



**III PLAN DE IGUALDAD  
CLECE S.A.  
2023- 2027**

### Determinación de las partes que lo conciertan.

Con fecha 15 de julio de 2022 se constituyó la Mesa Negociadora del III Plan de Clece S.A. Dicha Comisión, de conformidad a las previsiones del artículo 5, del RD 901/2020, de 13 de Octubre, tenía una composición mixta en su Parte Social, al no tener todas las personas trabajadoras afectadas por la misma representación unitaria.

De una parte, en representación de la empresa **Clece S.A.**:

- D. Pedro Muñoz Hurtado. Responsable de Igualdad.
- D. Iñigo Camilleri Terror. Responsable de Selección y Desarrollo.
- D. Valeriano López Afán. Responsable de RRLL.
- Dña. Noelia Ferreras Cadierno. Técnica de Igualdad.
- D. Armando Nevado Lorenzo. Técnico de RRLL.
- Dña. Marisol Quintana. Técnica de Igualdad.
- Dña. Leticia San José Barriga. Responsable de RRHH zona Noroeste.
- Dña. Jennifer González Martín. Técnica de RRLL.
- Dña. Clara Sánchez Hernández. Técnica de Igualdad

De otra parte, en representación de **la Federación de CCOO del Hábitat**:

- Dña. Raquel Hijosa Carracedo. Adjunta a la secretaria de mujeres. CCOO del Hábitat.
- Dña. Concepción Santodomingo Jimenez. Delegada de Personal CCOO del Hábitat.
- Dña. Lorena Calvo Puentes. Delegada de Personal CCOO del Hábitat.
- Dña. María Jesús Antón Lope. Delegada de Personal CCOO del Hábitat.
- Dña. María del Coro Sin Martínez. Delegada de Personal CCOO del Hábitat.

De otra parte, en representación de la **Federación de Sanidad y Sectores Socio Sanitarios (FSS) del Sindicato Comisiones Obreras**:

- Dña. Silvia Espinosa Lopez. Secretaria de Mujeres y políticas LGTBI+ e igualdad. FSS-CCOO.
- Dña. María Araceli Gallegos García. Delegada de personal FSS-CCOO.

---

De otra parte, en representación de **FeSMC del Sindicato Unión General de Trabajadores, UGT:**

- Dña. Mar Blázquez Perales. Responsable Federal Planes de Igualdad FeSMC-UGT.
- Dña. Eva Sobrado Peláez. Delegada de Personal de Clece. FeSMC-UGT.
- Dña. Ana Isabel Coello López. Delegada de Personal de Clece. FeSMC-UGT.

Y, en representación de **UGT Servicios Públicos:**

- Dña. Rosario Garcia Ramos. Responsable de Planes Igualdad de UGT Servicios Públicos.
- Dña. Cristina Rejón Rodríguez. Delegada de Personal de Clece, Sector Ayuda a domicilio UGT Servicios Públicos.
- Dña. María Nieves Joaquín Roldán. Delegada de Personal de Clece, Sector Ayuda a domicilio UGT Servicios Públicos.

**Con fecha 15 de junio de 2023 se firma del III Plan de Igualdad de Clece S.A.**

## 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.
- **Informe del diagnóstico de situación** en la empresa.
- **Resultados de la auditoria Retributiva.**
- **Objetivos** del Plan de Igualdad de Clece 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) **Conciliación y 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 O POR RAZÓN DE SEXO
  - j) **Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral**
  - k) **Comunicación y lenguaje inclusivo.**
- **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 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 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 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 y, siguiendo para ello, las directrices que marca la legislación en la materia, **el RD 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y **el RD 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, por tanto, con sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

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 15 de julio de 2022 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 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

### Ámbito personal y territorial:

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

### Ámbito temporal o vigencia:

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Clece 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 **15 de junio de 2023 hasta el día 14 de junio de 2027**.





## 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 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:

La actividad de Clece se enmarca dentro de la multiactividad, líder en servicios integrales y Facility Services.

Nuestros principales servicios se centran:

- Servicios a las **personas**. Servicios sociales y educativos con los que buscamos mejorar la calidad de vida, desarrollo personal e integración social.
- Servicios a los **edificios**. Conseguir edificios energéticamente eficientes a través de una gestión íntegra.
- Servicios a la **ciudad** y su **entorno**. Servicios sobre el patrimonio urbano y medioambiental.

Estamos presentes en todo tipo de sectores, ya sea en colegios, universidades, residencias, centros de día, hospitales, aeropuertos, oficinas, teatros o centros comerciales. También en otras muchas instalaciones públicas y privadas, y en hogares para atender a las personas, alargar la vida útil de los edificios, mejorar nuestras ciudades o proteger el entorno.

Clece es una empresa que opera a **nivel nacional**. Con una plantilla en el año 2021 de 41.697 persona en plantilla bajo 182 convenios colectivos de aplicación, gestiona múltiples actividades repartidas por todo el territorio nacional.

### Distribución de la plantilla por provincias desagregada por sexos

DISPERSIÓN GEOGRÁFICA	Hombres		Mujeres		Total Nº	Total %
	Nº	%	Nº	%		
A Coruña	137	2,48%	844	2,33%	981	2,35%
Albacete	4	0,07%	48	0,13%	52	0,12%
Alicante	151	2,73%	697	1,93%	848	2,03%
Almería	220	3,98%	2.972	8,22%	3.192	7,66%
Araba	4	0,07%	46	0,13%	50	0,12%



Asturias	73	1,32%	698	1,93%	771	1,85%
Ávila	6	0,11%	110	0,30%	116	0,28%
Badajoz	79	1,43%	146	0,40%	225	0,54%
Baleares	3	0,05%	89	0,25%	92	0,22%
Barcelona	572	10,35%	1.456	4,03%	2.028	4,86%
Bizkaia	7	0,13%	60	0,17%	67	0,16%
Burgos	23	0,42%	292	0,81%	315	0,76%
Cáceres	8	0,14%	100	0,28%	108	0,26%
Cádiz	99	1,79%	1.074	2,97%	1.173	2,81%
Cantabria	43	0,78%	219	0,61%	262	0,63%
Castellón	33	0,60%	158	0,44%	191	0,46%
Ceuta	14	0,25%	191	0,53%	205	0,49%
Ciudad Real	40	0,72%	209	0,58%	249	0,60%
Córdoba	50	0,91%	661	1,83%	711	1,71%
Cuenca		0,00%	5	0,01%	5	0,01%
Gipuzkoa	4	0,07%	66	0,18%	70	0,17%
Girona	25	0,45%	187	0,52%	212	0,51%
Granada	141	2,55%	1.069	2,96%	1.210	2,90%
Guadalajara	8	0,14%	63	0,17%	71	0,17%
Huelva	10	0,18%	30	0,08%	40	0,10%
Huesca	20	0,36%	137	0,38%	157	0,38%
Jaén	79	1,43%	1.945	5,38%	2.024	4,85%
La Rioja	36	0,65%	194	0,54%	230	0,55%
Las Palmas	387	7,01%	1.476	4,08%	1.863	4,47%
León	31	0,56%	627	1,73%	658	1,58%
Lleida	15	0,27%	33	0,09%	48	0,12%
Lugo	46	0,83%	142	0,39%	188	0,45%
Madrid	1.396	25,27%	8.302	22,95%	9.698	23,26%
Málaga	257	4,65%	2.762	7,64%	3.019	7,24%
Melilla	128	2,32%	524	1,45%	652	1,56%
Murcia	100	1,81%	536	1,48%	636	1,53%
Navarra	4	0,07%	79	0,22%	83	0,20%
Ourense	12	0,22%	94	0,26%	106	0,25%
Palencia	26	0,47%	267	0,74%	293	0,70%
Pontevedra	68	1,23%	320	0,88%	388	0,93%
Salamanca	6	0,11%	82	0,23%	88	0,21%
Santa Cruz De Tenerife	184	3,33%	1.567	4,33%	1.751	4,20%
Segovia	24	0,43%	270	0,75%	294	0,71%
Sevilla	315	5,70%	2.364	6,54%	2.679	6,42%
Soria	10	0,18%	123	0,34%	133	0,32%
Tarragona	55	1,00%	63	0,17%	118	0,28%
Teruel		0,00%	7	0,02%	7	0,02%
Toledo	11	0,20%	62	0,17%	73	0,18%
Valencia	281	5,09%	1.418	3,92%	1.699	4,07%
Valladolid	109	1,97%	392	1,08%	501	1,20%
Zamora	4	0,07%	48	0,13%	52	0,12%
Zaragoza	166	3,01%	849	2,35%	1.015	2,43%
<b>Total general</b>	<b>5.524</b>	<b>100,00%</b>	<b>36.173</b>	<b>100,00%</b>	<b>41.697</b>	<b>100,00%</b>

Debido a la gran variedad de actividades y sectores que engloba Clece para facilitar la comprensión y análisis de los datos, se muestran las áreas en los que vamos a dividir nuestro diagnóstico:

1. **Limpieza.**
2. **Servicios Sociales.**
3. **Mantenimiento.**
4. **Otros.** Engloba las actividades Aeroportuario, Logística, Mercado Verde, Restauración, Seguridad.
5. **Personal No Subrogable.**

Clece muestra una alta representatividad femenina, donde las mujeres representan más del 86% del total de la plantilla de Clece durante el año 2021. La plantilla de Clece está claramente **feminizada**.

La media de edad en la plantilla de Clece es de 48 años, siendo la media de edad en los hombres más baja (45 años) que en el caso de las mujeres (49 años) por lo que se puede concluir que se trata de una **plantilla madura**.

Respecto a los tramos de edad, más del 50% de la plantilla se encuentra entre los 45 y 59 años, siendo el rango de edad mayoritario tanto para los hombres como para las mujeres.

Respecto a la plantilla de más de 60 años, corresponde a casi el 13% del total, siendo el porcentaje de mujeres mayor al de hombres en todas las franjas.

La media de antigüedad en la plantilla es de 8 años, siendo en el caso de las mujeres la antigüedad más alta (8 años) que en el caso de los hombres (7 años), sin llegar a ser una diferencia representativa.

Por tramos, el 51,35% de la plantilla tiene una antigüedad menor a 5 años, siendo de esta cifra, el 28% antigüedad menor de 1 año, de manera similar en ambos sexos.

Realizando un análisis en las diferentes actividades:

ACTIVIDAD	HOMBRES			MUJERES			Total Nº	Total %H	Total %V
	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V			
LIMPIEZA	2810	13,64%	50,87%	17796	86,36%	49,20%	20606	100,00%	49,42%
MANTENIMIENTO	1221	80,22%	22,10%	301	19,78%	0,83%	1522	100,00%	3,65%
OTROS	263	32,47%	4,76%	547	67,53%	1,51%	810	100,00%	1,94%
PERSONAL NO SUBROGABLE	447	38,94%	8,09%	701	61,06%	1,94%	1148	100,00%	2,75%
SERVICIOS SOCIALES	783	4,45%	14,17%	16828	95,55%	46,52%	17611	100,00%	42,24%
<b>Total general</b>	<b>5524</b>	<b>13,25%</b>	<b>100,00%</b>	<b>36173</b>	<b>86,75%</b>	<b>100,00%</b>	<b>41697</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

**Limpieza.** A simple vista destaca la alta feminización de la plantilla, donde las mujeres representan más de 86% del personal contratado. Debido al sector de actividad en el que se opera, muestra una **clara feminización** en la mayor parte de las categorías y niveles que se analizan a continuación.

La edad media de edad de la plantilla es de 51 años, siendo para los hombres algo más baja, de 47 años, y las mujeres de 51 años. En la actividad "Limpieza" se observa que la **plantilla es madura**. Además, se observa que un 18% de la plantilla tiene más de 60 años.

Más del 68% de la plantilla tiene un contrato indefinido, siendo prácticamente igual esta proporción en el caso de las mujeres (68,75% del total de mujeres) respecto de los hombres (73,06% del total de hombres).

En cuanto al tipo de jornada, el porcentaje medio de jornada de trabajo es del 76%, lo que equivale a una jornada semanal media de 31 horas. Si analizamos a las mujeres por separado, su media de jornada llega al 75% (30 horas semanales), mientras que en el caso de los hombres la media de jornada semanal es del 87% (35 horas semanales). Se observa **mayor parcialidad en el caso de las mujeres**. Esto se explica porque organizativamente los puestos ocupados tradicionalmente por mujeres (limpiadora) tienen una jornada inferior a los puestos tradicionalmente ocupados por hombres (especialista).

Del total de la plantilla, el 82,93% tienen la categoría de "limpiador/a", correspondiendo al 87,55% del total de mujeres y un 53,67% del total de hombres. Sigue siendo la categoría mayoritaria en el caso de los hombres, pero también se observa representatividad masculina en el caso de "especialista" y "peón", a diferencia de la mujer.

**Servicios sociales.** A simple vista destaca la **alta feminización** de la plantilla, donde las mujeres representan más de 95,55% del personal contratado. Debido al sector de actividad en el que se opera, muestra una clara feminización en la mayoría de las categorías, departamentos y niveles que se analizan a continuación.

