoras que han proporcionado datos sobre dicha formación.			MEDIA

4. PROMOCIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.						
4.1.1	Aplicar el procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido, características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa, así como de los requisitos para promocionar, vinculado al centro de trabajo, teniendo en cuenta las previsiones del artículo 37 del convenio colectivo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante 1º año	Procedimiento elaborado. N.º de mujeres y hombres a quienes llega	SELECCIÓN, DESARROLLO E IGUALDAD	Personal Departamento de selección y personal de producción	ALTA
4.1.2	La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos, fomentando la prioridad de dicha cobertura por mujeres en supuestos de infrarrepresentación.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	N.º vacantes cubiertas internamente / n.º total de vacantes de dichos puestos		Personal del Dpto. de Selección	ALTA
4.1.3	A través de los informes de seguimiento, se comunicará a la comisión de seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, ...).	Anualmente.	Informe de los criterios de promoción (generales) para cada puesto de trabajo.		Personal del Dpto. de Selección e Igualdad. Informe.	ALTA
4.1.4	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión Anual	Informe de Promociones internas desagregadas por sexo y grupo profesional.		Personal Departamento de selección y Departamento de Administración de Personal	MEDIA
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.						
4.2.1	Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades, competencias y conocimientos requeridos para el puesto a cubrir, la promoción del sexo menos representado.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su	Informe estadístico	SELECCIÓN, PRODUCCIÓN E IGUALDAD	Personal Departamento de selección y personal de producción	MEDIA



		vigencia. Revisión Anual				
4.2.2	Promover la participación de mujeres en formación específica que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad, realizando para ello ofertas que las invite a participar en la misma.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión Anual	Informe estadístico		Personal Departamento de selección y personal de producción	MEDIA
4.2.3	Las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no serán un impedimento para la promoción profesional siempre que se disponga de titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Criterio insertado en el Procedimiento Interno de Promoción. N.º de personas con medidas de conciliación que han sido informados de procesos de promoción y n.º de personas que han participado.	SELECCIÓN E IGUALDAD	Personal del Dpto. de Selección e Igualdad	ALTA





5. CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectadas en el diagnóstico						
5.1.1	Avanzar hacia el equilibrio de contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Comparativa % contratación indefinida desagregada por sexo.	ADMINISTR. DE PERSONAL	Personal Departamento de Selección y Administración de Personal	MEDIA
5.1.2	Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, jornada, categoría profesional y puesto.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo de la documentación	ADMINISTR. DE PERSONAL	Personal Departamento de Selección y Administración de Personal	MEDIA
5.1.3	Potenciar la incorporación de la mujer, en los puestos dónde sea el género menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección, titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto afectado.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe anual de plantilla desagregado por sexo	SELECCIÓN ADMINISTR. DE PERSONAL	Personal Departamento de Selección y Administración de Personal	MEDIA
5.1.4	Informar anualmente a la comisión de seguimiento sobre los datos de tipo de contrato y tipo de jornada de la plantilla desagregados por sexo.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Informe anual por tipo de contrato y tipo de jornada de la plantilla desagregados por sexo.	IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal	MEDIA
5.1.5	Según modelo de empresa, solicitar información para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Modelo de formulario de seguimiento por baja voluntaria	SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	Personal del Dpto. de Administración de Personal.	MEDIA



5.1.6	Como mínimo el 80 % de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual, afectando, exclusivamente, a los servicios fijos o estables en los términos fijados en el convenio de aplicación	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Informe seguimiento Cuadrantes entregados	SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	Personal del Dpto. de Administración de Personal.	MEDIA
5.1.7	Respecto a las órdenes mensuales establecidas en el artículo 52.6 del convenio de “normas comunes”, donde se establece que “Las órdenes mensuales de trabajo se entregarán con, al menos, 7 días naturales de antelación al inicio del mes en el que surtan efecto”	- A partir de noviembre de 2028, las órdenes mensuales de trabajo se pondrán a disposición de las personas trabajadoras con, al menos, 8 días naturales de antelación al inicio del mes en el que surtan efecto. - A partir de marzo de 2030, la puesta a disposición se realizará con 9 días naturales de anticipación. Dichas órdenes mensuales pueden estar sujetos a cambios o modificaciones como consecuencia de las incidencias pueden surgir	Informe seguimiento Cuadrantes entregados	SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	Personal del Dpto. de Administración de Personal.	MEDIA



