



---

**II PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES**  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En Madrid, a 24 de febrero de 2020

## REUNIDOS

De un parte, en representación de la Empresa **CLECE S.A**

- D. Javier Román Hernando. Director General.
- Dña. Purificación Gonzalez Pérez. Directora de Recursos Humanos.
- Dña. Susana Fernández Monje. Responsable de Políticas de Igualdad

De otra parte, en representación de la **Federación de Construcción y Servicios de Sindicato de Comisiones Obreras:**

- Dña. Mercedes Egido Rubio. Delegada de Personal en Clece, Sector Ayuda a Domicilio. Construcción y Servicios-CCOO
- Dña. Pilar Expósito Cortés. Secretaria Mujer e igualdad y Movimiento Social. Construcción y Servicios de CCOO. (Asesora)

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

- Dña. Lorenza Sanchez Morales. Delegada de Personal en Clece, Residencia de Alzheimer Fundación Reina Sofia. FSS-CCOO.
- Dña. Silvia Espinosa Lopez. Secretaria de Mujeres y políticas LGTBI. FSS-CCOO. (Asesora)

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

- Dña. Eva Sobrado Peláez. Delegada de Personal de Clece. FeSMC-UGT.
- Dña. Nieves Garcia Huelmo, Técnica de la Secretaria para igualdad de la FeSMC-UGT. (Asesora)
- Dña. Maria Luisa Cubero Rincón, Responsable de Sector de Limpieza y Seguridad de la FeSMC-UGT. (Asesora)

Y, en representación de la **FeSP del Sindicato Unión General de Trabajadores, UGT :**

- Dña. Cristina Rejón Rodriguez. Delegada de Personal de Clece, Sector Ayuda a domicilio FeSP-UGT
- Dña. Rosario Garcia Ramos. Responsable Federal de Planes de Igualdad de la FeSP-UGT

Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de la empresa CLECE S.A.

## II Plan de Igualdad

### PREÁMBULO

**Clece S.A** viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

**Clece S.A.**, viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, incluida en materia de Igualdad. En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Clece S.A. negoció y acordó con fecha 16 de Julio de 2009 un Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla en Clece, S.A. resulta mayoritaria, el cual se encuentra vigente hasta la fecha.

Las partes firmantes coinciden en la utilidad que ha tenido el primer Plan de Igualdad, tanto para difundir el valor de la igualdad, como para promoverla activamente en el seno de la empresa, concienciando sobre la importancia de las políticas de igualdad. E igualmente coinciden en destacar la importancia que tiene la firma de este segundo plan, que tiene una vocación de continuidad y permanencia de dichas políticas; pero también de mejora y avance respecto a lo ya logrado.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se constituyó la Comisión negociadora del presente Plan, y se llevó a cabo un diagnóstico de la situación de los datos de la compañía en la para la elaboración del II Plan de Igualdad, situación que ha permitido conocer la realidad actual de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

## OBJETIVOS

- 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 distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer 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.

## ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan se estructura del siguiente modo:

- Ámbito de aplicación y Vigencia

### Áreas de Actuación:

- Selección y Contratación.
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad
- Prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
- Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral
- Salud y Bienestar Laboral.
- Comunicación

### Criterios de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad

### Comisión de Seguimiento

## I. PLAN DE IGUALDAD

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

#### Ámbito de aplicación:

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa CLECE, S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con CLECE, S.A.

#### 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 24 de febrero de 2020 hasta el día 23 de febrero de 2024.

En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá prorrogado el actual, por un periodo máximo de seis meses, a fin de concluir las negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

**Objetivo 1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.**

**Medida 1:** Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.

**Medida 2:** 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 3:** 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

**Medida 4:** Unificación de los criterios de selección, basados en principios no discriminatorios. 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 5:** 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 6:** Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de Oportunidades.

**Medida 7:** Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional.

**Medida 8:** Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas

candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir, al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en distintos puestos de trabajo.

**Objetivo 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:** Facilitar la incorporación de la mujer, en los puestos donde sea el género menos representado, manteniendo siempre como criterio de selección la titulación, las competencias y los conocimientos requeridos para el puesto ofertado.

**Medida 2:** Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible 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 su representadas.