Analizando a la plantilla por edad, en primer lugar, se observa que se trata de un personal con una media de edad entre los 45 y 60 años (con una representación del 48,68% del total de la plantilla), seguidos por la franja de edad de 30 a 44 años, que representa a más un 33% de la plantilla.

Respecto a la plantilla de más de 60 años, en las diferentes franjas de edad, tenemos casi un 24% de personal entre 65 y 69 años, siendo casi al 100% mujeres.

El 70,37% de la plantilla tiene un contrato indefinido, siendo el porcentaje mayor en el caso de las mujeres (70,65%) que los hombres (64,37%).

En cuanto al tipo de jornada, el porcentaje medio de jornada de trabajo es del 82%, lo que equivale a una jornada semanal media de 33 horas semanales. Si analizamos a las mujeres por separado, su media de jornada llega al 82% (33 horas semanales), mientras que en el caso de los hombres la media de jornada semanal es del 83% (34 horas semanales).

La mayoría de la plantilla se ubica en la categoría "Auxiliar Ayuda a Domicilio" con un 79,04% del total de plantilla, siendo la representatividad de la mujer mayor que la del hombre.

**Mantenimiento.** En esta actividad, a diferencia de las demás, existe una mayor **representatividad masculina**, donde las mujeres son solamente el 19,78% de la plantilla. En cuanto al tipo de contrato, en contratos temporales no hay diferencia entre sexos pero si se observa en el tipo de contrato indefinido (mayor en el caso de los hombres) y el contrato fijo discontinuo (mayor en el caso de las mujeres). Por tipo de jornada, si se observa **mayor diversidad de porcentajes en el tipo de jornadas entre las mujeres** (más jornadas parciales) que entre los hombres (más jornada completa). Por categorías, "Personal Operario" ocupa el 45,34% del total de la plantilla, con una mayor representación de hombres (82,75%) frente a mujeres y en la categoría en oficial/a (33,18%) con un 93,27% de hombres frente a las mujeres.

**Otros.** En esta actividad se engloban las actividades Aeroportuario, Logística, Mercado Verde, Restauración, Seguridad, otros servicios. A simple vista podemos observar una **mayor representatividad femenina**, donde las mujeres representan el 67,53% del personal. Por tipo de contrato, el 43,21% de la plantilla tiene un contrato indefinido, siendo mayor el porcentaje en el caso de los hombres (49,43%) frente a las mujeres (40,22% contrato indefinido). En cambio, en contrato temporal, los hombres tienen mayores % (43,51% frente al 27,06% de las mujeres). Por tipo de jornada, el 45,43% de la plantilla tiene un contrato a jornada completa, seguido de la franja de contratos entre el 75% y el 100% de la jornada que representa al 26,17% del personal. Sumados estos dos datos, reflejan que más del 71% de la plantilla está contratada con jornadas superiores a 30 horas semanales, siendo la jornada completa mayor en el caso de los hombres (58,94%) que en las mujeres (38,94%). Por actividad, **las mujeres son más representativas en servicios a la educación y servicios auxiliares**. En cambio **los hombres, se encuentran principalmente en seguridad, servicios auxiliares, logística**. El 26,91% de la plantilla pertenece a "Personal Operario" seguida de la categoría "Monitor/a- Animador/a" con un 21,36% del total de la plantilla.

**Personal no Subrogable.** Se puede observar una representatividad bastante equitativa de la plantilla, con un 61% de mujeres frente a un 39% de los hombres. La plantilla masculina tiene más contrato indefinido, siendo casi el 98% de la plantilla de



hombres frente al 94% de mujeres. Si se observa una diferencia entre la plantilla subrogada y no subrogada en cuanto el tipo de contratación. Se observa una **plantilla más estable**. En cuanto a las categorías, las más representativas son técnico/a superior, personal administrativo y técnico/a medio, pero si se observa una **segregación de puestos** según sexos.

Por las diferentes áreas:

**1. Selección y contratación.** En Clece los procesos de selección del personal se rigen por lo establecido en el Manual de Selección, que regula los criterios, métodos, canales de información y procesos utilizados para la selección del personal. En el Dep. de selección se utiliza el sistema de selección SIS (Sistema Integrado de selección). Es una plataforma por la que gestionamos todos los procesos de selección basada en sistema SAP por la que los centros operativos solicitan al equipo de selección perfiles para iniciar un proceso. Toda la información y puestos están predeterminados en el sistema.

Para el análisis del área de selección se han tomado de muestra procesos de selección del año 2021 de puestos muy diferentes, pero representativos del personal de Clece realizados durante el 2021.

Del total de personas candidatas en los procesos elegidos, las mujeres representaron el 65,92% de las candidaturas y los hombres fueron el 34,08%. Del análisis de estos procesos, extraemos la conclusión de que los procesos de selección en Clece se caracterizan por una mayor presencia de mujeres en los procesos de selección.

Si observamos la proporción de hombres y mujeres entre las personas finalmente contratadas, vemos que la distancia entre hombres y mujeres es significativa y existe una **feminización en los sectores, sobre todo de limpieza y servicios sociales**.

Respecto al total de altas realizadas durante el año 2021, el 95,26% del total de ellas fueron mujeres, principalmente en las actividades "Limpieza" y "Servicios Sociales".

En las diferentes actividades, la contratación y nuevas altas se realizó en su mayoría a mujeres, a excepción de la actividad "Mantenimiento" que se dio de alta a más hombres que mujeres.

Respecto al total de bajas producidas en el año 2021, principalmente se producen en las actividades que tienen un mayor número de plantilla y más altas, en "Limpieza" y "Servicios Sociales".

Respecto al motivo de las bajas durante el año 2021, más del 90% son por "Fin de contrato", siendo un porcentaje similar en las mujeres (90,47% del total de bajas en mujeres) y los hombres (92,15% del total de bajas en hombres).

Por tipo de actividad:

**Limpieza.** Los datos reflejan que no existen diferencias significativas entre sexos en las altas efectuadas en el año 2021. Del total de mujeres dadas de alta en la Compañía durante 2021, el 88,79% entraron con un contrato temporal, frente al 91,93% de los hombres. Por otra parte, en las contrataciones de mujeres el 6,02% son contratos indefinidos y el 5,19% de los contratos fijos discontinuos. Mientras, en el caso de los hombres, estas cifras suponen el 6,42% indefinido y el 1,65% de los fijos discontinuos.

De las altas registradas en 2021, la mayoría se han producido mediante contratos a jornada completa (53,43%).

En segundo lugar, las jornadas más habituales son las que van de 30 a 39 horas semanales. Del total de mujeres dadas de alta, el 21,39% lo hicieron con una jornada entre 30 y 39 horas semanales, mientras que en los hombres esta jornada solo representa el 16,13%.

Las jornadas inferiores a 10 horas semanales, representan tan solo el 2,28% de las altas, con porcentaje mayor en el caso de las mujeres.

Respecto a las categorías, el 87,48% de las altas en el año 2021 se producen en la categoría "limpiador/a" con representación similar entre sexos.

Respecto a las bajas según el tipo de contrato, vemos que los contratos temporales supusieron un 87,32% de los que causaron baja en 2021, correspondiendo un 85,50% en el caso de las mujeres y un 14,50% en los hombres. Esta diferencia de bajas entre sexos se debe a que el número de altas fue también muy superior en las mujeres por lo que el porcentaje de bajas de mujeres es mayor debido a que también es mayor el número de contratación.

Entre los contratos de fijo discontinuo son un 5,26% del total de bajas y el contrato indefinido un 7,42% del total de bajas.

Las bajas por categoría, se observa que las que acumulan mayor número de personas son las que concentran una mayor movilidad de plantilla. Es el caso de "Limpiador/a" con un 87,60% de las bajas, seguida por "Personal Operario" con un 9,73% del total de bajas.

En ambos casos, el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres por el tipo de actividad, normalmente más feminizado y la causa de baja principal es "fin de contrato".

**Servicios sociales.** Los datos reflejan que, del total de altas en la Compañía durante 2021, el 91,2% entraron con un contrato temporal. Del total de las altas durante el año 2021, el 91,57% de ellas fueron mujeres, lo que nos muestra, de nuevo, una clara feminización de la plantilla.

De las altas registradas en 2021, la mayoría se han producido mediante contratos con jornadas entre 30 y 39 h/s (44,74%), con similares porcentajes entre hombres y mujeres.

En segundo lugar, las jornadas más habituales son las de jornada completa.

Respecto a las categorías en las que más altas se han producido en 2021 corresponden con "Auxiliar Ayuda Domicilio" (65,33%), habiendo mayor contratación de mujeres que de hombres.

Respecto a las bajas, según el tipo de contrato, vemos que un 93,35% de los contratados temporales causaron baja en 2021, siendo un 93,37% del total de bajas de las mujeres y un 93,23% del total de los hombres. Las causas de baja principalmente son "fin de contrato", no existiendo diferencias entre sexos.

**Mantenimiento.** Respecto a las altas en 2021, las mujeres son casi el 30% del total. Por tipo de contrato, el 82,27% entraron con un contrato temporal. El tipo de plantilla está masculinizado y esto se trasmite en las altas que son mayoritarias en los hombres (un 70,70% del total de altas son hombres frente al 29,31% del total de altas de mujeres). De las altas registradas en 2021, la mayoría se han producido mediante contratos a jornada completa (47%), con porcentajes superiores en los hombres.

Respecto de las bajas según el tipo de contrato, vemos que un 73,23% de las personas que causaron baja en 2021 tenían contrato temporal, siendo un 58,91% en el caso de las mujeres y un 81,58% en el caso de los hombres. En todos los casos, el motivo principal de bajas es por fin de contrato.

Entre las personas contratadas con contrato indefinido, fueron baja en la empresa el 24,39% del total de bajas, siendo en el caso de los hombres el 15,99% y el 38,81% de las contratadas indefinidas en el caso de las mujeres.

**Otros.** Respecto a las altas en 2021, las mujeres son casi el 68% del total. Los datos reflejan que, del total de altas durante 2021, el 80,94% entraron con un contrato temporal. Comparando ambos sexos, el 36,10% corresponde a contratos de hombres, frente al 76,47% de contratos a mujeres. El tipo de plantilla está feminizado y esto se trasmite en las altas que son mayoritarias en las mujeres (un 67,64% del total de altas son mujeres frente al 32,36% del total de altas de hombres). Respecto a las categorías, el mayor porcentaje de altas durante el año 2021 se realizan en "Personal Operario" y "Monitor/a- Animador/a".

Respecto a las bajas, según el tipo de contrato, vemos que las bajas de contratos temporales representan un 77,08% de las bajas totales del año, siendo en el caso de las mujeres un 72,56% y un 86,71% en el caso de los hombres. Según el tipo de jornada, se observa que la mayor parte de las bajas se producen en jornadas entre 30 y 39 horas semanales, seguido de jornada completa.

**Personal no subrogable.** Respecto a las altas durante el año 2021, se observa una mayor contratación de mujeres, siendo un 67% del total. Un total del 53% son contrataciones con contrato indefinido, siendo el porcentaje similar en ambos sexos. El 85% son contratos a jornada completa, siendo superior en el caso de los hombres. En las mujeres se hace contratación a jornada completa y entre 30- 39 horas semanales. En cuanto a las categorías, las más representativas son técnico/a superior, personal administrativo y técnico/a medio.

Respecto a las bajas, según el tipo de contrato, vemos que un 65% de los contratados indefinidos causaron baja en 2021, siendo un 61,63% del total de bajas de las mujeres y un 72,62% del total de los hombres.

**2. Clasificación profesional.** La Mercantil "CLECE, S.A." aplica en esta materia los sistemas de Clasificación Profesional que de conformidad a las previsiones establecidas en el artículo 22, del Estatuto de los Trabajadores: "Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales", están establecidos en los Convenios Colectivos que aplica a las personas trabajadoras de su plantilla.

Según los datos incorporados en el presente diagnóstico de situación en la Empresa, las Normas Convencionales que se estaban aplicando en el año 2021 superaban las 170.

De cara a sistematizar los mismos se podrían identificar aquellos sectores de actividad que cuentan con Convenios Colectivos que tienen una estructura negocial en la que los sistemas de clasificación profesional figuran como materia cuya regulación recae de forma exclusiva en los de ámbito Estatal.

En el análisis global de la plantilla de Clece, cerca del 50% se encuentran dentro de la actividad "Limpieza", seguido de la actividad "Servicios Sociales" con un 42,24% del total.

Analizados los datos según el sexo, la **mayoría de las mujeres se encuentran en las actividades "Limpieza"** (49,19% del total de mujeres) y **"Servicios Sociales"** (46,52% del total de mujeres). En cambio, **los hombres se distribuyen principalmente en "Limpieza"** (50,87% del total de hombres) y **"Mantenimiento"** (22,10% del total de hombres).

Basándonos en la clasificación profesional de la compañía, más del 41% se encuentran dentro de la categoría "Limpiador/a" seguido de la categoría "Auxiliar ayuda a domicilio" con una 33,53% del total.