6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

6.1.1	Analizar la siniestralidad desagregada por sexo, categorías y por contingencia común (EC y AnL) y profesional (AT y EP).	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Datos de siniestralidad desagregados por sexos.	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA
6.1.2	Difundir las instrucciones de actuación ante situaciones de riesgo durante embarazo y la lactancia natural. Incluir en las evaluaciones de riesgos de cada centro las contraindicaciones absolutas y las relativas.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de centros donde se ha difundido el Protocolo	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Instrucciones de actuación difundidas en la plantilla	MEDIA
6.1.3	Realizar un seguimiento de la aplicación de las instrucciones de actuación ante situaciones de riesgo durante embarazo y la lactancia natural.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA
6.1.4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales incluidas las evaluaciones de riesgos psicosociales (con perspectiva de género), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo de toma de datos	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA
6.1.5	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y salud laboral.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo sobre campañas	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA

6.1.6	Comunicar a los delegados y delegadas de prevención la existencia en el IV Plan de Igualdad de un apartado de salud laboral.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Comunicación realizada a los delegados/as de prevención de las medidas del área de salud laboral del IV Plan de Igualdad de CLECE SEGURIDAD.	PRL	Personal del Dpto. de PRL y comunicado realizado.	MEDIA
6.1.7	La empresa elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras en materia de desconexión digital.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Elaboración en un año.	Política interna desarrollada. Difusión a la plantilla.	PRL	Personal del Dpto. de PRL	MEDIA
6.1.8	La empresa durante la vigencia del Plan realizará una prueba piloto en varios centros de trabajo consistente en incorporar a los botiquines, compresas higiénicas. En las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad se analizará la viabilidad de la medida de cara a su implantación progresiva en otros centros de trabajo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Informe de seguimiento con las fases de implantación de la prueba piloto	PRL	Costes de departamento de compras	MEDIA

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

N.º	MEDIDA I PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.						
7.1.1	Actualizar Y Difundir mediante información incluida en la web/canales habituales de comunicación con plantilla (códigos QR) los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo de comunicaciones realizadas	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Departamento de Comunicación	ALTA
7.1.2	El permiso establecido en el artículo 52, b) del convenio colectivo de aplicación, se podrá disfrutarse de manera discontinua, en dos periodos como máximo, mientras dure el hecho causante - hospitalización o necesidad de atención domiciliaria, tras el alta hospitalaria. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá acreditar que se mantiene el hecho causante en las fechas concretas de disfrute de la licencia indicada.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de solicitudes realizadas desagregadas por sexo	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
7.1.3	Establecer que las personas trabajadoras en situación de la excedencia prevista en art. 46, 3, ET, podrán ser convocados a participar en los cursos de formación profesional, especialmente con motivo de su reincorporación. Igualmente se podrá	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de personas convocadas en situación de excedencia y tras su reincorporación desagregadas por sexo	FORMACION PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción	MEDIA

	convocar a las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial				Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	
7.1.4	Excedencia de un año en caso de realizar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de excedencias solicitadas y concedidas por este motivo desagregadas por sexo	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
7.1.5	Posibilidad de solicitar adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como establecer una preferencia para elegir turno de trabajo para cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de solicitudes de adaptación realizadas y concedidas desagregadas por sexo	ADMON DE PERSONAL PRODUCCION	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	MEDIA
7.1.6	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de excedencias desagregadas por sexo	ADMON DE PERSONAL PRODUCCION	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
7.1.7	Se dará preferencia en la movilidad geográfica a las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad que tengan reconocido oficialmente un grado de dependencia.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de solicitudes y n.º de movilidades realizadas desagregadas por sexo	PRODUCCIÓN ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción	MEDIA

7.1.8	Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras de la plantilla que se sometan dentro del sistema público de salud a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 8 horas al año.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de solicitudes para tratamiento y n.º de permisos concedidos desagregados por sexo	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo y n.º de solicitudes	ALTA
7.1.9	El personal que solicite la acumulación del permiso por cuidado del lactante tendrá derecho a dos días adicionales a los que le correspondan según la normativa convencional o legal reguladora de esta materia en cada momento	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
7.1.10	Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso por cuidado del lactante.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica la medida desagregada por sexos	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
7.1.11	En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 3 MESES	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de permisos no retribuidos concedidos/nº total de solicitudes de permisos desagregado por sexos	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA

7.1.12	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de permisos retribuidos concedidos/nº total de solicitudes de permisos desagregadas por sexo	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
7.1.13	Bolsa de horas de 12 horas anuales retribuidas por trabajador/a, por el tiempo imprescindible para atender la necesidad, que deberán solicitarse con un mínimo de 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos: - Acompañamiento a visitas médicas a menores (de hasta 16 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori. - Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los organismos competentes para el reconocimiento de la situación de dependencia que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. - Acompañamiento a tutorías escolares.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de permisos solicitados desagregadas por sexo	PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de producción Costes salariales en función del tiempo, a determinar según el caso.	ALTA
7.1.14	Ampliación de 2 a 3 años de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad y con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	N.º de solicitudes y n.º de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN	Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal	ALTA



7.1.15	Ampliación de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	N.º de solicitudes y n.º de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN	Personal del Dpto. de Igualdad y de Administración de Personal	ALTA
--------	---	--	--	---	--	------



8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas

8.1.1.	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Análisis de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	SELECCIÓN ADMINISTRACION DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de Departamento de Selección e Igualdad	MEDIA
8.1.2	Trabajar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos donde exista infrarrepresentación, teniendo en cuenta el mecanismo subrogatorio previsto en el convenio colectivo de aplicación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Análisis de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	SELECCIÓN ADMINISTRACION DE PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de Departamento de Selección e Igualdad	ALTA
8.1.3	Establecimiento de una reserva de plazas, del 10% de las mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones formativas en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres y en los que la mujer esté infrarrepresentada.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Datos de formación a la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo. Propuestas de formación específica a mujeres	PRODUCCIÓN FORMACIÓN	Personal del Departamento de Formación y Producción	MEDIA
8.1.4	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa en puestos tradicionalmente masculinizados donde están infrarrepresentadas (previo consentimiento de la persona afectada).	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Publicaciones realizadas	COMUNICACIÓN	Personal del Comunicación	ALTA



9. RETRIBUCIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.						
9.1.1	Realizar una AUDITORIA SALARIAL A MITAD DE VIGENCIA de toda la plantilla, a los dos años de la firma del Plan de Igualdad desagregado por sexos y categorías.	NOV 2028	AUDITORIA SALARIAL	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	MEDIA
9.1.2	Establecer un plan de medidas correctoras si como consecuencia estudio retributivo realizado se detectaran diferencias salariales según lo estipulado en la normativa vigente.	Desde la entrada en vigor del plan	Plan de medidas correctoras.	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	MEDIA



10. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO 10.1: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo						
10.1.1	Revisión del protocolo de Acoso Sexual, por razón de sexo y otras conductas contra las libertades sexuales negociado junto con este Plan de Igualdad, si hubiera cambios en la normativa y procediera añadirlos.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	IGUALDAD	Existe un departamento específico para la atención y resolución de las denuncias por acoso sexual de la Compañía. Protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. Campañas de información y sensibilización. Cursos formativos.	ALTA
10.1.2	Actualización y difusión de la nueva cartelería. Promover campañas de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, etc.) sobre los distintos tipos de acoso sexual y por razón de sexo, dando a conocer el protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante el 1º semestre	Registro de acciones de formación y sensibilización realizadas.	IGUALDAD COMUNICACIÓN		ALTA
10.1.3	Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante el primer semestre	Información de canales de denuncia en los centros. Cartelería y modos de comunicación utilizados.	IGUALDAD		ALTA
10.1.4	Realizar un informe anual sobre los protocolos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo y la resolución de los mismos garantizando su confidencialidad	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Elaboración del informe. N.º de procesos y resultado	IGUALDAD		MEDIA
10.1.5	Promover acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Registro de acciones de formación y sensibilización realizadas	IGUALDAD		ALTA



10.1.6	En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	Registro de acciones de formación y sensibilización realizadas	IGUALDAD		ALTA
10.1.7	Ofertar y fomentar la formación en materia de igualdad de oportunidades a los miembros de la RLPT que forman parte de la comisión de seguimiento	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de cursos, nº de personas formadas desagregadas por sexo	IGUALDAD FORMACIÓN		MEDIA



11. VIOLENCIA DE GÉNERO

Nº	MEDIDA I PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar, mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género						
11.1.1	Generar un protocolo que permita establecer canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género y la Empresa para poner en marcha las medidas legalmente previstas en el ámbito laboral, garantizando los derechos de confidencialidad.	Primer semestre desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Protocolo, procedimiento elaborado.	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad	ALTA
11.1.2	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, el modo de acreditación de mujer VVG y los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Muestreo de comunicaciones realizadas a la plantilla.	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y de Comunicación	ALTA
11.1.3	La empresa facilitará una ayuda económica a la víctima de violencia de género en el caso de traslado por esta causa a otro centro de la empresa y siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de pertenencias, siendo abonada contra factura, con un límite de 1100 Euros y en una sola ocasión.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal Coste previsto según el nº de solicitudes	ALTA
11.1.4	Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concertos con Asociaciones, Entidades y Administraciones Públicas.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Colaboraciones establecidas y n.º de mujeres víctimas contratadas.	SELECCIÓN, IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Selección, Igualdad y Comunicación	ALTA
11.1.5	En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima de violencia de	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA



	género para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad. En caso de optar por el traslado, se generará un permiso retribuido de 5 días naturales cuando implique cambio de localidad.					
11.1.6	La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicarlo y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne el complemento de la prestación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
11.1.7	En caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género, la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	N.º de situaciones contractuales mejoradas a mujeres VVG que han activado protocolo.	IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
11.1.8	Seguimiento cercano de las víctimas de violencia de genero con el fin de informar sobre sus derechos, detección de necesidades y posibles actuaciones.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual.	N.º de contactos y actuaciones desarrolladas con mujeres VVG.	IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	Personal del Dpto. de Igualdad y Administración de Personal.	ALTA





12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.						
12.1.1	Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes: • Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados de la empresa que pudiera invisibilizar a las mujeres. • Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas. • Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.). • Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.). • Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.	Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia.	N.º acciones realizadas para fomentar la cultura de igualdad a través del lenguaje: * Guía Lenguaje Inclusivo. * N.º documentos revisados	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación	ALTA



OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.						
12.2.1	Incorporar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	1º año desde la entrada en vigor del plan	Documento interno	COMUNICACIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	MEDIA
12.2.2.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Mostrar documento	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.						
12.3.1	Realizar campaña de sensibilización el Día Internacional contra la Violencia de Género.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Campaña y contenido tras campaña de noviembre	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
12.3.2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en cada momento, en alguna/as de las campañas de sensibilización contra la violencia de género que organice.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Número de colaboraciones realizadas	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	MEDIA
12.3.3	Actualizar y hacer difusión de díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Primer semestre desde la entrada en vigor del Plan. Díptico elaborado.	Documento interno	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.						
12.4.1	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa de la firma del IV Plan de Igualdad y publicitar entre la plantilla del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra las libertades sexuales.	Primer semestre desde la entrada en vigor del Plan.	Diseño y difusión de la campaña.	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA

12.4.2	Dar visibilidad a las campañas en las que la empresa participe y los Distintivos Concedidos en materia de igualdad	Anual desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia.	N.º de acciones realizadas para su difusión	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Dpto. de Igualdad y Comunicación	MEDIA
12.4.3	Hacer difusión entre la plantilla del Plan de Igualdad, realizado por el respectivo Dpto. de Igualdad, a través de la diferente cartelería y código QR, dando igualmente a conocer el correo de igualdad@cleceseguridad.com para dudas respecto al mismo.	Inicio, desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Correo electrónico habilitado y comunicación realizada. Canales de comunicación utilizados.	IGUALDAD	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	ALTA
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.						
12.5.1	Difundir y actualizar puntualmente a través de los canales de comunicación presentes y futuros (tablones de anuncio, incluidos códigos QR) los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y las que amplía el plan de igualdad, así como comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Primer semestre desde la entrada en vigor del Plan.	Folleto y n.º de personas informadas.	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA



SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

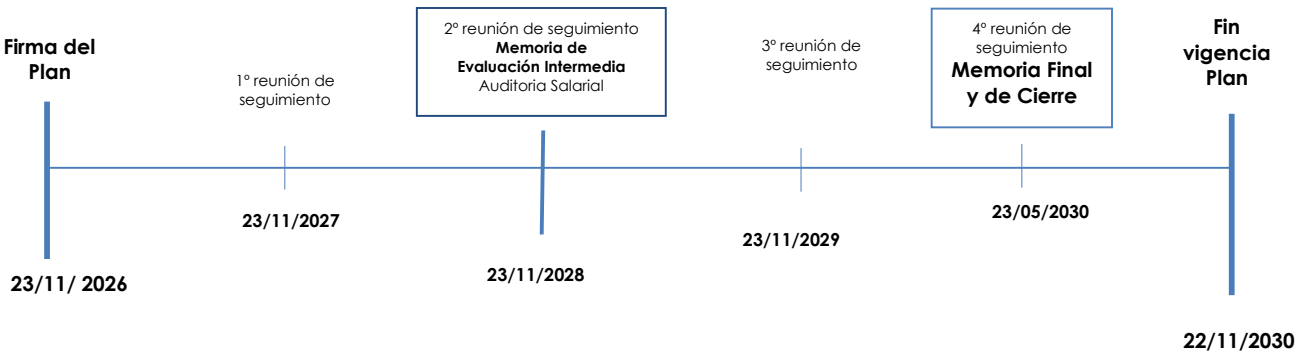
Por cada medida del Plan se han establecido unos indicadores, la persona responsable de su ejecución y un plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en el cuadro de mandos anterior.