**Medida 3:** 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 en las actividades de servicios sociales y sanidad.



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

**Medida 1:** Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa.

**Medida 2:** Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones.

**Medida 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 4:** La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En caso contrario se compensarán las horas al alumno o alumna.

**Medida 5:** Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos que estén implicados de una manera directa en la Selección contratación, formación, promoción, comunicación e información de trabajadores y trabajadoras.

**Medida 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.

**Medida 7:** Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa.

**Medida 8:** Se analizará en la comisión de Seguimiento, las conclusiones de las revisiones de los contenidos en las formaciones internas de la empresa.

**Medida 9:** 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.

## 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 1: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional.

**Medida 1:** Elaborar un protocolo con criterios Objetivos para la promoción interna de la empresa.

**Medida 2:** realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por Sexo y grupo profesional.

### Objetivo 2: Favorecer la promoción de las personas a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentados, y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad.

**Medida 1:** Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto; la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir

**Medida 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 3:** 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 4:** Acción positiva a favor de mujeres para que accedan a los puestos de responsabilidad donde estén su representadas: en igualdad de idoneidad para el puesto, accederá la mujer.

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

**Medida 1:** Impulsar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas promoviendo la reducción de la brecha salarial de género.

**Medida 2:** Fomentar acciones que disminuyan la segregación horizontal y vertical de género en la empresa Clece, por el que se asignan a mujeres determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración o menor oportunidad de ascenso.

**Medida 3:** Garantizar sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

**Medida 4:** Realizar un estudio retributivo al año de la firma del Plan de igualdad. Si como consecuencia del análisis del estudio se detectaran desigualdades, se propondrán acciones correctoras.

**Medida 5:** La empresa trabajará en la implantación del registro salarial previsto en el art. 28.2 del ET, conforme a lo que se establezca en su desarrollo reglamentario.

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

**Medida 1:** Realizar Campañas de Sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa. Se realizará un díptico que se colgará en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo.

**Medida 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 materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.

**Medida 3:** 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 4:** 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 5:** Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.

**Medida 6:** 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 2 meses.

**Medida 7:** 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 8:** Aumento del permiso de lactancia compactada en dos días sobre lo legalmente establecido. Este permiso se disfrutará en días completos, sin posibilidad de fraccionarlo.

**Medida 9:** 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 10:** Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso de lactancia.

**Medida 11:** Ampliación de la edad del menor a 14 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.

**Medida 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 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 14:** Bolsa de horas de 10 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 a menores (de hasta 14 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori.
- Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.

**Medida 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.

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

## **SALUD Y BIENESTAR LABORAL**

---

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

**Objetivo: Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud.**

**Medida 1:** Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales.

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 2:** Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural

**Medida 3:** Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo.

**Medida 4** Las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo. Se rechaza el acoso sexual, por razón de sexo en todas sus formas y modalidades. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones pertinentes.

La Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional, y no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.

Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.



## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

---

La Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en su protocolo.

## PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO EN EL ÁMBITO SEXUAL Y POR RAZÓN de SEXO

La empresa tiene establecido 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

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

**Medida 1:** Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.

**Medida 2:** Promover acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.

**Medida 3:** 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.

## **DERECHOS Y MEJORAS EN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA CLECE DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

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

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

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

**Objetivo 1: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.**

**Medida 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 2:** Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21:

- ❖ 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.

**Medida 3:** 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 4:** 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 5:** Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones institucionales.

**Medida 6:** 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 1000 euros y en una sola ocasión.

**Medida 7:** Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la violencia de Género.

**Medida 8:** Se generará un permiso retribuido de cinco días para el traslado entre centros o localidad a los que se refieren la medida 3 y la medida 7.

**Objetivo 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 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 2:** Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género.

## COMUNICACIÓN

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: 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 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 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 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.

**Medida 4:** Se informará sobre cuáles son los canales y medios para que cualquier trabajadora o trabajador pueda hacer llegar a la empresa las denuncias de acoso, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación.