Analizados los datos según el sexo, la mayoría de las mujeres se encuentran en las categorías "limpiador/a" (43,79% del total de mujeres) y "Auxiliar ayuda domicilio" (37,89% del total de mujeres). Los hombres se distribuyen principalmente en "Limpiador/a" (27,61% del total de hombres) y "Personal Operario" (16,65% del total de hombres).

**3. Formación.** Clece S.A. dispone de un Plan de Formación. Ha sido elaborado por el departamento correspondiente y se ha informado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Durante el año 2021 se han realizado un total de 20.063 formaciones con un total de 179.420,5 horas de formación. Se han formado a 14.762 mujeres con un total de 127.680,5 horas de formación. En cambio, se ha formado a 5.305 hombres con un total de 51.740 horas formativas.

La parte social solicita **formación en igualdad** como medidas de mejora a futuro plan donde se incluya formación de igualdad (incluyendo temas de Acoso, Protocolos, Conciliación y Corresponsabilidad) y en el resto de las formaciones para el personal.

**4. Promoción profesional.** Actualmente Clece S.A. no dispone de un procedimiento de promoción interno por el que se fije los criterios a seguir distinto de los establecidos en los convenios de aplicación. Los datos aportados en dicho apartado son cambios de categoría sin que esto implique en todos los casos que se den las condiciones necesarias para considerarlo una promoción. Se señala la importancia de trabajar sobre un Protocolo de Promoción interna que fije unos criterios a seguir, un sistema regularizado y se registren las promociones de manera adecuada para poder efectuar un seguimiento.

**5. Condiciones de trabajo.** Casi el 70% de la plantilla tiene un contrato indefinido, siendo el tipo de contrato principal tanto en el caso de los hombres (72,09% del total de hombres) como en las mujeres (69,35% del total de mujeres).

Los porcentajes de contratación temporal también tienen porcentajes similares entre ambos sexos pero se observa mayor contratación de fijo discontinuo en la mujer.

Casi el 70% de la plantilla de Clece tiene jornadas superiores a 30 h/semana. En el caso de los hombres, la jornada completa es la mayoritaria. En cambio, en las **mujeres**, se observa una mayor dispersión entre la jornada completa y la jornada entre 30 y 39 horas semanales, lo que se traduce en una **mayor parcialidad**.

**6. Conciliación y Ejercicio corresponsable.** A raíz de la negociación del II Plan de Igualdad, en Clece ya existen una serie de medidas de conciliación para la plantilla. Los canales de difusión utilizados han sido la intranet, tablones de anuncios en los centros de trabajo y por acciones formativas del departamento de igualdad, siendo necesario implantar **nuevas formas de difusión** para llegar a mayor cantidad de personal por medios como códigos QR, o a través del programa ASISTO, por ejemplo. Respecto a los permisos y excedencias solicitadas durante el año 2021, se observa por igual en todas las actividades que los permisos de nacimiento son solicitados por ambos sexos, pero en el caso de las **excedencias o reducciones de jornada para cuidado de menor y/o familiar recaen principalmente y son solicitadas en mayor medida por mujeres**, siendo necesario fomentar medidas de corresponsabilidad en ambos sexos. Igualmente, la empresa incluirá como medida de mejora disponer de un procedimiento que registre los permisos y excedencias y trabajará para poder realizar un seguimiento de los permisos, adaptaciones de horarios sin reducción de jornada, las acumulaciones para cuidado de lactante tras el disfrute del permiso por nacimiento y el resto de las medidas implantadas y solicitadas por la plantilla.

**7. Infrarrepresentación femenina.** En Clece, siendo una **empresa muy feminizada**, si nos centramos por las diferentes actividades, se observa una mayor presencia en las actividades de limpieza, servicios sociales y personal subrogable. En cambio, si se observa **infrarrepresentación femenina en la actividad de mantenimiento**. En cuanto a las diferentes categorías se sigue manteniendo la infrarrepresentación femenina en categorías como **conductor/a, peón y especialista y en mandos intermedios como director/a, encargado/a, oficial/a**.

**Limpieza:** aunque es una plantilla feminizada, existe infrarrepresentación femenina en categorías como conductor/a, coordinador/a, especialista, jefe/a, oficial/a, peón, personal especializado, técnico/a y técnico/a medio.

**Servicios Sociales:** existe infrarrepresentación femenina en las categorías conductor/a y oficial/a. Se observa que la plantilla está muy feminizada por el sector al que se dedica.

**Mantenimiento:** la plantilla está masculinizada por lo que se observa infrarrepresentación femenina en muchas de las categorías. Existe infrarrepresentación femenina en categoría coordinador/a, dirección- mandos, director/a, encargado/a, especialista, jefe/a, oficial/a, peón, personal administrativo, personal auxiliar, personal especializado, personal operario, supervisor/a, técnico/a superior y técnico/a medio.

**Otros:** existe infrarrepresentación femenina en las categorías conductor/a, director/a, jefe/a, oficial/a, peón y personal auxiliar.

**Personal no subrogable:** aunque es una plantilla feminizada, existe infrarrepresentación femenina en categorías como conductor/a, dirección- mandos, director/a, encargado/a, jefe/a, oficial/a, técnico/a, técnico/a superior y técnico/a medio.

**8. Retribuciones.** Se he realizado un registro retributivo basándose en la Herramienta del Ministerio de Igualdad ya que dicho documento posee el formato establecido conforme al artículo 5.5. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. La empresa tiene establecidos diferentes niveles retributivos de acuerdo con el convenio de referencia. Estos niveles son los que se han reflejado en la herramienta utilizada para realizar el registro retributivo.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en su artículo 6:

**“Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.**

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”

**9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** La empresa ya dispone de un Protocolo de Acoso contra el Acoso Sexual y/o por razón de sexo pero la parte social, añade la obligatoriedad de negociar dicho protocolo en conjunto de cara al nuevo plan de igualdad. Se acuerda la **negociación por ambas partes** de dicho protocolo.

**10. Violencia de género.** Necesidad de **incluir medidas de VVG**, aunque la empresa ya posee un Protocolo de traslado a las VVG y un **Díptico** con las medidas

para las mujeres víctimas de VG en todos los centros y en la Intranet, al acceso de todo el personal.

**11. Salud laboral.** En materia de prevención de riesgos, la evaluación se realiza con perspectiva de género, contando con medidas específicas para aquellas trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia.

**12. Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.** Se han realizado campañas de sensibilización en materia de violencia de género, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y campañas con motivo del Día Internacional de la mujer y la niña. Por la parte social se solicitan cambios y la inclusión de medidas de cara al siguiente plan de igualdad:

- Medidas relativas a cambios en la imagen y lenguaje en las comunicaciones.

## RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

En **Clece S.A.** disponemos de un sistema de valoración de puestos elaborado a través del "SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO" proporcionado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad. Según este sistema recopilamos los puestos de trabajo a través de las fichas denominadas "Descripciones de puestos de trabajo" (DPT) que contemplan:

- Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo según distintos factores.
- Comparar el valor que aporta cada uno de ellos en la organización.
- Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto proceden de factores que la organización considera femeninos, masculinos o neutros.

Este sistema realiza la valoración del puesto, partiendo de la base de que existen unos factores comunes a todos los puestos de trabajo de la organización, que se dan en menor o mayor medida. Estos factores se han identificado según su relación directa con las características del puesto.



Por tanto, los factores seleccionados son relevantes y discriminantes tal como está establecido en el RD 902/2020 en el Artículo 4. Punto 4. “Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género”.

El proceso de valoración de puestos debe ser flexible y capaz de hacer frente a los cambios que se produzcan a nivel organizativo; y, por consiguiente, que estén alineados con la misión, visión y valores de **Clece S.A.**

Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de puestos de trabajo, la Comisión Europea recomienda basarse en métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”.

Con dicho “SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO” se ofrece la posibilidad de diseñar su propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar los puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

La relación de factores para tener en cuenta abarcará aspectos como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad, ...).

El proceso de valoración de puestos debe ser flexible, adaptada al sector de actividad o actividades principales, y capaz de hacer frente a los cambios que se

produzcan a nivel organizativo y, por consiguiente, que estén alineados con la misión, visión y valores de Clece.

## TIPO DE FACTORES

### CONOCIMIENTOS Y APTITUDES

Designan los **conocimientos** y las **aptitudes** necesarios para desempeñar un determinado empleo, que pueden adquirirse de distintas maneras: formación académica o profesional acreditada por un diploma, experiencia remunerada en el mercado de trabajo, formación no institucionalizada, experiencia voluntariado.

### RESPONSABILIDAD

Se refiere a las tareas que repercuten en los objetivos de la empresa, como su rentabilidad, su solidez financiera, la amplitud de sus mercados y la seguridad y salud de su clientela.

### ESFUERZO

Designan la dificultad, el cansancio y la tensión que conlleva la ejecución de las tareas. El **esfuerzo** es la respuesta de la persona empleada a la carga de trabajo que se le asigna.

### CONDICIONES DE TRABAJO

Las **condiciones de trabajo** hace referencia al contexto en el que se desempeña el puesto. Se refiere al entorno físico, que puede incluir las instalaciones, el ruido, el riesgo o aislamiento o las condiciones psicológicas, como la exposición a la presión o el estrés. Designa las condiciones ambientales y el clima psicológico en que se realiza el trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Género
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	NEUTRO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>IDIOMAS- INGLÉS</b>	NEUTRO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS</b>	MASCULINO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>EXPERIENCIA</b>	NEUTRO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>INNOVACIÓN, CREATIVIDAD</b>	FEMENINO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>DESTREZA, MANEJO DE EQUIPOS</b>	NEUTRO
B. RESPONSABILIDAD	<b>GESTIÓN DE PROYECTOS</b>	NEUTRO
B. RESPONSABILIDAD	<b>SUPERVISIÓN EQUIPO PERSONAS</b>	NEUTRO
B. RESPONSABILIDAD	<b>RESPONSABILIDAD SOBRE MAQUINARIA</b>	MASCULINO
B. RESPONSABILIDAD	<b>DIFICULTAD TÉCNICA</b>	MASCULINO
C. ESFUERZO	<b>CONCENTRACIÓN EN EL PUESTO</b>	NEUTRO
C. ESFUERZO	<b>ESFUERZO EMOCIONAL, PLAZOS</b>	FEMENINO
C. ESFUERZO	<b>POSTURA</b>	FEMENINO
C. ESFUERZO	<b>NIVEL DE RIESGO EN EL PUESTO</b>	NEUTRO
C. ESFUERZO	<b>PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN</b>	NEUTRO
D. CONDICIONES DE TRABAJO	<b>VIAJES</b>	NEUTRO
D. CONDICIONES DE TRABAJO	<b>TURNOS DE TRABAJO</b>	NEUTRO
D. CONDICIONES DE TRABAJO	<b>FIN DE SEMANA</b>	NEUTRO

La empresa tiene establecidos diferentes niveles retributivos de acuerdo a los convenios de referencia. Estos niveles son los que se han reflejado en la herramienta utilizada para realizar el registro retributivo.

Debemos basarnos en el art 28.3. Estatuto de las personas trabajadoras que especifica: “*Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores/as, **el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras*”.

Tanto en el registro salarial por **VALORACIÓN DE PUESTOS** como por **CATEGORÍAS PROFESIONALES**, en salarios **EQUIPARADOS**, se observan los siguientes datos:

- Promedio del registro salarial general Equiparado: 20,22%, siendo debido principalmente al total de complementos extrasalariales (77,18%), siendo un concepto no anualizable ni normalizable, como pueden ser las indemnizaciones.
- Mediana del registro salarial general Equiparado: 16,03%, no observándose brecha en el total de complementos extrasalariales.
- La media, cuando existen valores extremos es una medida más variable que la mediana que corresponde con un valor estadístico que se calcula sobre los valores más comunes y no tiene en cuenta los valores extremos.

En el registro salarial por **categoría profesional**, analizados los datos equiparados, en promedios y medianas no se observan brechas salariales superiores al 25% en los diferentes grupos, a excepción de:

- GRUPO 1. TÉCNICO/A SUPERIOR con una brecha del 34,43% en el promedio.
- GRUPO 02. TÉCNICO/A MEDIO con una brecha del 34,46% en el promedio y 27,01% en la mediana.
- En ambos grupos existen diferencias tanto en salario base, complementos salariales y extrasalariales, siendo éstas últimas las diferencias más pronunciadas en el caso de los datos promedio (media aritmética).
- La explicación a estos porcentajes en dichas categorías se explica porque es donde se concentran, además de una gran diversidad de convenios colectivos, la mayor parte del personal no subrogable con Pactos de Empresa.
- Igualmente hay que señalar que se encuentra personal con diferente antigüedad en su puesto, por lo que esto afecta al salario base (salarios con bienios y quinquenios) y complementos salariales variables diferentes según su antigüedad. La mayoría de los hombres cuentan con más antigüedad ya que, en los últimos años,

se ha realizado el esfuerzo de mayor contratación de mujeres en puestos infrarrepresentados, pero sus salarios base y complementos variables no se pueden comparar en antigüedad.