Con carácter ordinario, la Comisión de Seguimiento se reunirá de manera anual para revisar el cumplimiento y resultados de las medidas del Plan.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la duración del mismo.

La empresa informará anualmente mediante un **Diagnóstico actualizado y una Memoria de Seguimiento** a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución y el grado de cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad. Se indicarán las medidas completadas y cumplidas en ese periodo y se analizarán los resultados en relación con los datos del diagnóstico actualizado.

Calendario de reuniones de la Comisión de Seguimiento



	CALENDARIZACIÓN															
	1º AÑO (23 NOV. 2027)				2º AÑO (NOV. 2028)				3º AÑO (NOV. 2029)				4º AÑO (MAYO - NOV. 2030)			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1ª Reunión de la Comisión de Seguimiento: al año de la firma del plan.		X														
Reuniones de la comisión de seguimiento, anuales.						X				X				X		X
Memoria de Seguimiento. Evaluación intermedia: una cada dos años.						X								X		
Memoria final y cierre. En el 2º cuatrimestre del cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.														X		X



Calendario de actuaciones por área y medida

Con el objeto de realizar un seguimiento y cronograma por las diferentes áreas y medidas, se establece un cronograma para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas:



79

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE CLECE SEGURIDAD S.A.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá a la mitad de vigencia del plan.

Composición: Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa.

Por parte de la empresa, estará integrada por:

- D. Pedro Muñoz Hurtado. Responsable de Igualdad.
- Dña. Noelia Ferreras Cadierno. Coordinadora de Igualdad.
- Dña. Silvia Uclés Cabrera. Técnica de Igualdad.
- Dña. Marian Camiña Monterde. Responsable de RRHH .
- D. Jose Luis Hidalgo López. Director de Clece Seguridad SA .
- Dña. Concepción Fernández Jimenez. Jefa de Seguridad de Clece Seguridad SA.
- Dña. Nerea Ojeda del Moral. Técnica de Igualdad.

Por la parte social, en representación de las personas trabajadoras:

- Dña. Marián López Martínez, CCOO del Hábitat.
- D. Francisco Jiménez Bandera, Delegado CCOO Hábitat
- Dña. Victoria Embid Martín. Responsable de Igualdad en la FeSMC-UGT, sector de seguridad y servicios auxiliares. (excusa asistencia)
- D. José Luis Pinel Martín. Delegado de FeSMC-UGT.
- Dña. Ana Vanesa Navarro Rodríguez. Secretaria Estatal de Formación e Igualdad. FTSP- USO.
- Dña. Milagro Albert Bercet. Delegada de FTSP-USO.
- D. Manuel Reyes Moreno. Delegado de CSIF.

Funciones: Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Elaboración de una evaluación parcial de un informe a mitad de vigencia, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos, y una
- Evaluación final una vez acabada la vigencia del plan.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la comisión de seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de los Planes de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la comisión negociadora deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

De conformidad a lo establecido en el artículo 9, 2, del RD 901/20209, de 13 de Octubre el **Plan de Igualdad deberá revisarse** cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del status jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando concurren las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la comisión de seguimiento deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión de seguimiento.

Resolución de conflictos o discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento:

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento con relación a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de Igualdad requerirán del acuerdo de la empresa y **de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión**. En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



*ANEXO 1. PROTOCOLO ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de la Compañía **“Clece Seguridad, S.A.”** con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo los cometidos específicamente en el ámbito digital.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir conductas contra la libertad sexual incidiendo especialmente en el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluyendo las ocurridas específicamente en el ámbito digital y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12, de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de Septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y el artículo 38, de la indicada Ley Orgánica, en los términos previstos en el R.D. Legislativo 02/2015, de 23 de Octubre -Estatuto de las personas trabajadoras- y el RD Legislativo 08/2015, de 23 de Octubre -L.G.S.S.-.

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, los conceptos de conductas contra la libertad sexual y, específicamente, los de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de **“Clece Seguridad, S.A.”** con independencia de la naturaleza y tipología de su contrato de trabajo, y siempre que se produzcan en tiempo y lugar de trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo específicamente las ocurridas en el ámbito digital.