**Medida 5:** 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.

## INDICADORES Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DESCRITAS ANTERIORMENTE:

- Por cada medida se establecerá un indicador, la persona responsable de su ejecución y un plazo medio para su implementación. Estos datos se recogerán de manera conjunta en el cronograma que acompaña al presente Plan.
- Las medidas descritas en el Plan de Igualdad se revisarán por la comisión de seguimiento del Plan semestralmente y estarán vigentes durante la duración del mismo.
- La empresa informará anualmente mediante una memoria de actuaciones en Materia de Igualdad a la Comisión de Seguimiento sobre las áreas de actuaciones descritas en el Siguiete Plan de Igualdad, las completadas y cumplidas en ese año, se revisarán y se analizará la evolución del mismo y del cumplimiento de cada una de las medidas.
- La empresa elaborará una memoria final analizando el cumplimiento de todas y cada una de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.



## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

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 semestral.

**Composición:** Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes, empresariales y sindicales.

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

- Realización del seguimiento semestral 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 anual, 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.

**CLÁUSULA FINAL:** El presente Plan de Igualdad de CLECE SA sustituye total e íntegramente al anterior, rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente según lo dispuesto en el apartado I.

# ANEXO I: CUADRO DE MANDO PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE CLECE, S.A.

## 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
1.1.1	<b>Sensibilizar y formar</b> en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas <b>personas que intervienen en el proceso de selección.</b>	Nº de participantes formados/Nº total Plantilla que interviene en el proceso de selección	IGUALDAD FORMACIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
1.1.2	Establecer las directrices que las <b>preguntas</b> 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.	Procedimiento Interno en el Departamento de Selección y Desarrollo	SELECCIÓN	1 año desde la entrada en vigor del plan.
1.1.3	No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las <b>ofertas de empleo</b> y revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que connotaciones sexistas.	Resultados Auditorías internas del Dpto. realizadas que analicen el criterio	SELECCIÓN	1 año desde la entrada en vigor del plan.
1.1.4	Unificación de los criterios de selección, basados en <b>principios no discriminatorios</b> . 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.	Resultados Auditorías internas del Dpto. realizadas que analicen el criterio	SELECCIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
1.1.5	En caso de que sea una <b>empresa externa</b> la que selecciones al personal, Clece se asegurará de que ésta garantice el proceso de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Resultados Auditorías internas del Dpto. realizadas que analicen el criterio	SELECCIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
1.1.6	Publicitar en las <b>ofertas de empleo</b> , el compromiso de la empresa sobre igualdad de Oportunidades.	Resultados Auditorías internas del Dpto. realizadas que analicen el criterio	SELECCIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
1.1.7	Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional.	Resultados Auditorías internas del Dpto. realizadas que analicen el criterio	SELECCIÓN	A lo largo de toda la vigencia del Plan.

## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
1.1.8	Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir, al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en distintos puestos de trabajo.	Nº de Fuentes de reclutamiento de selección Anual	SELECCIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
1.2.1	Facilitar la incorporación de la mujer, en los puestos donde sea el género menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección Titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.	Criterio insertado en el Procedimiento Interno de Selección y Promoción interna.	SELECCIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
1.2.2	Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible 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 subrepresentadas.	Resultados Auditorías internas del Dpto. realizadas que analicen el criterio	SELECCIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
1.2.3	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 en las actividades de servicios sociales y sanidad.	Nº de contratos ganados con dicho compromiso/Nº total de ofertas presentadas con dicho compromiso	SELECCIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.

## 2. FORMACIÓN

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
2.1	Realizar <b> cursos y jornadas de sensibilización en igualdad</b> de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al <b> equipo directivo y mandos intermedios</b> y, en segundo lugar, al <b> resto del personal</b> de la empresa.	Nº de participantes en la acción formativa/Nº Total plantilla desagregada anual	FORMACIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
2.2	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las <b> nuevas incorporaciones</b> .	Nº de participantes en la acción formativa/Nº total de nuevas incorporaciones Anual	FORMACIÓN	2 años desde la entrada en vigor del plan
2.3	Establecer <b> módulos de igualdad</b> de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa adaptado a responsabilidad y funciones	Nº de formaciones con Módulo de igualdad incluido/Nº Total de formaciones ofertadas	FORMACIÓN	2 años desde la entrada en vigor del plan
2.4	La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente <b> dentro del horario laboral</b> . En caso contrario se compensarán las horas al alumno o alumna	Nº horas de formación dentro de la jornada/ Total Nº horas de formación Anual	FORMACIÓN	2 años desde la entrada en vigor del Plan
2.5	Formación con <b> módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos</b> que estén implicados de una manera directa en la Selección contratación, formación, promoción, comunicación e información de trabajadores y trabajadoras.	Nº de participantes en la acción formativa /Nº Total de plantilla en esas áreas Anual	FORMACIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
2.6	Establecimiento de una <b> reserva de plazas, del 15% para mujeres</b> (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) <b> en acciones</b> que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres.	Nº de formaciones en las que se ha incluido la reserva/Nº total de formaciones	FORMACIÓN	1 año desde la entrada en vigor del Plan
2.7	Revisar desde la perspectiva de género, los <b> contenidos y materiales que se imparten en la formación interna</b> de la empresa.	Nº de formaciones revisadas/ Nº total de formaciones internas realizadas Anual	FORMACIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
2.8	<b> Se analizará en la comisión de Seguimiento</b> , las conclusiones de las revisiones de los contenidos en las formaciones internas de la empresa.	Nº de formaciones revisadas/ Nº total de formaciones	FORMACIÓN	1 año desde la entrada en vigor del Plan