- En el resto de los grupos no hay brecha salarial entre hombres y mujeres superior al 25%.
- En las categorías profesionales COORDINADOR/A, RESPONSABLE, ESPECIALISTA, GEROCULTOR/A, MONITOR/A- ANIMADOR/A, AYUDANTE, PEON, PERSONAL AUXILIAR y AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO se observa una brecha salarial a favor de las mujeres en el promedio, siendo en el caso de la mediana mayor el número de categorías con brecha a favor de las mujeres con TÉCNICO/A, PERSONAL ADMINISTRATIVO y DIRECTOR/A.

Si nos centramos en los **puestos de igual valor**, analizados los datos equiparados, en promedios y medianas no se observan brechas salariales en las diferentes escalas, a excepción de:

- ESCALA 1 (que engloba las categorías de TÉCNICO/A SUPERIOR, TÉCNICO/A MEDIO Y DIRECCIÓN/ MANDOS) con una brecha del 33,15% en el promedio y 23,99% en la mediana. Esta brecha se produce tanto en el salario base, complementos salariales y extrasalariales. En el caso de los complementos extrasalariales, como se ha comentado anteriormente, son conceptos no anualizables ni normalizables. En dicha Escala, podemos justificar la brecha por las siguientes apreciaciones:

- Se engloban diferentes puestos de trabajo de personal de operativa y de producción, donde se aglutinan puestos con complemento salarial variable y puestos sin complementos salarial variable.
- En la misma escala, se encuentra personal con diferente antigüedad en su puesto, por lo que esto afecta al salario base (salarios con bienios y quinquenios) y complementos salariales variables diferentes según su antigüedad. La mayoría de los hombres cuentan con más antigüedad ya que, en los últimos años, se ha realizado el esfuerzo de mayor contratación de mujeres en puestos infrarrepresentados, pero sus salarios base y complementos variables no se pueden comparar en antigüedad.
- Se engloban diferentes convenios colectivos de aplicación y personal subrogable en los cuales se respetan los salarios.
- Cuando un trabajador/a se encuentra en situación de IT, los importes percibidos no se reflejan en el salario base, si no en otros complementos, lo que puede distorsionar los datos reales y los porcentajes.

- En el resto de las escalas no hay brecha salarial entre hombres y mujeres superior al 25%.

- En la mediana del registro salarial equiparado por puestos de igual valor, en ESCALA 5 (PERSONAL ADMINISTRATIVO) y ESCALA 6 (TÉCNICO/A), existe brecha a favor de la mujer.

Como conclusiones generales debemos señalar que:

- Las diferencias entre salarios, sin llegar a ser brecha salarial, son debidas principalmente a los complementos salariales (antigüedad, nocturnidad y peligrosidad) que se contemplan en los diferentes convenios colectivos que se aplican al personal.
- Esta diferencia en el salario base percibido se debe principalmente a la reciente incorporación de mujeres en algunos de los sectores, con una menor antigüedad en el puesto de trabajo lo que influye en los bienios y quinquenios recibidos.
- Es necesario hacer más atractivo algunos sectores de actividades tradicionalmente masculinizados y fomentar la formación de especialidades para incrementar la presencia de las mujeres.

A pesar de no existir brecha en dichos importes se proponen una serie de **medidas de actuación**, que se desarrollarán y planificarán en el propio Plan de Igualdad, para reducir las diferencias salariales. En concreto, las medidas que estarían encaminadas a reducir posibles desigualdades retributivas serían:

- Las relacionadas con el acceso al empleo en especial la preferencia en caso de vacante del sexo menos representado.
- Las relacionadas con la mejora de las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género.
- Las relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal en concreto aquellas que fomenten la corresponsabilidad.
- Todas las medidas que se recojan y desarrollen en el apartado correspondiente a las Retribuciones.

La **auditoría retributiva** se ha realizado con los datos salariales del año 2021 (01/01/2021- 31/12/2021) y tendrá **dos años de vigencia (desde 15/06/2023 hasta 14/06/2025)**.





## OBJETIVOS Y MEDIDAS

### Objetivos cualitativos:

- Reforzar el **compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa** asumido por Clece S.A. en orden a mejorar la calidad de vida y de empleo de los trabajadores y trabajadoras, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- 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 contratación.
- 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 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 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 al equipo directivo, mandos intermedios y resto de la plantilla.
- Formación destinada como medida de fomento de promoción interna.
- Realizar un estudio retributivo a la mitad de la vigencia del Plan de igualdad.
- Crear como mínimo una campaña al año de difusión de los Derechos de Conciliación y Corresponsabilidad de Hombres y Mujeres entre el personal de la empresa.
- Crear como mínimo una campaña al año de sensibilización en materia de Violencia de Género entre el personal de la empresa.
- Crear como mínimo una medida al año 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 una campaña al año 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 y por Razón de Sexo 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 una Guía de Víctimas de Violencia de Género con 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

**Medida 0.1.** Designar una Persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

**Medida 0.2.** Habilitar y comunicar a la plantilla un correo electrónico para dudas respecto al plan de igualdad.

#### 1. 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 que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta y se basan en criterios objetivos y transparentes.**

**Medida 1.1.1:** Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.

**Medida 1.1.2:** No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo y revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o con connotaciones sexistas. Las ofertas de empleo



se realizarán usando un lenguaje no sexista, incluyendo imágenes, diseños o fotografías, con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.

**Medida 1.1.3:** Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.

**Medida 1.1.4:** En caso de que sea una empresa externa la que seleccione al personal, Clece se asegurará de que ésta garantice el proceso de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

**Medida 1.1.5:** Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso o la promoción.

**Medida 1.1.6:** 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 1.1.7:** 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.

**Medida 1.1.8:** Colaborar con entidades del tercer sector para la incorporación de mujeres en riesgo de exclusión social.

**Objetivo 1.2: Facilitar la incorporación de las mujeres en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

**Medida 1.2.1:** Facilitar la incorporación de la mujer, en los puestos donde sea el género menos representado. En las nuevas incorporaciones/contrataciones que se produzcan en relación con las vacantes producidas en la empresa y que esta haya decidido cubrir, (incluyendo vacantes por renovaciones de plantilla por jubilaciones o jubilaciones parciales), y para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado

(infrarrepresentación), manteniendo siempre como criterio de selección en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.).

**Medida 1.2.2:** Ampliar fuentes de reclutamiento con asociaciones, centros educativos y Universidades, autoescuelas por zonas geográficas donde la empresa tiene delegaciones y es posible llevarlo a cabo.

**Medida 1.2.3:** Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área, categoría, tipo de contrato y jornada.

**Medida 1.2.4:** Realizar un seguimiento específico en un centro de trabajo de la actividad de mantenimiento en todas las fases del proceso selectivo, con el objetivo de aumentar la incorporación de mujeres en esta actividad, conlleva recoger detalladamente información de todas las candidaturas.

**Medida 1.2.5:** Llegar a acuerdos con entidades sociales o administraciones públicas para promover formación ocupacional a mujeres que les habilite las competencias y certificados necesarios para poder acceder a contratos de trabajo en el sector de mantenimiento.

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar los sistemas de clasificación profesional con criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

**Objetivo 2.1: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para garantizar la utilización de una terminología neutra en los mismos.**

**Medida 2.1.1:** Utilizar términos neutros o en masculino y femenino, en las

denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación. Comprobar que la definición de los grupos profesionales, puestos de trabajo, posiciones, etc. se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

**Medida 2.1.2:** Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales.

**Medida 2.1.3:** Revisar las descripciones de las valoraciones de los puestos de trabajo para detectar los factores sesgados.

### **Objetivo 2.2: Analizar las variaciones en el encuadramiento profesional como consecuencia de los cambios en los sistemas de clasificación profesional.**

**Medida 2.2.1:** Analizar e informar en las comisiones de seguimiento a la RLPT 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.

**Medida 2.2.2:** Informe anual a la comisión de seguimiento de esta área.

## **3. 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: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.**

**Medida 3.1.1:** Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo dirigidos al equipo directivo y mandos intermedios que incluya contenidos sobre estereotipos de género.

**Medida 3.1.2:** Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo dirigidas a la plantilla.

**Medida 3.1.3:** Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa adaptado a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe.

**Medida 3.1.4:** La formación presencial interna (es decir, la ofertada, impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral salvo acuerdos entre partes y siempre que no perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la empresa. En caso contrario se compensarán las horas al alumno o alumna.

**Medida 3.1.5:** Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades al personal que esté implicados de una manera directa en la contratación y selección.

**Medida 3.1.6:** Establecimiento de una reserva de plazas, del 15% para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres y en los que la mujer esté infrarrepresentada.

**Medida 3.1.7:** Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos, lenguaje y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa.

**Medida 3.1.8:** Proponer Acciones formativas de reciclaje sobre su trabajo si fuera necesaria, a quienes se incorporen en la empresa tras la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.

**Medida 3.1.9:** La empresa pondrá los medios necesarios para que las personas que para el cuidado directo de menores de 14 años de edad a su cargo, o en su caso, personas reconocidas oficialmente como dependientes (también a su cargo y cuidado directo) hayan solicitado una reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares, o situaciones de suspensiones de contrato por nacimiento de hijo y/o adopción, puedan participar si así lo desean en acciones formativas.

**Medida 3.1.10:** Formación en igualdad y estereotipos de género a los profesionales que generan contenidos escritos y/o audiovisuales de la compañía.

**Medida 3.1.11:** Ofrecer los cursos de "Trabajos en altura", "Manejo de maquinaria", ... a las mujeres de la plantilla con la categoría de limpiadora que se impartan durante la vigencia del Plan, con el objetivo de posibilitar una futura promoción interna a especialista. \*delimitación por centro, área por año.

**Medida 3.1.12:** Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual de las diferentes acciones formativas, tipo de curso, número de horas, ... desagregado por hombres y mujeres.

**Medida 3.1.13:** Realizar campaña de difusión interna en los centros en los que se promueva la participación de mujeres en las acciones formativas de la medida 3.1.11.

**Medida 3.1.14:** Garantizar una participación mínima de mujeres 20% (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. Si no hay suficientes solicitudes de mujeres, ver las razones estadísticas y aplicar las medidas para revertirlo.

## 4. PROMOCIÓN

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: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional, garantizando que cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos.**

**Medida 4.1.1:** Elaborar un protocolo para la gestión de la promoción, teniendo en cuenta las previsiones del convenio colectivo de aplicación.

**Medida 4.1.2:** Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por Sexo y grupo profesional.

**Medida 4.1.3:** Cualquier persona trabajadora podrá informar a la empresa de la actualización de los títulos formativos que les habiliten a acceder a puestos de una categoría superior.

**Objetivo 4.2: Favorecer la promoción de las mujeres a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentadas.**

**Medida 4.2.1:** En las promociones que tenga necesidad de acometer la empresa en actividades en las que la mujer se encuentre infrarrepresentada, para potenciar el equilibrio



entre mujeres y hombres en igualdad de condiciones para el puesto requerido, se optará por la incorporación de la mujer al puesto.

**Medida 4.2.2:** Respetando en todo caso lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en caso de existir una vacante en el centro, y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro tengan una jornada inferior, de tal manera que, si se tiene que recurrir a una contratación externa, sea esta la de menos número de horas.

**Medida 4.2.3:** Acción positiva a favor de mujeres para que accedan a los puestos de responsabilidad donde estén infrarrepresentadas: en igualdad de idoneidad para el puesto, accederá la mujer.

**Medida 4.2.4:** 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.

**Medida 4.2.5:** Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa en puestos tradicionalmente masculinizados donde están infrarrepresentadas (previo consentimiento de la persona afectada).

**Medida 4.2.6:** A lo largo de la vigencia del Plan, se procurará que en las nuevas promociones el incremento del porcentaje de mujeres sea como mínimo del 12,5%, respecto de puestos donde estén infrarrepresentadas en base al diagnóstico y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.

**Medida 4.2.7:** Reservar al menos el 10% (siempre que haya suficientes mujeres candidatas) de las plazas para mujeres en los proyectos desarrollo profesional.

**Medida 4.2.8:** Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.

### **Objetivo 4.3: Promover y retener el talento femenino en la empresa.**

**Medida 4.3.1:** Identificar a través de los resultados del Programa Superior de Desarrollo (PSD) talento femenino con potencial para asumir funciones de responsabilidad.

## 5.CONDICIONES DE TRABAJO

Bajo este capítulo se tratan las medidas encaminadas a analizar las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género.

### **Objetivo 5.1: Buscar una presencia más equilibrada entre los tipos de contratación de mujeres y hombres.**

**Medida 5.1.1:** 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 5.1.2:** En aquellos centros de trabajo en los que no exista un procedimiento para la cobertura de posibles vacantes, se informará a la plantilla a tiempo parcial, en caso de existir, de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada a través de los medios de comunicación que posea la empresa en el centro de trabajo, dejando constancia de esa comunicación.

