



En Madrid, de 2018

REUNIDOS

De un parte, en representación de la Empresa **CLECE SEGURIDAD SAU.:**

.....

.....

De otra parte, en representación de la federación de Construcción y servicios de Sindicato **COMISIONES OBRERAS:**

.....

De otra, en representación de FES SMC del Sindicato **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES:**

.....

De otra y en representación de la Federación de trabajadores/as de Seguridad Privada del Sindicato USO

.....

Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de CLECE SEGURIDAD SAU

II Plan de Igualdad

PREÁMBULO

El presente plan de Igualdad, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de Igualdad y no discriminación por sus razones personales que consagran los artículos 14 de la constitución y 17.1 del Estatuto de los trabajadores y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo.

Todas las referencias en el texto del II Plan de Igualdad de la empresa Clece Seguridad SAU, a "trabajadores" , "empleados", "operarios", se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, mujer u hombre que trabajan en la empresa.

Clece Seguridad SAU 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 Seguridad SAU 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 SEGURIDAD SAU negoció y acordó con fecha 16 de Julio de 2009, el cual se encuentra vigente hasta la fecha.

Las partes firmantes coinciden en destacar la importancia que tiene la firma de este segundo plan de Igualdad, que tiene 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 SEGURIDAD SAU en orden a mejorar la calidad de vida laboral 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 Seguridad SAU
 - Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de CLECE SEGURIDAD SAU
- 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 víctimas 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:

- Acceso al empleo
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad
- Salud laboral.
- Prevención de situaciones de acoso Sexual
- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.
- Comunicación

Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.

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 Seguridad SAU tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente y mientras dure la relación laboral.

Vigencia:

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

El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámica y con carácter temporal **de cuatro años** que estarán en vigor desde la fecha de firma, es decir desde el **17 de Diciembre de 2018 hasta el 16 de Diciembre de 2022**, o hasta que sea sustituido por otro Plan de igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

Tres meses antes de la llegada de la fecha de término antes indicada, las partes se convocarán para la negociación de un nuevo plan de igualdad, ajustándose a la evolución experimentada en la empresa.

En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá vigente el actual, un año más, con el fin de concluir las negociaciones y firma del nuevo plan de igualdad.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

ACCESO AL EMPLEO.

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: 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 2: Revisar los modelos actuales de los que dispone la empresa de acceso al empleo.

Medida 3: 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.

Objetivo 2: Facilitar la incorporación del género sub representado 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 el criterio de selección Titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.

Medida 2: Realizar las ofertas de empleo 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 subrepresentadas.

Medida 3: Avanzar hacia el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.

Medida 4: Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turno, jornada categoría profesional y puesto.

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.
- Medida 4:** La formación presencial interna de carácter obligatorio por Convenio o por exigencias del servicio, se realizará dentro del horario laboral.
- 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 contratación, formación, promoción e información de trabajadores y trabajadoras.
- Medida 6:** Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.
- Medida 7:** Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación dirigida al personal en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral..
- Medida 8:** Promover acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, sexual y por razón de Sexo, dando a conocer el Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento.
- Medida 9:** 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.

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: Se elaborará un protocolo con criterios objetivos para la promoción interna de la empresa

Medida 2: Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, y analizar los datos.

Medida 3: Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y competencias, y conocimientos requeridos para el puesto; la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.

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: Promover acciones formativas específicas para trabajadoras y trabajadores, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a funciones o niveles donde estén subrepresentados.

Medida 2: Informar, formar a mujeres para que participen en procesos o programas de formación que realice la empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mismas.

Medida 3: Se informará e impartirá formación específica para el desempeño del puesto, y para su desarrollo profesional, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.

Objetivo 3: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

Medida 1: A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres en las nuevas promociones y tomando como referencia el porcentaje indicado en este punto en el diagnóstico inicial del presente del presente Plan de igualdad.

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 General: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Objetivo 1: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género.

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 hacia la plantilla que estén encaminadas a disminuir la segregación horizontal y vertical de género en el mercado de trabajo, 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 Salarial de la plantilla con carácter anual, en el que se analicen las retribuciones fijas y variables medias de las mujeres y los hombres, por categorías y puestos, tanto del personal operario como el personal de oficinas.

Medida 5: En el caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras de la situación analizada.

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 tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Medida 1: El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación de género 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 2: Mejorar las condiciones del desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación.

Entre ellas:

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

Medida 3: Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales.

Medida 4: El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas de 15 días, sin perjuicio de las modificaciones convencionales o legales que pudiera haber a este respecto.

Medida 5: Difundir mediante folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 y comunicar las disponibles en la empresa que mejoran la legislación

Medida 6: Las personas que estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación, cuya participación deberá ser convocado por el empresario.

Medida 7: Conceder permiso no retribuido por el tiempo necesario para las personas de la plantilla que decida 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 30 horas al año. En la primera comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se analizará la posibilidad de que este permiso sea retribuido.

Medida 8: En caso de Adopción Internacional, se establecerá la posibilidad de conceder un permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de su puesto de trabajo por un periodo máximo de dos meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajadora pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen de la adopción.

Medida 9: La Empresa facilitará a través de la mutua o entidad colaboradora, la solicitud y tramitación del subsidio económico prestado por la Seguridad Social en los casos de reducción de jornada para el cuidado de un hijo enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Medida 10: Facilitar la Posibilidad de la unión de las vacaciones del año en curso al permiso de paternidad, siempre que la operativa del servicio lo permita.

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.

Actuaciones:

- 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.
- En caso de ser necesario, se analizarán por parte del Comité de Seguridad y Salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.

Medida 2: 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 o acoso moral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién independientemente de quien sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.

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.

Que, en caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

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 Seguridad SAU.

PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS 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.

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

Medida 1: Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las víctimas de violencia de género con su empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.

Medida 2: Garantizar que cualquier trabajadora víctima 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.

Entre estos derechos se incluyen:

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 durante doce meses.

Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo 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.

El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.

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.

Medida 3: En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima 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: Cuando la empresa tenga constancia de la existencia de una resolución judicial mediante la cual se adopten medidas cautelares (como puede ser el alejamiento o cualquier otra medida), la empresa se compromete a trasladar al supuesto agresor o maltratador, cuando ambos trabajen en el mismo centro, en el caso de que la mujer hubiese optado por permanecer en su centro de trabajo.

Medida 5: Apoyar la inserción laboral de mujeres víctima de violencia de género, dando prioridad en su contratación.

Medida 6: La empresa facilitará una ayuda económica a la víctima de violencia de género que decida trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de pertenencias y se le abonará a la misma contra factura, con un límite de 600 euros y en una sola ocasión.

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 en la estrategia de comunicación interna y externa.

Actuaciones:

- Utilizar los medios internos de comunicación como, tableros 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.

Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Medida 2: Promover y fomentar la cultura de la igualdad y a través del lenguaje y la publicación de imágenes no sexistas

Actuaciones:

- 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 Seguridad SAU participe y el compromiso de la empresa contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las víctimas.

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 sexual y/o por razón de sexo, así como sus sugerencias sobre igualdad y conciliación.

Medida 5: Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.

INDICADORES Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DESCRITAS ANTERIORMENTE:

- Las medidas descritas en el Plan de Igualdad se revisarán por la comisión de seguimiento del Plan anualmente 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 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 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 un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.

- 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 SEGURIDAD SAU 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.