### 3. PROMOCIÓN

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
3.1.1	Elaborar un protocolo con criterios Objetivos para la promoción interna de la empresa	Protocolo de Promoción Interna desarrollado	SELECCIÓN, DESARROLLO IGUALDAD E	2 años desde la entrada en vigor del Plan
3.1.2	Realizar un seguimiento anual de las <b>promociones desagregadas por Sexo y grupo profesional</b>	Informe de Promociones internas desagregadas por sexo y grupo profesional.	SELECCIÓN, DESARROLLO IGUALDAD E	1 año desde la entrada en vigor del Plan
3.2.1	<b>Favorecer</b> , en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto; <b>la promoción</b> del género menos representado en las vacantes a cubrir	Protocolo de Promoción Interna desarrollado	SELECCIÓN, DESARROLLO IGUALDAD E	2 años desde la entrada en vigor del Plan.
3.2.2	Respetando en todo caso lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, en caso de existir una <b>vacante en el centro</b> , y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro tengan una <b>jornada inferior</b> , de tal manera que si se tiene que recurrir a una contratación externa, sea esta la de menos número de horas.	Nº de vacantes cubiertas con aumentos de hora.	SELECCIÓN, IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	2 años desde la entrada en vigor del Plan
3.2.3	En aquellos centros de trabajo 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.	Nº de acciones de sensibilización realizadas con el Equipo de selección (emails, formatos publicación...)	SELECCIÓN, IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	2 años desde la entrada en vigor del Plan
3.2.4	Acción positiva a favor de mujeres para que accedan a los puestos de responsabilidad donde estén subrepresentadas: en igualdad de idoneidad para el puesto, accederá la mujer.	Criterio insertado en el Procedimiento Interno de Selección y Promoción interna	SELECCIÓN, DESARROLLO IGUALDAD E	2 años desde la entrada en vigor del Plan

## 4. RETRIBUCIONES

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
4.1	Impulsar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas promoviendo la reducción de la brecha salarial de género.	Presentación Guía de Cálculo de Brecha Salarial y Nº de participantes en acciones formativas sobre esta temática	IGUALDAD	A partir de 2 años de la vigencia del plan
4.2	Fomentar acciones que disminuyan la segregación horizontal y vertical de género en la empresa Clece, por el que se asignan a mujeres determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración o menor oportunidad de ascenso.	Nº de acciones realizadas	IGUALDAD, SELECCIÓN Y FORMACIÓN	2 años desde la vigencia del plan
4.3	Garantizar sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.	Procedimiento interno Evaluación por competencias con inclusión del criterio definido	SELECCIÓN Y ADMON. DE PERSONAL	A partir de 2 años de la vigencia del plan
4.4	Realizar un estudio retributivo al año de la firma del Plan de igualdad	Informe presentado a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	IGUALDAD Y ADMON DE PERSONAL	1 año desde la entrada en vigor del plan.
4.5	Del estudio retributivo, en caso de detectarse desigualdades, se propondrán acciones correctoras	Acciones correctoras propuestas	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del plan.
4.6	La empresa trabajará en la implantación del registro salarial previsto en el art. 28.2 del ET, conforme a lo que se establezca en su desarrollo reglamentario.	Registro Salarial	IGUALDAD, ADMON DE PERSONAL Y RRLL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
4.7	En la comisión de seguimiento, se revisará con acuerdo por las partes, algún incentivo vinculado a elementos objetivos y se analizará quien lo percibe.	Propuesta de incentivo.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	A partir de 2 años desde la entrada en vigor del plan