**Medida 5.1.3:** Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías y actividad de la empresa, para determinar medidas viables para reducirla.

**Medida 5.1.4:** La empresa se compromete a poner los medios necesarios para la conversión de las jornadas parciales en completas, en al menos un 5% a lo largo de los cuatro años de duración del plan de Igualdad.

### **Objetivo 5.2: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.**

**Medida 5.2.1:** La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.

**Medida 5.2.2:** Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas como primeras medidas:

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria.
- Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir los viajes de trabajo.

**Medida 5.2.3:** Según modelo de empresa, solicitar información para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.

---

## 6.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 6.1.1:** Analizar la siniestralidad desagregada por sexo, categorías y por contingencia común (EC y AnL) y profesional (AT y EP).

**Medida 6.1.2:** Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural. Incluir en las evaluaciones de riesgos de cada centro las contraindicaciones absolutas y las relativas.

**Medida 6.1.3:** Se realizará un seguimiento de la aplicación del procedimiento del cumplimiento de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.

**Medida 6.1.4:** Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales, incluidas las evaluaciones de riesgos psicosociales (con perspectiva de género). La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

**Medida 6.1.5:** Comunicar a los delegados y delegadas de prevención la existencia en el III Plan de Igualdad de Clece S.A. de un apartado de salud laboral.

**Medida 6.1.6:** Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad.

**Medida 6.1.7:** La empresa elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras en materia de desconexión digital.

**Medida 6.1.8:** La empresa adaptará los puestos de trabajo a las características personales de las personas trabajadoras en los términos establecidos por vigilancia de la salud.

## 7. 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 7.1: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.**

**Medida 7.1.1:** Realizar registros retributivos anuales y una auditoría salarial al 2º año de vigencia del plan de igualdad, donde se utilice para la Valoración de puestos de trabajo las Herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad. En dicha auditoría salarial debe figurar el salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor.

**Medida 7.1.2:** En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 902, superior al 25%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

**Medida 7.1.3:** Analizar anualmente los grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor donde en la auditoría salarial se ha observado una diferencia salarial superior al 15% para poder analizar la efectividad de las medidas implantadas y poder modificarlas si fuese necesario.

## 8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

---

**Objetivo 8.1: Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.**

**Medida 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 tomando como referencia los datos de diagnóstico.

**Medida 8.1.2:** Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén

infrarrepresentadas.

**Medida 8.1.3:** Facilitar la incorporación de la mujer, en los puestos tradicionalmente ocupados por hombres, manteniendo siempre el criterio de selección, Titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.

**Medida 8.1.4:** Realización de seguimiento a mitad de vigencia del plan, a través de la comisión de seguimiento, de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.

**Medida 8.1.5:** En las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10%, analizar los posibles impedimentos, obstáculos o barreras que se encuentran en el origen en la búsqueda de personas para puestos vacantes.

## 9. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

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 9.1: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.**

**Medida 9.1.1:** Realizar Campañas de Sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa. Actualización del díptico y ampliación de los medios de comunicación a la plantilla mediante información incluida en la Web/canales habituales de comunicación con plantilla/códigos QR/BIDI.

**Medida 9.1.2:** El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.

**Medida 9.1.3:** La empresa se compromete a presentar en la Comisión de Seguimiento los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal

de menores de 12 años, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%.

**Medida 9.1.4:** Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras de la plantilla que se sometan 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 12 horas al año.

**Medida 9.1.5:** 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 9.1.6:** 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 9.1.7:** Aumento del permiso de lactancia compactada en 2 días sobre lo legalmente establecido. Este permiso se disfrutará en días completos, sin posibilidad de fraccionarlo.

**Medida 9.1.8:** Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.

**Medida 9.1.9:** Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso de lactancia.

**Medida 9.1.10:** Ampliación de la edad del menor a 16 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.

**Medida 9.1.11:** Derecho a solicitar la adaptación de jornada en los términos establecidos en el art. 34.8 del ET hasta que las/os hijas/os cumplan los 14 años.

**Medida 9.1.12:** 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 9.1.13:** 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.



**Medida 9.1.14:** Bolsa de horas de 12 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:

- Acompañamiento a visitas médicas (de hasta 16 años) y tutorías a hijos/as menores (hasta enseñanza obligatoria) 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 centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.
- Para acompañar a familiares hasta 2º grado de consanguineidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer.

\*Excepcionalmente y solo en los casos en que se acredite el conocimiento de la cita médica en un plazo inferior a los 4 días, se concederá el permiso.

\*En el supuesto que la cita sea fuera con cambio de provincia, permitir que se acumule en días completos.

\*El nº de horas será proporcional a la jornada y no será acumulable al mismo derecho reconocido por Ley, Convenio, acuerdo de centro o acuerdos individuales.

**Medida 9.1.15:** En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que el trabajador/a determine, dentro de ese periodo y sin perjuicio de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación.

**Medida 9.1.16:** El permiso por matrimonio será de 16 días naturales.

**Medida 9.1.17:** Posibilidad de solicitar adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

**Medida 9.1.18:** Las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad con un grado de dependencia reconocido oficialmente podrán optar a una movilidad geográfica, entre centros de una misma actividad y contrata. Esta movilidad podrá efectuarse cuando exista una vacante de la misma categoría en el centro de destino y se respete el procedimiento de cobertura de vacantes vigente en el centro.

**Medida 9.1.19:** En caso de realizar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional:

- Excedencia de un año con reserva del puesto de trabajo, prorrogable un año.
- Reducción de jornada, la misma será como mínimo de un 50% que se deberá mantener durante todo el periodo lectivo.

**Medida 9.1.20:** Extender las medidas recogidas en el área de conciliación y corresponsabilidad para el matrimonio a las uniones de hecho (parejas de hecho) que cumplan los requisitos legalmente establecidos para tener tal consideración, incluida su inscripción en los registros públicos habilitados al efecto.

## 10.ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa tiene un "Protocolo de Prevención para la prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo", que regula la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras con el objetivo de prevenir y erradicar el Acoso Sexual y por razón de Sexo a cualquiera de las personas empleadas en la empresa Clece. Se negocia el protocolo con la parte social.

### Objetivo 10.1: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

**Medida 10.1.1:** Implantar y difundir un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

**Medida 10.1.2:** Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.

**Medida 10.1.3:** 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. 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 10.1.4:** Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Medida 10.1.5:** En el plazo de nueve meses se valorará el impacto de la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual en el Protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

**\*ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

## **11.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 cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la LO 1/2004.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas 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 mismas.

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

**Medida 11.1.1:** Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.

**Medida 11.1.2:** Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de 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 11.1.3:** Informar a la plantilla sobre las vías de acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios:

- Sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la LO 1/2004.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas 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 mismas.

**Medida 11.1.4:** Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos en el mismo establecidos, a raíz de la entrada en vigor de LO1/04, de 28 de Diciembre, y, en concreto los siguientes:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con

derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.
- El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.
- Las personas trabajadoras con discapacidad y que sean víctimas de violencia de género, tendrán derecho a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise cuando sea necesario para su reincorporación, en los términos previstos en su normativa de aplicación.

**Medida 11.1.5:** En aquellos casos en los que la mujer en situación de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.

**Medida 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 comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne la complementación del salario.

**Medida 11.1.7:** Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones institucionales.

**Medida 11.1.8:** Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1100 euros y en una sola ocasión.

**Medida 11.1.9:** Se generará un permiso retribuido de cinco días para el traslado entre centros o localidad a los que se refieren la medida 11.1.5 y la medida 11.1.8.



**Medida 11.1.10:** 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 11.1.11:** Seguimiento cercano de las víctimas de violencia de género con el fin de informar sobre sus derechos, detección de necesidades y posibles actuaciones.

**Objetivo 11.2: Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.**

**Medida 11.2.1:** La Empresa participará en las campañas específicas que estime oportunas en la lucha contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer.

**Medida 11.2.2:** Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género.

## 12.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.

**Objetivo 12.1: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.**

**Medida 12.1.1:** Introducir la igualdad y diversidad en la estrategia de comunicación interna y externa.

- Utilizar los medios internos de comunicación como, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el plan de igualdad, y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo.

**Medida 12.1.2:** 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.

**Medida 12.1.3:** Dar visibilidad a las campañas en las que la empresa Clece participe y el compromiso de la empresa contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las mujeres en situación de violencia de género.

**Objetivo 12.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.**

**Medida 12.2.1:** Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

**Medida 12.2.2:** Realizar una campaña específica de difusión interna y publicitar entre la plantilla del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

**Objetivo 12.3: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.**

**Medida 12.3.1:** Sensibilizar en la campaña anual especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.

**Medida 12.3.2:** Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en algunas de las campañas de sensibilización contra la violencia de género que organice.

**Medida 12.3.3:** Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.

**Objetivo 12.4: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad**

**Medida 12.4.1:** Difundir a través de los canales habituales de comunicación de la empresa de la empresa (tablones de anuncio), incluidos códigos BIDI y QR los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.

**Medida 12.4.2:** Realizar una campaña anual el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo).

## 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
PERSONA RESPONSABLE PLAN DE IGUALDAD	20.000 €
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	8.000 €
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	3.000 €
FORMACIÓN	10.000 €
PROMOCIÓN	5.000 €
CONDICIONES DE TRABAJO	6.000 €
SALUD LABORAL	5.000 €
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Costes salariales a determinar por el tiempo y nº de solicitudes
INFRARREPRESENTACIÓN	3.000 €
RETRIBUCIONES	3.000 €
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Presupuesto Dpto. Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	Costes salariales a determinar por el tiempo y nº de solicitudes
COMUNICACIÓN	8.000 €
<b>TOTAL</b>	<b>71.000€</b>



Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
0.1.	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Inicio, desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación en el 1º semestre	Nombre de la persona que cubra dicha plaza Contacto, mail	IGUALDAD	Personal del Igualdad Correo electrónico de contacto	ALTA
0.2.	Habilitar y comunicar a la plantilla un correo electrónico para dudas respecto al plan de igualdad	Inicio, desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación en el 1º semestre	Correo electrónico habilitado y comunicación realizada. Canales de comunicación utilizados	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Igualdad y correo electrónico Díptico y/o canales de comunicación habilitados: intranet, asisto, cleck,..	ALTA

## 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 1.1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta y se basan en criterios objetivos y transparentes.</b>						
1.1.1	Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Procedimiento Interno de Departamento de Selección y Desarrollo	SELECCIÓN	Manual de Selección	ALTA

1.1.2	No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo y revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o con connotaciones sexistas. Las ofertas de empleo se realizarán usando un lenguaje no sexista, incluyendo imágenes, diseños o fotografías, con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Resultado Auditorías internas Departamento de Selección Muestreo de ofertas de empleo	SELECCIÓN	Personal del Departamento de Selección Manual de Selección	ALTA
1.1.3	Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual Implantación 1º semestre	Documento Interno de Departamento de Selección y Desarrollo Muestreo de ofertas de empleo	SELECCIÓN	Personal del Departamento de Selección Manual de Selección	ALTA
1.1.4	En caso de que sea una empresa externa la que seleccione al personal, Clece se asegurará de que ésta garantice el proceso de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo del compromiso de la empresa externa en el cumplimiento del principio de igualdad de trato por razón de sexo en el empleo	SELECCIÓN	Clausulas firmadas con empresas externas de selección Personal dep. Selección y Dep. igualdad	MEDIA
1.1.5	Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso o la promoción	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Resultado Auditorías internas Departamento de Selección que analicen el criterio	SELECCIÓN	Personal dep. Selección	MEDIA
1.1.6	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 IGUALDAD	Personal dep. Selección y dep. Igualdad	MEDIA

1.1.7	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 de Departamento de Selección y Desarrollo	IGUALDAD SELECCIÓN	Personal del Departamento de Selección Manual de Selección Intranet y otros medios de comunicación utilizados	ALTA
1.1.8	Colaborar con entidades del tercer sector para la incorporación de mujeres en riesgo de exclusión social.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Asociaciones con entidades del tercer sector y tipo de contratación desagregadas por sexo	SELECCIÓN	Personal dep. Selección Entidades del Tercer Sector	ALTA

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 1.2: Facilitar la incorporación de las mujeres en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</b>						
1.2.1	Facilitar la incorporación de la mujer, en los puestos donde sea el género menos representado. En las nuevas incorporaciones/contrataciones que se produzcan en relación con las vacantes producidas en la empresa y que esta haya decidido cubrir, (incluyendo vacantes por renovaciones de plantilla por jubilaciones o jubilaciones parciales), y para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en las actividades o sectores donde la mujer sea el sexo menos representado (infrarrepresentación), manteniendo siempre como criterio de selección en las candidaturas de condiciones y de concurrencia de idéntico perfil requerido (titulación, idoneidad, condiciones profesionales, formación, conocimientos, cualificación, experiencia profesional, habilidades, competencias, destreza, etc.) para el puesto ofertado, se optará por la incorporación de la mujer al puesto, siempre que ello, no incumpla o sea contrario a lo establecido en la negociación colectiva aplicable (convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, etc.).	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de mujeres incorporadas en puestos donde se encuentre infrarrepresentada Criterio insertado en el Manual Interno de Selección	SELECCIÓN ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Selección y Producción encargado de la selección y promoción Manual de Selección	ALTA
1.2.2	Ampliar fuentes de reclutamiento con asociaciones, centros educativos y Universidades, autoescuelas por zonas geográficas donde la empresa tiene delegaciones y es posible llevarlo a cabo.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de fuentes de reclutamiento utilizadas. Informe de selección	SELECCIÓN	Personal dep. Selección Fuentes de reclutamiento utilizadas y ampliadas	MEDIA