El presente protocolo será de aplicación cuando la situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o las conductas contra la libertad sexual se produzcan **entre personas trabajadoras de “Clece Seguridad, S.A.”**.

Modo de proceder ante otras situaciones:

- Cuando dichas situaciones o conductas las realice o desarrolle una persona trabajadora de otra Empresa - pública o privada incluido el cliente- frente a una persona trabajadora de **“Clece Seguridad, S.A.”** con la que coincide durante la prestación de servicios -aunque no tenga que interactuar con ella-, se aplicarán las normas que se establecen a continuación.

Si a persona denunciada no forma parte de la plantilla de **“Clece Seguridad, S.A.”** y por lo tanto no se encuentre dentro de su ámbito de organización y dirección, serán los principios de cooperación, colaboración y coordinación entre empresas los que marquen la manera de proceder

Cuando se reciba una comunicación de hechos en la que aparezca como denunciada una persona que no forme parte de la plantilla de **“Clece Seguridad, S.A.”** se pondrá en marcha el presente protocolo en los términos en el mismo establecidos con las siguientes peculiaridades.

Si se acuerda la apertura del mismo, la persona responsable del expediente se pondrá en contacto con la Empresa de la que dependa la persona denunciada - trabajador/a, personal funcionario, personal estatutario o personal laboral de la administración- (preferentemente con su Departamento, área de Igualdad) para informarle sobre dicha circunstancia y solicitar su colaboración/cooperación en su tramitación, poniéndose a su disposición para actuar de manera coordinada y, en su caso, establecer de manera consensuada un procedimiento de actuación (medios

de prueba a utilizar, puesta en común de los resultados de la pruebas practicadas, a información a seguir). En estos casos se solicitará a la persona denunciante autorización expresa para poner a disposición de la empresa a la que se ha solicitado cooperación/colaboración/coordinación toda la información y medios de prueba aportados por la misma que resulten necesarios para que pueda desarrollar su labor de investigación.

Si se consensua un procedimiento de actuación este será el que se siga en la tramitación del protocolo.

Si no se consensua, se seguirá el presente procedimiento en todo lo que sea compatible con la situación. En este caso, una vez concluida la fase de investigación se informará a la Empresa de la que dependa la persona trabajadora denunciada y se le solicitará información sobre la eventual labor de investigación realizada por su parte.

Con los datos disponibles, tanto los obtenidos por la investigación realizada por la persona responsable del expediente, como por los suministrados, en su caso, por la Empresa de la que dependa laboralmente la persona denunciada se procederá a emitir el informe final establecido en el presente procedimiento, de cuyas conclusiones se dará traslado a la indicada empresa a los efectos oportunos.

- Cuando dichas situaciones o conductas las realice o desarrolle una persona trabajadora de “**Clece Seguridad, S.A.**” frente a una persona trabajadora de otra Empresa se aplicarán las normas establecidas en el protocolo de esta última. Si por parte de la misma se nos solicita cooperación/coordinación/colaboración está se prestará de forma diligente, realizando al efecto todas las diligencias de investigación que sean necesarias -entrevistas a persona denunciada, testigos, etc.-.

3. CONCEPTO DE CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.

La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de Septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual, **no define de forma expresa la libertad sexual**. No obstante, incorpora en su **artículo 3**,

el concepto de violencias sexuales, género en el que se incluyen tanto el acoso sexual, como el acoso por razón de sexo:

“El ámbito de aplicación objetiva de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual, (...), incluido el ámbito digital. (...)”. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

4.- CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se distinguen **dos tipos básicos de acoso sexual**, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el **acoso “quid pro quo” (chantaje sexual)** y el **“acoso ambiental”**.

- **Acoso quid pro quo -chantaje sexual-** Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo. Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por una persona superior.
- **Acoso Sexual Ambiental-** En este tipo de acoso no se fuerza a la víctima a una conducta de naturaleza sexual a cambio de mantener o mejorar su estatus en la Empresa. El mismo viene referido a una conducta que *«crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada»* como consecuencia de comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Todo **acoso sexual** por su propia naturaleza es un **acoso discriminatorio**, tal y como establece el **artículo 7, 3 de la LO 03/2007, de 22 de Marzo**.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

4.1 Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hace comentarios impropios en el ámbito laboral sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

NO VERBAL

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico deliberado, no solicitado, ni consentido.

5.- CONCEPTO DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“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, degradante u ofensivo”.