## 5. CONCILIACIÓN

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
5.1	Realizar Campañas de Sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa. Díptico en los tableros de Anuncios.	Nº de centros donde se ha difundido la campaña	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	1 año desde la entrada en vigor del Plan
5.2	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 materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.	Nº acciones formativas con inclusión del Módulo "Derechos de conciliación"/ Nº Total acciones formativas Área Igualdad	IGUALDAD Y FORMACIÓN	1 año desde la entrada en vigor del Plan
5.3.a	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.	Nº de centros donde se ha difundido la campaña	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del Plan
5.3.b	*Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, los viajes de trabajo.	Nº acciones desarrolladas para la difusión de la medidas de conciliación Uso de videoconferencia	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del Plan
5.4	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%.	Nº contratos de sustitución por permisos Nacimiento, Adopción y guarda legal de menores de 12 años/Nº Total de permisos Nacimiento, Adopción y guarda legal de menores de 12 años	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.5	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.	Nº permisos no retribuidos concedidos para Tratamiento Tec. Reproducción Asistida/Nº Total de solicitudes de permisos para Tratamiento Téc. Reproducción Asistida	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.



## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
5.6	Se informará a la plantilla de los centros, mediante dípticos, de los derechos de conciliación vigentes y los recogidos en el plan de Igualdad	Nº de centros donde se ha difundido la campaña	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	1 año desde la entrada en vigor del Plan
5.7	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 2 meses.	Nº permisos no retribuidos concedidos para adopciones internacionales/Nº Total de solicitudes de permisos para adopciones internacionales.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.8	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	Nº de solicitudes de permiso para gestiones de adopción concedidas/Nº de solicitudes totales de permiso para gestión por adopción.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.9	Aumento del permiso de lactancia compactada en dos días. Este permiso se disfrutará en días completos, sin posibilidad de fraccionarlo.	Nº de personas que han disfrutado del permiso de 2 días/Nº total de permisos de lactancia.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.10	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.	Nº de permisos concedidos/Nº de permisos solicitados.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.11	Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso de lactancia.	Nº de solicitudes de acumulación de vacaciones/Nº total de permisos de lactancia	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.12	Ampliación de la edad del menor a 14 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.	Nº de reducciones de jornada a menores entre 12 y 14 años/Nº total de reducciones de jornada	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.13	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.	Nº de excedencias cuidado de mayores de más de 2 años/Nº de excedencias por cuidado de dependiente	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.

## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
5.14	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.	Nº de excedencias por cuidado de menores de 3 a 4 años/Nº de excedencias por cuidado de menor.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.15 a.	Bolsa de horas de 10 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 a menores (de hasta 14 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.15 b	* 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.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.16	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.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
5.17	El permiso por matrimonio será de 16 días naturales.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.

## 6. SALUD Y BIENESTAR LABORAL

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
6.1	Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales. 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.	Nº de formaciones donde se incluye el módulo	IGUALDAD Y PRL	2 años desde la entrada en vigor del plan
6.2	Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural	Nº de centros donde se ha difundido la campaña	PRL	2 años desde la entrada en vigor del plan
6.3	Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo	Nº de formaciones donde se incluye el protocolo.	PRL	2 años desde la entrada en vigor del plan
6.4	Las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo. Se rechaza el acoso sexual, por razón de sexo en todas sus formas y modalidades. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones pertinentes.	Nº de denuncias de acoso sexual tratados.	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del plan
6.4.a	La Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional, y no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.	Nº de denuncias de acoso sexual tratados.	IGUALDAD	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.

## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
6.4. b	Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.	Nº de acciones formativas con contenido sobre acoso a mandos intermedios y responsables equipos	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del plan
6.4. c	La Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en su protocolo.	Nº de contratos con este criterio incluido	IGUALDAD Y JURÍDICO	A partir de los 2 años desde la entrada en vigor del Plan.

## 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
7.1	Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	Nº de centros donde están colgados	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del Plan.
7.2	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.	Nº de acciones formativas sobre esta temática	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del Plan.
7.3	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.	Nº de acciones formativas sobre esta temática	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del Plan.