1.2.3	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área, categoría, tipo de contrato y jornada.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Primera reunión en el 1º semestre. A continuación, revisión anual	Informe de seguimiento con la distribución de hombres y mujeres por categoría, tipo de contrato y jornada	ADMINISTRACION DE PERSONAL IGUALDAD	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de Igualdad Informe de seguimiento	MEDIA
1.2.4	Realizar un seguimiento específico en un centro de trabajo de la actividad de mantenimiento en todas las fases del proceso selectivo, con el objetivo de aumentar la incorporación de mujeres en esta actividad, conllevará recoger detalladamente información de todas las candidaturas.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe de seguimiento del centro de trabajo con la información detallada de los procesos selectivos y candidaturas con la distribución de hombres y mujeres	SELECCIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Selección y personal de Igualdad Informe de seguimiento	ALTA
1.2.5	Llegar a acuerdos con entidades sociales o administraciones públicas para promover formación ocupacional a mujeres que les habilite las competencias y certificados necesarios para poder acceder a contratos de trabajo en el sector de mantenimiento.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Acuerdos firmados con entidades o administración pública y contrataciones desagregadas por sexo	SELECCIÓN PRODUCCIÓN	Personal dep. Selección Entidades sociales y/o Administ. Pública	ALTA

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 2.1: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para garantizar la utilización de una terminología neutra en los mismos.</b>						
2.1.1	Utilizar términos neutros o en masculino y femenino, en las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación. Comprobar que la definición de los grupos profesionales, puestos de trabajo, posiciones, etc. se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo sobre la terminología empleada en la clasificación profesional y contratación	ADMINISTRACION DE PERSONAL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD	Personal de dep. igualdad y dep. administración de personal	ALTA
2.1.2	Impulsar y favorecer la revisión desde la perspectiva de género de los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos sectoriales.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo de las revisiones realizadas en los convenios colectivos sectoriales	DEPARTAMENTO DE RRLL	Personal de dep. de Relaciones Laborales	MEDIA
2.1.3	Revisar las descripciones de las valoraciones de los puestos de trabajo para detectar los factores sesgados.	Auditoria Salarial en el 2º año de vigencia del Plan	Revisión de puestos de igual valor según la 2ª herramienta del Instituto de las Mujeres	ADMINISTRACION DE PERSONAL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD	Auditoria Salarial Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo Personal de dep. igualdad y dep. administración de personal	MEDIA
<b>Objetivo 2.2: Analizar las variaciones en el encuadramiento profesional como consecuencia de los cambios en los sistemas de clasificación profesional.</b>						
2.2.1	Analizar e informar en las comisiones de seguimiento a la RLPT 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	ADMINISTRACION DE PERSONAL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD	Encuadramiento Profesional de la empresa Categorías de Convenio Colectivo Personal de dep. igualdad y dep. administración de personal	MEDIA



2.2.2	Informe anual a la comisión de seguimiento de esta área.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe de seguimiento anual con las categorías profesionales desagregado por sexos	DEPARTAMENTO DE IGUALDAD	Informe anual realizado por dep. de igualdad	MEDIA
-------	--	--	---	--------------------------	--	-------

### 3. FORMACIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 3.1: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.</b>						
3.1.1	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo dirigidos al equipo directivo y mandos intermedios que incluya contenidos sobre estereotipos de género.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Estadística de formación impartida al equipo directivo y mandos intermedios, desagregando la participación por nº de hombres y mujeres, horas de formación. Contenido formativo impartido. Mando intermedio por actividad formado: - LIMPIEZA. JEFE/A, ENCARGADO/A, COORDINADOR/A. - SERVICIOS SOCIALES. JEFE/A, ENCARGADO/A, COORDINADOR/A. - MANTENIMIENTO. JEFE/A, SUPERVISOR/A, COORDINADOR/A. - OTRAS ACTIVIDADES. JEFE/A, SUPERVISOR/A, COORDINADOR/A, SUPERVISOR/A. - PERSONAL NO SUBROGABLE. EQUIPO DIRECTIVO.	FORMACION IGUALDAD	Contenido de la formación desglosado Temario de formación desarrollado por dep. igualdad Personal dep. formación e igualdad	ALTA

3.1.2	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo dirigidas a la plantilla.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Estadística de formación impartida, desagregando la participación por nº de hombres y mujeres, horas de formación. Contenido formativo impartido.	FORMACION IGUALDAD	Contenido de la formación desglosado Temario de formación desarrollado por dep. igualdad Personal dep. formación e igualdad	ALTA
3.1.3	Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa adaptado a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Estadística de formación impartida, desagregando la participación por nº de hombres y mujeres, horas de formación. Contenido formativo impartido.	FORMACION IGUALDAD	Contenido de los módulos de igualdad incluidos Personal dep. formación e igualdad	MEDIA
3.1.4	La formación presencial interna (es decir, la ofertada, impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral salvo acuerdos entre partes y siempre que no perjudique a las necesidades organizativas o de producción de la empresa. En caso contrario se compensarán las horas al alumno o alumna.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregado por sexo	PRODUCCIÓN FORMACIÓN	Personal dep. de formación y personal de producción	ALTA
3.1.5	Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades al personal que esté implicados de una manera directa en la contratación y selección.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Estadística de formación impartida a personal de selección y contratación, desagregando la participación por nº de hombres y mujeres, horas de formación. Contenido formativo impartido.	FORMACION IGUALDAD	Contenido de la formación desglosado Temario de formación desarrollado por dep. igualdad Personal dep. formación e igualdad	ALTA

3.1.6	Establecimiento de una reserva de plazas, del 15% para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres y en los que la mujer esté infrarrepresentada.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de acciones formativas y nº de reserva de plazas, desagregado por sexo	PRODUCCIÓN FORMACIÓN	Personal dep. de formación y personal de producción	ALTA
3.1.7	Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos, lenguaje y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Material formativo revisado	FORMACION IGUALDAD	Temario de formación revisado por dep. igualdad Personal dep. formación e igualdad	MEDIA
3.1.8	Proponer Acciones formativas de reciclaje sobre su trabajo si fuera necesaria, a quienes se incorporen en la empresa tras la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº veces que se aplica la medida	PRODUCCIÓN FORMACIÓN	Personal dep. de formación y personal de producción	MEDIA
3.1.9	La empresa pondrá los medios necesarios para velar por que las personas que para el cuidado directo de menores de 14 años de edad a su cargo, o en su caso, personas reconocidas oficialmente como dependientes (también a su cargo y cuidado directo) hayan solicitado una reducción de jornada o excedencias por cuidado de familiares, o situaciones de suspensiones de contrato por nacimiento de hijo y/o adopción, puedan participar si así lo desean en acciones formativas.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº veces que se aplica la medida	PRODUCCIÓN FORMACIÓN	Personal dep. de formación y personal de producción	MEDIA

3.1.10	Formación en igualdad y estereotipos de género a los profesionales que generan contenidos escritos y/o audiovisuales de la compañía.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Estadística de formación impartida a personal de comunicación, desagregando la participación por nº de hombres y mujeres, horas de formación. Contenido formativo impartido.	PRODUCCIÓN FORMACIÓN	Personal dep. de formación y personal de producción	MEDIA
3.1.11	Ofrecer los cursos de "Trabajos en altura", "Manejo de maquinaria", ... a las mujeres de la plantilla con la categoría de limpiadora que se impartan durante la vigencia del Plan, con el objetivo de posibilitar una futura promoción interna a especialista.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Estadística de formación impartida a personal con categoría ..., desagregando la participación por nº de hombres y mujeres, horas de formación. *delimitación por centro, área por año	PRODUCCIÓN FORMACIÓN	Personal dep. de formación y personal de producción	MEDIA
3.1.12	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual de las diferentes acciones formativas, tipo de curso, número de horas, ... desagregado por hombres y mujeres.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe de seguimiento anual con las acciones formativas realizadas, tipo de curso, horas de duración, modalidad, ... desagregado por sexo	PRODUCCIÓN FORMACIÓN	Personal dep. de formación y personal de producción	MEDIA
3.1.13	Realizar campaña de difusión interna en los centros en los que se promueva la participación de mujeres en las acciones formativas de la medida 3.1.11	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Campaña de difusión interna	PRODUCCIÓN FORMACIÓN	Personal dep. de formación y personal de producción	MEDIA
3.1.14	Garantizar una participación mínima de mujeres 20% (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. Si no hay suficientes solicitudes de mujeres,	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de mujeres que participan en formación específica que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad.	ADMON PERSONAL, FORMACIÓN	Personal del Departamento de Administración y Formación.	MEDIA

ver las razones estadísticas y aplicar las medidas para revertirlo.					
---	--	--	--	--	--

## 4. PROMOCIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 4.1: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional, garantizando que cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos.</b>						
4.1.1	Elaborar un protocolo para la gestión de la promoción, teniendo en cuenta las previsiones del convenio colectivo de aplicación.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual Implantación 1º año	Protocolo de Promoción Interna desarrollado	SELECCIÓN IGUALDAD	Protocolo interno de promoción Personal de Dep. Selección y Desarrollo	ALTA
4.1.2	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por Sexo y grupo profesional.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe de promociones internas desagregado por sexo, actividad, centro de trabajo, convenio colectivo de aplicación y grupo profesional	SELECCIÓN IGUALDAD	Informe de seguimiento de promociones por actividad, centro de trabajo y convenio desagregado por sexo Personal de Dep. Selección y Desarrollo. Dep. Adminit. Personal y Dep. Igualdad	MEDIA
4.1.3	Cualquier persona trabajadora podrá informar a la empresa de la actualización de los títulos formativos que les habiliten a acceder a puestos de una categoría superior.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Actualización de la situación curricular de las personas que informen a la empresa.	SELECCIÓN ADMINISTRACION PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración Personal.	ALTA



**Objetivo 4.2: Favorecer la promoción de las mujeres a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentadas.**

4.2.1	En las promociones que tenga necesidad de acometer la empresa en actividades en las que la mujer se encuentre infrarrepresentada, para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en igualdad de condiciones para el puesto requerido, se optará por la incorporación de la mujer al puesto.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de promociones del género menos representado, indicando el puesto de origen y el puesto de destino.	PRODUCCIÓN ADMN PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal Producción	ALTA
4.2.2	Respetando en todo caso lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en caso de existir una vacante en el centro, y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro tengan una jornada inferior, de tal manera que, si se tiene que recurrir a una contratación externa, sea esta la de menos número de horas.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº vacantes cubiertas con aumento de hora desagregado por sexo	PRODUCCIÓN ADMN PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal Producción	ALTA
4.2.3	Acción positiva a favor de mujeres para que accedan a los puestos de responsabilidad donde estén infrarrepresentadas: en igualdad de idoneidad para el puesto, accederá la mujer.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Criterio insertado en el procedimiento interno de promoción Nº de acciones positivas realizadas	SELECCIÓN IGUALDAD	Personal dep. Selección y Dep. Igualdad	ALTA
4.2.4	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 Nº personas con medidas de conciliación que han sido informados de procesos de promoción y nº personas que han participado	SELECCIÓN IGUALDAD	Personal dep. Selección y Dep. Igualdad	ALTA

4.2.5	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 firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Comunicación realizada de mujeres en puestos infrarrepresentados	PRODUCCION COMUNICACIÓN	Personal dep. comunicación y Producción Comunicación realizada a la plantilla	MEDIA
4.2.6	A lo largo de la vigencia del Plan, se procurará que en las nuevas promociones el incremento del porcentaje de mujeres sea como mínimo del 12,5%, respecto de puestos donde estén infrarrepresentadas en base al diagnóstico y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº promociones desagregado por sexo por categoría y actividad identificando puesto inicial y puesto al que promocionan	ADMON PERSONAL PRODUCCION	Personal del Departamento de Administración de Personal y producción.	ALTA
4.2.7	Reservar al menos el 10% (siempre que haya suficientes mujeres candidatas) de las plazas para mujeres en los proyectos desarrollo profesional.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe de proyecto con nº de mujeres que participan en proyectos desarrollo profesional que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad.	ADMON PERSONAL, FORMACIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal y Formación.	MEDIA
4.2.8	Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe de seguimiento anual con la distribución de categorías de niveles directivos y mandos intermedios desagregado por sexo	SELECCIÓN ADMINIST. PERSONAL IGUALDAD	Personal dep. Selección, Dept. Administ. personal y Dep. Igualdad Informe de seguimiento	MEDIA
<b>Objetivo 4.3: Promover y retener el talento femenino en la empresa.</b>						
4.3.1	Identificar a través de los resultados del Programa Superior de Desarrollo (PSD) talento femenino con potencial para asumir funciones de responsabilidad.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe de resultados del PSD desagregado por sexo y actividad	FORMACION IGUALDAD SELECCIÓN	Personal dep. Selección, Dep. Formación y Dep. Igualdad Informe de seguimiento	MEDIA