Entre los elementos que definen las situaciones de acoso por razón de sexo podemos destacar:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos

fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad

5.- 1 Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

6.- Medidas preventivas.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo las sufridas en el ámbito digital se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se realizarán campañas de información y sensibilización a la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como formación específica a todo el personal de la Compañía que participe en la gestión de este tipo de protocolos.
- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

7.- Procedimiento de actuación.

7.1 Principios rectores.

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- a)** Prevención y sensibilización frente a las violencias sexuales, del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b)** Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y

confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas en el mismo.

c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

e) Diligencia y celeridad del procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

g) Derecho a la privacidad en el tratamiento de sus datos personales de conformidad a lo establecido en la LO 3/18, de 5 de diciembre, y en especial de la regulación establecida en sus artículos 6 y 9. Se garantizará el respeto a los datos personales y se perseguirá la utilización indebida de los datos personales de cualquier trabajador cuando contravenga la legislación en materia de protección de datos.

h) Imparcialidad y contradicción.

7. 2 Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una conducta contra la libertad sexual, acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo regulado en el presente documento, la indicada persona trabajadora podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-. Cuando se dé esta circunstancia la empresa, si procede, seguirá realizando labores de investigación con independencia del archivo del expediente.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo se realizarán por escrito, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

7. 3- Fases.

I.- Conocimiento de los hechos.

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada por una conducta contra la libertad sexual, acoso sexual o acoso por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de la mercantil “**Clece Seguridad, S.A.**” (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar los siguientes canales:

- Vía canal habilitado por la Empresa: canalprotocolo@cleceseguridad.com
- Por comunicación de WhatsApp en el teléfono nº **646272700**.
- **Canal ético:** Puedes acceder al mismo a través de la página Web de la Compañía.

La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta **-Documento 1-**.

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora presuntamente afectada por una conducta contra la libertad sexual, acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona trabajadora presuntamente afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. Por la Empresa se informará a la persona presuntamente afectada por una situación de las indicadas de la posibilidad de activar el presente Protocolo mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

II.- Admisión a trámite.

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora presuntamente afectada por conductas contra la libertad sexual, acoso sexual o por

razón de sexo y la misma ha sido conocida por persona responsable de Igualdad en la Compañía informará en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales a los integrantes de la parte social de la comisión de seguimiento. Si la comisión de seguimiento entendiera que no concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso se comunicará a la persona trabajadora su no admisión a trámite. Será potestativo acompañar dicha comunicación de informe sobre la causa de inadmisión.

En el documento de comunicación de hechos deberá constar la autorización expresa de la persona trabajadora de que los datos que en la misma se incorporan sean trasladados a todos los componentes de la comisión de investigación.

Si concurriesen indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso se acordará la apertura del expediente/protocolo.

III- Apertura del Protocolo.

Comisión de investigación.

Se constituirá una Comisión de investigación que estará integrada por la parte Empresarial, por la persona/as que la misma designe (dos personas), en cada momento, y, por la Parte Social, por dos personas que se designe/en de entre los integrantes de la comisión seguimiento, siendo estas dos personas elegidas de forma rotativa según la representatividad de los sindicatos en la empresa, en cada momento. Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia.

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación podrán tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen. En ningún caso las personas designadas por la Parte Social para formar parte de la comisión de investigación deberán tener vinculación directa con las personas afectadas por el expediente, ni interés directo o indirecto, ni vinculación directa o indirecta, ni amistad íntima, ni enemistad manifiesta con las personas afectadas por el expediente Si existieran dichas vinculaciones la/as persona/as afectadas por las mismas se retirarán

de la comisión de investigación. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión

Expediente.

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo por la Comisión de Investigación se creará un Expediente al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo, así como, la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado con la misma.

El representante de la Empresa en la Comisión de Investigación será el responsable del expediente, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido.

Inicio. Comunicación a las partes.

Por la persona responsable del expediente se realizará comunicación en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales, con acuse de recibo, a las personas denunciante, citándola para entrevista. La referida comunicación se realizará, aunque la persona denunciante se encuentre en situación de baja médica. En este caso será dicha persona la que determinará si la tramitación del Protocolo continúa o no.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo u otras conductas contra la libertad sexual, como la persona denunciada siempre tendrán derecho a ser acompañadas por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

Una vez realizada entrevista a la persona denunciante se realizará comunicación a la persona denunciada, informándole de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una conducta contra la libertad sexual acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Fase de investigación.

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a las eventuales personas testigos, así como a aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo o servicio objeto de la investigación que por la persona responsable del expediente se considere oportuno. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente. Si las entrevistas se realizaran por medios telemáticos se procederá a su grabación previa información y autorización a las personas objeto de estas.