## 8. VIOLENCIA DE GÉNERO

Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
8.1.1	Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las mujeres en situación de violencia de género con empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.	Presentación del protocolo.	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del Plan.
8.1.2	Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21:	Nº de acciones formativas e informativas donde se incluye dicha información	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del Plan.
8.1.3	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 en situación de violencia de género para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por <b>ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.</b>	Nº de mujeres trasladadas	IGUALDAD	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
8.1.4	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.	Nº de mujeres en situación de violencia de género que perciben complemento Salarial/ Nº Total de mujeres que causan baja IT vinculada a su situación de violencia de género acreditada	IGUALDAD Y ADMON. DE PERSONAL	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
8.1.5	Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones institucionales.	Nº de asociaciones y entidades con las que se ha colaborado	IGUALDAD Y SELECCIÓN	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
Nº	MEDIDA II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO

## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

8.1.6	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 1000 euros y en una sola ocasión.	Nº de mujeres en situación de violencia de género que perciben la ayuda/ Nº Total de mujeres en situación de violencia de género que causan traslado	IGUALDAD	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
8.1.7	Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la violencia de Género	Nº acciones de sensibilización realizadas el día Internacional contra la violencia de Género	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	1 año desde la entrada en vigor del Plan.
8.1.8	Se generará un permiso retribuido de cinco días para el traslado entre centros o localidad.	Nº de Permisos retribuidos concedidos bajo este criterio	IGUALDAD, ADMON DE PERSONAL Y PRODUCCIÓN.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
8.2.1	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.	Nº de campañas en las que la empresa participe o ponga en marcha.	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	1 año desde la entrada en vigor del Plan.
8.2.2	Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género.	Nº de centros en los que se ha difundido el díptico.	IGUALDAD Y PRODUCCIÓN	a 1 año del inicio de la vigencia del plan

## 9. COMUNICACIÓN

Nº	MEDIDA. II PLAN IGUALDAD CLECE	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	PLAZO
9.1	Introducir la <b>igualdad y diversidad en la estrategia de comunicación interna y externa.</b>	Acciones de formación e información llevadas a cabo y	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	2 años desde la entrada en vigor del plan
9.2a	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.	Nº de centros en los que se ha difundido	IGUALDAD	2 años desde la entrada en vigor del plan
9.2.b	Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes: <b>Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados</b> de la empresa que pudiera invisibilizar a las mujeres.	Inventario acciones realizadas y Nº Auditorías realizadas semestrales	IGUALDAD	2 años desde la entrada en vigor del plan
9.2.c	Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas	Nº de incidencias detectadas y corregidas/Nº total de documentos y medios auditados	IGUALDAD	2 años desde la entrada en vigor del plan
9.2.d	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.).	Nº de participantes en la acción formativa/Nº total de plantilla no subrogable	IGUALDAD	2 años desde la entrada en vigor del plan
9.2.e	Elaboración y difusión de una <b>guía del lenguaje que fomente la equidad</b> , así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.	Presentación de la Guía y acciones realizadas para su difusión.	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del Plan.
9.3	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 víctimas.	Nº de acciones realizadas para su difusión	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	1 año desde la entrada en vigor del Plan.
9.4	Se informará sobre cuáles son los canales y medios para que cualquier trabajadora o trabajador pueda hacer llegar a la empresa las denuncias de acoso, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación.	Nº de acciones realizadas para su difusión	IGUALDAD	1 año desde la entrada en vigor del Plan.
9.5	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	Inventario de acciones realizadas para su difusión	IGUALDAD	A partir de los 2 años desde la entrada en vigor del Plan.





Eva Sobrado Peláez.  
Delegada de Personal

Nieves García Huelmo.  
Asesora

María Luisa Cubero  
Rincón.  
Asesora



Cristina Rejón Rodríguez.  
Delegada de personal

Rosario García Ramos.  
Asesora



Mercedes Egido Rubio.  
Delegada de personal

Pilar Expósito Cortés.  
Asesora



Lorenza Sánchez Morales.  
Delegada de personal

Silvia Espinosa López.  
Asesora



Javier Román Hernando.  
Director General

Purificación González Pérez.  
Directora de RRHH

Susana Fernández Monje.  
Responsable de Políticas  
de Igualdad