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 5.1: Buscar una presencia más equilibrada entre los tipos de contratación de mujeres y hombres.</b>						
5.1.1	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 entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Informe anual por tipo de contrato y tipo de jornada de la plantilla desagregados por sexo	IGUALDAD ADMN PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y dep. Igualdad	MEDIA
5.1.2	En aquellos centros de trabajo en los que no exista un procedimiento para la cobertura de posibles vacantes, se informará a la plantilla a tiempo parcial, en caso de existir, de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada a través de los medios de comunicación que posea la empresa en el centro de trabajo, dejando constancia de esa comunicación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de comunicaciones de contratos de tiempo parcial a tiempo completo	SELECCIÓN ADMN PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal, dep. Selección y Producción	MEDIA
5.1.3	Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo de las causas de la parcialidad en la contratación por categorías y actividad de la empresa, para determinar medidas viables para reducirla.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Informe de análisis desagregado por sexo, categoría y actividad	SELECCIÓN ADMN PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal.	MEDIA
5.1.4	La empresa se compromete a poner los medios necesarios para la conversión de las jornadas parciales en completas, en al menos un 5% a lo largo de los cuatro años de duración del plan de Igualdad.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de conversiones de jornadas parciales a completas desagregado por sexo	SELECCIÓN ADMN PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal.	MEDIA
<b>Objetivo 5.2: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.</b>						

5.2.1	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia (teniendo en cuenta el estocaje en los centros de trabajo). Anual	Criterios de los pedidos de uniformidad	COMPRAS PRODUCCIÓN	Costes de departamento de compras	MEDIA
5.2.2	Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas como primeras medidas: • Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria. • Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir los viajes de trabajo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº acciones desarrolladas para la difusión de campañas de conciliación, nº centros donde se ha difundido	IGUALDAD COMUNICACIÓN PRODUCCIÓN	Personal dep. Comunicación, Igualdad Campaña de difusión realizada	MEDIA
5.2.3	Según modelo de empresa, solicitar información para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Modelo del formulario de seguimiento por baja voluntaria.	SELECCIÓN ADMÓN PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal.	MEDIA

## 6. SALUD LABORAL

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>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.</b>						
6.1.1	Analizar la siniestralidad desagregada por sexo, categorías y por contingencia común (EC y AnL) y profesional (AT y EP).	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe sobre la siniestralidad desagregado por sexo	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA
6.1.2	Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural. Incluir en las evaluaciones de riesgos de cada centro las contraindicaciones absolutas y las relativas	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Registro de la difusión de las instrucciones a la plantilla. Nº de centros donde se ha difundido el Protocolo	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Instrucciones de actuación difundidas en la plantilla y nº centros	MEDIA
6.1.3	Se realizará un seguimiento de la aplicación del procedimiento del cumplimiento de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA

6.1.4	Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales, incluidas las evaluaciones de riesgos psicosociales (con perspectiva de género). La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.	Desde la firma 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	Comunicar a los delegados y delegadas de prevención la existencia en el III Plan de Igualdad de Clece S.A. 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 III Plan de Igualdad	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Comunicado realizado	MEDIA
6.1.6	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo sobre campañas	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales Campañas realizadas	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 Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA



6.1.8	La empresa adaptará los puestos de trabajo a las características personales de las personas trabajadoras en los términos establecidos por vigilancia de la salud.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Muestreo de informes de adaptación de puestos de trabajo derivados de las aptitudes con limitaciones declaradas por vigilancia de la salud por actividades	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	MEDIA
-------	---	---	--	-----	--	-------

## 7. RETRIBUCIONES

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 7.1: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.</b>						
7.1.1	Realizar registros retributivos anuales y una auditoría salarial al 2º año de vigencia del plan de igualdad, donde se utilice para la Valoración de puestos de trabajo las Herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad. En dicha auditoría salarial debe figurar el salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual de registros retributivos Auditoría salarial: mitad de vigencia del Plan de Igualdad (junio 2025)	Informe de estudio retributivo desagregado por sexo Auditoría Salarial con Valoración de puestos de trabajo, salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal registro Retributivo Auditoría Salarial Valoración de puestos de trabajo	MEDIA

7.1.2	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 902, superior al 25%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Plan de medidas correctoras si procede.	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	MEDIA
7.1.3	Analizar anualmente los grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor donde en la auditoria salarial se ha observado una diferencia salarial superior al 15% para poder analizar la efectividad de las medidas implantadas y poder modificarlas si fuese necesario.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe anual de salarios equiparados por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor desagregado por sexo	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal Informe anual	MEDIA

## 8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 8.1: Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.</b>						
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 tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Desde la firma 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.	IGUALDAD ADMINTR. PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de Departamento de Igualdad	ALTA
8.1.2	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Fuentes de reclutamiento utilizadas y % de mujeres contratadas	SELECCIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de selección y personal de Departamento de Igualdad	MEDIA

8.1.3	Facilitar la incorporación de la mujer, en los puestos tradicionalmente ocupados por hombres, manteniendo siempre el criterio de selección, Titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Incluir el criterio en el Manual de Selección.	SELECCIÓN ADMINIST. PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de Departamento de Selección e Igualdad	ALTA
8.1.4	Realización de seguimiento a mitad de vigencia del plan, a través de la comisión de seguimiento, de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Seguimiento a mitad de vigencia de plan	Informe de seguimiento de categorías desagregadas por actividad y sexo	SELECCIÓN ADMINIST. PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de Departamento de Selección	MEDIA
8.1.5	En las posiciones donde no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10%, analizar los posibles impedimentos, obstáculos o barreras que se encuentran en el origen en la búsqueda de personas para puestos vacantes.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Informe de seguimiento de las barreras encontradas	SELECCIÓN ADMINIST. PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal y personal de Departamento de Selección e Igualdad	ALTA

## 9. CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 9.1: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.</b>						
9.1.1	Realizar Campañas de Sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa. Actualización del díptico y ampliación de los medios de comunicación a la plantilla mediante información incluida en la Web/canales habituales de comunicación con plantilla/códigos QR/BIDI.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Muestreo de comunicaciones realizadas Nº centros donde se ha difundido la campaña	IGUALDAD COMUNICACIÓN PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Departamento de Comunicación Medios de difusión de la información (web, tablón de anuncios, intranet, ...)	ALTA
9.1.2	El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Criterio insertado en el procedimiento interno de selección y promoción interno	IGUALDAD FORMACION ADMINIST. PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad, Dep. Administ. personal y Departamento de Formación	ALTA
9.1.3	La empresa se compromete a presentar en la Comisión de Seguimiento los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº contratos de sustitución por permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA

9.1.4	Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras de la plantilla que se sometan 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 12 horas al año.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.5	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. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.6	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. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.7	Aumento del permiso de lactancia compactada en 2 días sobre lo legalmente establecido. Este permiso se disfrutará en días completos, sin posibilidad de fraccionarlo. Sin prejuicios de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.8	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.9	Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso de lactancia.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA

9.1.10	Ampliación de la edad del menor a 16 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.11	Derecho a solicitar la adaptación de jornada en los términos establecidos en el art. 34.8 del ET hasta que las/os hijas/os cumplan los 14 años.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.12	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. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.13	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. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA



<p>9.1.14</p>	<p>Bolsa de horas de 12 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento a visitas médicas (de hasta 16 años) y tutorías a hijos/as menores (hasta enseñanza obligatoria) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori.</li> <li>• Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.</li> <li>• Para acompañar a familiares hasta 2º grado de consanguineidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer.</li> </ul> <p>*Excepcionalmente y solo en los casos en que se acredite el conocimiento de la cita médica en un plazo inferior a los 4 días, se concederá el permiso. *En el supuesto que la cita sea fuera con cambio de provincia, permitir que se acumule en días completos. *El nº de horas será proporcional a la jornada y no será acumulable al mismo derecho reconocido por Ley, Convenio, acuerdo de centro o acuerdos individuales.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p>	<p>ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN</p>	<p>Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal</p>	<p>ALTA</p>
<p>9.1.15</p>	<p>En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que el trabajador/a determine, dentro de ese periodo y sin perjuicio de los acuerdos de los diferentes convenios de aplicación.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad</p>	<p>ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN</p>	<p>Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal</p>	<p>ALTA</p>

9.1.16	El permiso por matrimonio será de 16 días naturales.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.17	Posibilidad de solicitar adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.18	Las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad con un grado de dependencia reconocido oficialmente podrán optar a una movilidad geográfica, entre centros de una misma actividad y contrata. Esta movilidad podrá efectuarse cuando exista una vacante de la misma categoría en el centro de destino y se respete el procedimiento de cobertura de vacantes vigente en el centro.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.19	En caso de realizar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excedencia de un año con reserva del puesto de trabajo, prorrogable un año.</li> <li>- Reducción de jornada, la misma será como mínimo de un 50% que se deberá mantener durante todo el periodo lectivo.</li> </ul>	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de excedencias y nº de reducciones de jornada concedidas, desagregadas por sexo y actividad siempre que sea compatible con la realización de un contrato de sustitución	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA
9.1.20	Extender las medidas recogidas en el área de conciliación y corresponsabilidad para el matrimonio a las uniones de hecho (parejas de hecho) que cumplan los requisitos legalmente establecidos para tener tal consideración, incluida su inscripción en los registros públicos habilitados al efecto	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregadas por sexo y actividad	ADMINISTRACION DE PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Dep. Administ. personal	ALTA

## 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 10.1: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.</b>						
10.1.1	Implantar y difundir un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Desde la firma del plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante el 1º semestre	Registro de la difusión del Protocolo de actuación de acoso sexual y/ por razón de sexo. Muestreo de centros en los que está colgado	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	Personal del Departamento de Igualdad Protocolo desarrollado	ALTA
10.1.2	Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	Desde la firma del plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante el 1º semestre	Información de canales de denuncia en los centros. Cartelería y modos de comunicación utilizados		Personal del Departamento de Comunicación e Igualdad Dípticos y campañas de difusión	ALTA
10.1.3	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. 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. Anual	Registro de acciones de formación y sensibilización realizadas.		Personal del Departamento de Formación Y Departamento de Igualdad Temario de formación desarrollado por dep. igualdad	ALTA

10.1.4	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Anual	Registro de acciones de formación y sensibilización realizadas.	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	Personal del Departamento de Formación Y Departamento de Igualdad Temario de formación desarrollado por dep. igualdad	ALTA
10.1.5	En el plazo de nueve meses se valorará el impacto de la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual en el Protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	Desde la firma del plan y a lo largo de toda su vigencia. Implantación durante el 1º año	Elaboración del informe de valoración del impacto de la nueva Ley 10/2022	Campañas de información y sensibilización Cursos formativos	Personal del Departamento de Igualdad Informe de valoración desarrollado	ALTA

## 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 11.1: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.</b>						
11.1.1	Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.	Primer semestre desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Presentación del Protocolo	IGUALDAD	Personal dep. Igualdad Protocolo de acción de los canales de comunicación	ALTA
11.1.2	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de 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.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de acciones formativas e informativas donde se incluye dicha información Nº de centros donde se ha difundido la cartelería	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación Cartelería y difusión por los centros	ALTA

<p><b>11.1.3</b></p>	<p>Informar a la plantilla sobre las vías de acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la LO 1/2004.</li> <li>-Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.</li> <li>-Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.</li> <li>-Mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.</li> <li>-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 mismas.</li> </ul>	<p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual</p>	<p>Nº de acciones formativas e informativas donde se incluye dicha información Nº de centros donde se ha difundido la cartelería</p>	<p>IGUALDAD ADMN PERSONAL</p>	<p>Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal</p>	<p>ALTA</p>
----------------------	---	---	--	-----------------------------------	---	-------------

<p>11.1.4</p>	<p>Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos en el mismo establecidos, a raíz de la entrada en vigor de LO1/04, de 28 de Diciembre, y, en concreto los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.</li> <li>- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.</li> <li>- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses.</li> <li>- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</li> <li>- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</li> <li>- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.</li> <li>- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.</li> <li>- El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.</li> <li>- Las personas trabajadoras con discapacidad y que sean víctimas de violencia de género, tendrán derecho a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise cuando sea necesario para su reincorporación, en los términos previstos en su normativa de aplicación.</li> </ul>	<p>Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual</p>	<p>Nº de mujeres que se acogen a estas medidas</p>	<p>IGUALDAD ADMÓN PERSONAL</p>	<p>Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal</p>	<p>ALTA</p>
---------------	---	---	--	------------------------------------	---	-------------