Será la persona responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Las demás personas componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias, siempre y cuando las personas afectadas por dichas diligencias no se opongan, de forma expresa y escrita, a dicha participación.

En cualquier caso, todas las personas integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos los componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidas por un/una representante sindical, abogado/a o cualquier persona de su confianza, si así lo desea.

Medidas cautelares.

La Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía en los protocolos de acoso sexual, la adopción de medidas cautelares, teniendo en cuenta el nivel de gravedad de la conducta investigada.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incompreensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o un menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas, salvo que medie causa justificada.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo.

En caso de paralización del protocolo, se mantendrán las medidas cautelares establecidas, siempre y cuando se mantengan las circunstancias que determinaron su implementación.

Fase de resolución.

Finalizada la fase de investigación la persona responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un informe de conclusiones en el que se incluirán:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares, en su caso.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración, consulta y participación, como paso previo a su remisión a la Dirección de la Empresa, para que por ésta se adopten las decisiones que

se consideren oportunas en el plazo de un mes. La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación, en un plazo máximo de siete días.

En el caso de la persona denunciada, si con motivo del resultado de la investigación se decide proponer la adopción de medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

“**Clece Seguridad, S.A.**” adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

Vigencia

El presente protocolo mantendrá su vigencia hasta que se establezca un nuevo protocolo por todas las partes legitimadas para ello, en cada momento. No obstante, durante su vigencia podrá ser objeto de revisión cuando sea necesaria para adaptarlo a cambios normativos o se detecte esta necesidad en las reuniones de seguimiento del mismo. Dicha revisión se realizará por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y será objeto del correspondiente registro e inscripción en el regcon.

8.– Compliance

En aquellos casos en los que el Departamento de Igualdad o la comisión de investigación considere que pudieran existir indicios de hechos constitutivos de **delito de acoso sexual art. 184, del Código Penal**, lo pondrá en conocimiento del Órgano de Cumplimiento Normativo.

*“1. El que **solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral**, docente, de prestación de servicios o análoga, **continuada o habitual**, y con tal comportamiento **provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante**, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce*

meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual **hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral**, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, **o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación**, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.1.

9 - Riesgo de violencia sexual.

Cuando en el informe final se concluya que existe una situación de acoso sexual o de violencia sexual, entendida ésta como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual lo pondrá en conocimiento de la persona responsable del Servicio de Prevención de la Compañía a efectos de las previsiones establecidas en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y lo establecido en el R38.3.

10.- Glosario de términos.

Violencias sexuales: cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual, en cualquier ámbito público o privado, incluido el ámbito digital.

Acoso sexual: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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, degradante u ofensivo.

Discriminación directa por razón de sexo: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

Persona responsable de Expediente: persona coordinadora y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente.

Informe organizativo: informe elaborado por el responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de la Empresa cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas correctoras: conjunto de acciones propuestas en el informe de conclusiones de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

Comunicación de hechos

Datos a cumplimentar por la persona trabajadora

Nombre y apellidos

DNI	Teléfono	Correo electrónico
Puesto	Turno/Horario	
Centro de Trabajo	Provincia	

Responsable del centro

¿Desea que se informe de su comunicación al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo? (marque con una X su opción) SI ☐ NO ☐

¿Autoriza el traslado de la presente comunicación de hechos a la comisión de investigación? (marque con una X su opción) SI ☐ NO ☐

CONSENTIMIENTO:

Consiento que, con motivo del proceso de investigación y en virtud del Protocolo de Acoso Sexual o por razón de Sexo establecido, Clece Seguridad S.A. me informe de notificaciones, citaciones e información (no sensible) a través del número de teléfono o del correo electrónico arriba indicado. (En el caso de realizar cambios de estos datos rogamos nos los comunique para su actualización)

Firma:

HECHOS:

En _____, a _____ de _____ de 20____

El/La trabajador/a

Información sobre protección de datos

Los datos de carácter personal serán tratados por Clece Seguridad., S.A. con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Finalidad basada en la obligación legal incluida en la LO 3/2007, de 22 de marzo y LO 10/2022, de 6 de septiembre. Los datos facilitados no van a ser empleados para ninguna otra finalidad. Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o Administrativos, y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y, en todo caso, durante los plazos de prescripción de acciones de reclamación por acoso laboral. Puede ejercitar sus derechos de protección de datos, con la limitación que el ejercicio de los mismos afecte a terceras personas, dirigiéndose al Delegado de Protección de Datos a través del correo electrónico rgpd@cleceseguridad.com