11.1.5	En aquellos casos en los que la mujer en situación de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de solicitudes de traslados y nº de mujeres trasladadas	IGUALDAD ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
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 comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne la complementación del salario.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº mujeres VVG que perciben complemento salarial/ Nº mujeres que causan baja IT vinculada a su situación de VVG acreditada	IGUALDAD ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
11.1.7	Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones institucionales.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº asociaciones y entidades con las que se ha colaborado Nº mujeres contratadas y tipo de contrato y categoría	IGUALDAD ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
11.1.8	Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1100 euros y en una sola ocasión.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº mujeres VVG que perciben la ayuda económica/ Nº mujeres VVG acreditada que causan traslado	IGUALDAD ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
11.1.9	Se generará un permiso retribuido de cinco días para el traslado entre centros o localidad a los que se refieren la medida 11.1.5 y la medida 11.1.8.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº permisos retribuidos solicitados y concedidos bajo dichas premisas	IGUALDAD ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA

11.1.10	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 firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de situaciones contractuales mejoradas a mujeres VVG que han activado protocolo	IGUALDAD ADMÓN PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
11.1.11	Seguimiento cercano de las víctimas de violencia de género con el fin de informar sobre sus derechos, detección de necesidades y posibles actuaciones.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de contactos y actuaciones desarrolladas con mujeres VVG	IGUALDAD ADMÓN PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
<b>Objetivo 11.2: Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.</b>						
11.2.1	La Empresa participará en las campañas específicas que estime oportunas en la lucha contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº campañas en las que la empresa participa o pone en marcha	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación Campañas realizadas	ALTA
11.2.2	Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género.	Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia. Revisión anual	Nº de centros en los que se ha difundido el díptico de medidas para mujeres VVG	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación Cartelería y difusión por los centros	ALTA

## 12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
<b>Objetivo 12.1: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.</b>						
12.1.1	Introducir la igualdad y diversidad en la estrategia de comunicación interna y externa. • Utilizar los medios internos de comunicación como, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el plan de igualdad, y el protocolo de actuación frente al Acoso sexual y/o por razón de sexo.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Medios de difusión utilizados Centros en los que se ha realizado la difusión	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
12.1.2	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.	Nº acciones realizadas para fomentar la cultura de igualdad a través del lenguaje: * Guía Lenguaje Inclusivo. * Nº documentos revisados	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA

11.1.3	Dar visibilidad a las campañas en las que la empresa Clece participe y el compromiso de la empresa contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las mujeres en situación de violencia de género.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº acciones realizadas para la difusión	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	MEDIA
<b>Objetivo 12.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</b>						
12.2.1	Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº acciones realizadas para la difusión a empresas colaboradoras	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	MEDIA
12.2.2	Realizar una campaña específica de difusión interna y publicitar entre la plantilla del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Diseño y difusión de la campaña.	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
<b>Objetivo 12.3: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</b>						
12.3.1	Sensibilizar en la campaña anual especial del 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 la difusión de la campaña de sensibilización.	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
12.3.2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en algunas 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.	Nº de colaboraciones realizadas	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	MEDIA

12.3.3	Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Díptico elaborado.	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
<b>Objetivo 12.4: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</b>						
12.4.1	Difundir a través de los canales habituales de comunicación de la empresa de la empresa (tablones de anuncio), incluidos códigos BIDI y QR los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Campaña y contenido tras la difusión de la campaña de sensibilización.	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	ALTA
12.4.2	Realizar una campaña anual el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo).	Anual desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Campaña y contenido tras la difusión de la campaña de sensibilización.	IGUALDAD COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación.	MEDIA

## 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, como mínimo, a mitad de vigencia del plan, 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 bianualmente 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 (15 JUNIO 2023- 2024)				2º AÑO (JUNIO 2024- 2025)				3º AÑO (JUNIO 2025- 2026)				4º AÑO (JUNIO 2026- 14 JUNIO 2027)			
	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			
Memoria de Seguimiento. Evaluación intermedia: una cada dos años.							X									
Memoria final y cierre. En el 2º cuatrimestre del cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.														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:



ÁREA	Nº MEDIDA	2023		2024				2025				2026				2027	
		3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE
SELECCIÓN	0.1	IMPLANTACION			SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	0.2	IMPLANTACION			SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.1.1				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.1.2				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.1.3	IMPLANTACION			SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.1.4				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.1.5				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.1.6				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.1.7	IMPLANTACION			SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.1.8				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.2.1				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.2.2				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.2.3	IMPLANTACION		1º SEGUIMIENTO	SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.2.4				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	1.2.5				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
CLASIFICACION PROFESIONAL	2.1.1				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	2.1.2				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	2.1.3				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	2.2.1				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	2.2.2				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
FORMACIÓN	3.1.1				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	3.1.2				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	3.1.3				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	3.1.4				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	3.1.5				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			
	3.1.6				SEGUIMIEN TO			EVAL. INTERM	SEGUIMIEN TO			SEGUIMIEN TO		EVAL. FINAL			

PROMOCIÓN	3.1.7		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	3.1.8		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	3.1.9		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	3.1.10		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	3.1.11		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	3.1.12		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	3.1.13		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	3.1.14		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.1.1	IMPLANTACION	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.1.2		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.1.3		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.2.1		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.2.2		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.2.3		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.2.4		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.2.5		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.2.6		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.2.7		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.2.8		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	4.3.1		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
CONDICIONES DE TRABAJO	5.1.1		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	5.1.2		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	5.1.3		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	5.1.4		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	5.2.1		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	5.2.2		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	5.2.3		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
SALUD LABORAL	6.1.1		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
	6.1.2		SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL

	6.1.3	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	6.1.4	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	6.1.5	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	6.1.6	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	6.1.7	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	6.1.8	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	RETRIBUCION	7.1.1	SEGUIMIEN TO	IMPLANTACION	AUDITOR IA 2º	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
		7.1.2	SEGUIMIEN TO	IMPLANTACION	AUDITOR IA 2º	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL
7.1.3		SEGUIMIEN TO	IMPLANTACION	AUDITOR IA 2º	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	8.1.1	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	8.1.2	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	8.1.3	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	8.1.4	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	8.1.5	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE	9.1.1	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.2	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.3	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.4	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.5	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.6	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.7	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.8	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.9	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.10	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.11	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.12	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.13	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	
	9.1.14	SEGUIMIEN TO	EVAL INTERM TO	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL FINAL	

	9.1.15		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	9.1.16		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	9.1.17		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	9.1.18		SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	9.1.19		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	9.1.20		SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	10.1.1	IMPLANTACION	SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	10.1.2	IMPLANTACION	SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	10.1.3		SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	10.1.4		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	10.1.5	IMPLANTACION	SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
VIOLENCIA DE GÉNERO	11.1.1	IMPLANTACION	SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.1.2		SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.1.3		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.1.4		SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.1.5		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.1.6		SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.1.7		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.1.8		SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.1.9		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.1.10		SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.1.11		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.2.1		SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	11.2.2		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
	COMUNICACIÓN	12.1.1		SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL
		12.1.2		SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL
12.1.3			SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
12.2.1			SEGUIMIEN TO	INTERM	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	
12.2.2		IMPLANTACION	SEGUIMIEN TO	EVAL	SEGUIMIEN TO	SEGUIMIEN TO	EVAL. FINAL	

	12.3.1	IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	IMPLANTACION	EVAL. INTERM.	SEGUIMIENTO	IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	EVAL. FINAL
	12.3.2		SEGUIMIENTO		EVAL. INTERM.	SEGUIMIENTO		SEGUIMIENTO	EVAL. FINAL
	12.3.3	IMPLANTACION		SEGUIMIENTO	EVAL. INTERM.	SEGUIMIENTO		SEGUIMIENTO	EVAL. FINAL
	12.4.1	IMPLANTACION		SEGUIMIENTO	EVAL. INTERM.	SEGUIMIENTO		SEGUIMIENTO	EVAL. FINAL
	12.4.2		IMPLANTACION	SEGUIMIENTO	IMPLANTACION	EVAL. INTERM.	SEGUIMIENTO	IMPLANTACION	EVAL. FINAL

## FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE CLECE 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 al año de la firma del Plan de Igualdad y después de forma anual hasta el fin de la vigencia de este.

**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:

- Dña. Noelia Ferreras Cadierno. Técnica de Igualdad.
- D. Pedro Muñoz Hurtado. Técnico de igualdad.
- Dña. Marisol Quintana Fernández. Técnica de Igualdad.
- Dña. Leticia San Jose Barriga. Responsable RRHH zona Noroeste
- Dña. Clara Sánchez Hernández. Técnica de Igualdad.

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

- Dña. Raquel Hijosa Carracedo. Adjunta a la Secretaria de mujeres. CCOO del Hábitat para los centros sin representatividad.
- Dña. Lorena Calvo Puentes, Delegada de Personal por CCOO del Hábitat.
- Dña. María Jesús Antón Lope, Delegado de Personal por CCOO del Hábitat.
- Dña. María del Coro Sin Martínez, Delegada de Personal por CCOO del Hábitat.
- Dña. Mar Blázquez Perales. Dirección sectorial de FeSMC- UGT para los centros sin representatividad.
- Dña. Beatriz Muñoz Gómez, Delegada de personal FeSMC- UGT.
- Dña. Rosario Alcaide González, Delegada de personal FeSMC-UGT.
- Dña. Rosario Garcia Ramos. Responsable DE Planes de Igualdad de UGT Servicios Públicos (asesora).
- Dña. Cristina Rejón Rodríguez, Delegada de Personal por UGT- SP.
- Dña. María Nieves Joaquín Roldán, Delegada de Personal por UGT- SP.

- 
- Dña. Silvia Espinosa López, Secretaría de Mujeres y políticas LGTBI+ e igualdad. FSS-CCOO para los centros sin representatividad.

**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 estatus 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.

### **PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN**

**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 a los órganos de solución autónoma de conflictos.



## \*ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### 1 – Declaración de principios.

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de la Compañía **Clece S.A.** con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo 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.

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, los conceptos 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 – 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 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”.

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.

## 2.1 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.
- Hacer 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.

## 3 – 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 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”.

### 3.1 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 y/o la orientación sexual 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.



## 4 – Medidas preventivas.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, 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.

## 5.- Procedimiento de actuación.

### 5.1 Principios rectores.

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- a)** Prevención y sensibilización 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.

## 5. 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 situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo 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-. El desistimiento tiene como consecuencia el archivo del expediente, pero no determina que por la Empresa no se sigan realizando labores de investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo 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.

## 5. 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 situación acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de la mercantil **Clece 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:

Por comunicación de WhatsApp en el teléfono nº **646272700**.

Vía canal habilitado por la Empresa: [canalprotocolo@clece.es](mailto:canalprotocolo@clece.es).

Vía software de gestión de incidencias: EthicsPoint -Plataforma Navex-.



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 situación de 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 acoso sexual o por razón de sexo 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 una situación de acoso sexual o por razón de sexo y la misma ha sido conocida por persona responsable de Igualdad en la Compañía o por la persona de referencia que se establezca por RRHH en cada dirección de operaciones/dirección regional se dará traslado de ésta en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales al representante de la Empresa en la comisión de investigación para que en su seno se determine si procede o no su admisión a trámite. Si no concurriesen 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 negociadora/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 o con las organizaciones sindicales a las que, en su caso, se encuentren afiliadas las mismas. Si existieran dichas vinculaciones la/as persona/as afectadas por las mismas se retirarán de la comisión de investigación.

#### 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 el responsable del expediente se realizará comunicación en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciada, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. 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.

### **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 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 los eventuales testigos, así como a aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo o servicio objeto de la investigación que por el 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 a las personas objeto de estas.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás 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 citas/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.**

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía, la adopción de medidas cautelares.

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.

### **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 adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

**Clece 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.

La vigencia de este Protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte, siendo del **15 de junio de 2023 al 14 de junio de 2027**.

## 6.- Glosario de términos.

**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.

**Responsable de Expediente:** coordinador 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.



## ANEXO - Marco normativo de referencia.

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación de este, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de esta; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En tal sentido son elementos para 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.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

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

## Derecho comunitario.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca en las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando, además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del “acoso relacionado con el sexo” y otra definición de “acoso sexual”.

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar

contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

## Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)

b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.

c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el RD Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, en su Sección 2ª (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...» al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo».

Por su parte, el art. **50.1.c.** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de

sus obligaciones por parte del empresario (...)). (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e**)).

Continúa el articulado del ET señalando en su **art. 50.2** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el **art. 56.1** es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

El **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184**, establece que:

*“1. El que solicitare 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 provocare 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 prevaliéndose 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.

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el **art. 443** dice: 1. Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquel o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior.

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra

---

la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

**La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social** ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral,

donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

**L.O. 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual («B.O.E.» 7 septiembre).**



## 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 denuncia al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo? (marque con una X su opción) SI  NO

### CONSENTIMIENTO:

Consiento que, con motivo del proceso de investigación y en virtud del Protocolo de Acoso Laboral establecido, CLECE 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 S.A. con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente 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-clece@clece.es](mailto:rgpd-clece@clece.es)