

**PLAN DE IGUALDAD
DE VOSSLOH ESPAÑA, S.A.**

2009 -2012

Valencia, a 31 de Marzo de 2009

PREÁMBULO	1
TÍTULO PRIMERO Disposiciones generales	3
Artículo 1.- Partes suscriptoras.	3
Artículo 2.- Estructura del Plan de Igualdad.	3
Artículo 3.- Objetivo general del Plan de Igualdad.	4
Artículo 4.- Ámbito de aplicación.	4
Artículo 5.- Vigencia.	4
Artículo 6.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan.	5
Artículo 7.- Sistema de evaluación y seguimiento.	6
Artículo 8.- Derecho de acceso.	7
Artículo 9.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	8
TÍTULO SEGUNDO Áreas de actuación	9
Artículo 10.- Acceso al empleo.	9
10.1.- Objetivos.	9
10.2.- Medidas.	9
10.3.- Recursos	11
Artículo 11.- Conciliación	12
11.1.- Objetivos.	12
11.2.- Medidas.	12
11.3.- Recursos.	13
Artículo 12.- Contratación, clasificación profesional, promoción y formación.	14
12.1.- Objetivos.	14
12.2.- Medidas.	14
12.3.- Recursos	17
Artículo 13.- Retribución	17
13.1.- Objetivos	17
13.2.- Medidas	17
13.3.- Recursos	18
Artículo 14.- Salud Laboral	19
14.1.- Objetivos.	19
14.2.- Medidas.	19

14.3.- Recursos	20
Artículo 15.- Comunicación y Lenguaje No Sexista	21
15.1.- Objetivos	21
15.2.- Medidas	21
15.3.- Recursos	23
Artículo 16.- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	25
16.1.- Objetivos	25
16.2.- Medidas	25
16.3.- Recursos	26
Artículo 17.- Otras medidas	27
17.1.- Objetivos	27
17.2.- Medidas	27
17.3.- Recursos	27
ANEXO I PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	29
ANEXO II GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	33

PLAN DE IGUALDAD

PREÁMBULO

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Por otro lado, a nivel autonómico se ha aprobado el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

Atendiendo a lo anterior, la empresa **VOSSLOH ESPAÑA, S.A.**, en adelante VOSSLOH o la Empresa manifiesta su voluntad de llevar a cabo medidas tendentes a alcanzar en la misma la igualdad de trato y de oportunidades.

En la empresa prestan servicios laborales un total de 889 personas, de las cuales 76 son mujeres y 813 son hombres, de lo que se deriva que un 8,55%, de la plantilla está compuesta por mujeres y un 91,45% por hombres. La empresa se dedica a la construcción y reparación de material ferroviario.

VOSSLOH se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por lo dispuesto en la LOI, y más concretamente por lo dispuesto en el I Convenio Colectivo de la Empresa VOSSLOH, cuyo ámbito temporal abarca del 1 de abril de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011. Las materias no pactadas en el Convenio se regulan por lo dispuesto sobre las mismas en los artículos y texto correspondiente de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden de 29 de julio de 1970, que opera como derecho dispositivo y supletorio, siempre que no se oponga a lo establecido en el Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones declaradas vigentes por el mismo, las complementarias y posteriores dictadas o que se dicten.

En el Convenio queda previsto que para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo, bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las materias de contratación, salariales, formación y condiciones de trabajo en general. De modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas de género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En atención a todo lo anterior, la Empresa procede a aprobar un Plan de Igualdad, al menos con los requisitos y en las áreas previstas expresamente en el artículo 3 del Decreto del Consell, que será presentado ante el organismo correspondiente, a los efectos de su visado. Consciente de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad, VOSSLOH se compromete a llevar a cabo, durante la vigencia del mismo, las medidas aquí dispuestas, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes suscriptoras.

1. La Empresa, así como la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, se encuentran legitimados para negociar, y en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente Plan de Igualdad.
2. En concreto, son partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad, de una parte, Juan José Ridaura Micó y Ricardo Martínez Caro, en su calidad de Director de Recursos humanos y Jefe de Relaciones Industriales respectivamente, en representación de la Empresa y, de otra, Dolores Perelló Guaita, Francisco Javier Carmona Herrera, Vicente Carrió García, José María Izquierdo Ripoll, Víctor Lorenzo Rincón y Pedro R. Murat Castellanos, en representación de las trabajadoras y los trabajadores, todos ellos en calidad de componentes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Estructura del Plan de Igualdad.

1. El presente Plan de Igualdad queda estructurado en dos Títulos, precedidos de un Preámbulo relativo al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.
2. El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 133/2007 del Consell.
3. El Título II del Plan de Igualdad recoge los artículos 10 a 17 y cada uno de los cuales se centra en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se prevén las siguientes materias:

Artículo 10.- Acceso al empleo

Artículo 11.- Conciliación.

Artículo 12.- Contratación, clasificación profesional, promoción y formación.

Artículo 13.- Retribución.

Artículo 14.- Salud laboral.

Artículo 15.- Comunicación y lenguaje no sexista.

Artículo 16.- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 17.- Otras materias.

Dentro de cada artículo se establecen los concretos Objetivos a alcanzar por la Empresa, respecto a cada área o materia, indicando a continuación las Medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en la Empresa con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos, así como los Recursos y medios previstos para su aplicación.

Artículo 3.- Objetivo general del Plan de Igualdad.

1. El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, así como la promoción de la igualdad entre ambos sexos.
2. Atendiendo a lo anteriormente establecido, se fijan los concretos objetivos del Plan, previstos en el Título II.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación.

1. En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan será de aplicación a la totalidad de la Empresa, entendiéndose por tal a las trabajadoras y los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo sito en el Polígono Industrial del Mediterráneo, calle Mítxera, núm. 6, CP -46550-de Albuixech (Valencia), así como en su caso, en cualquier otro centro de trabajo que pudiera aperturarse en el futuro.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinadas áreas o departamentos. Estas concretas medidas, en su caso, se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función del área o materia a la que afecten.

2. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

Artículo 5.- Vigencia.

1. El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día 01-01-2009, día de su entrada en vigor, hasta el 31-12-2012.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se adjunta al presente como Anexo III un “Calendario de Actuaciones” y como Anexo IV las fichas de evaluación y seguimiento de las distintas acciones acordadas.

2. Llegada la fecha de término antes indicada, se aprobará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la Empresa. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo plan, se entenderá prorrogado automáticamente el Plan de Igualdad 2009-2012, por un periodo de 6 meses a fin de concluir las negociaciones del mismo.

3. Sin perjuicio de lo anterior, las medidas promocionales que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

Artículo 6.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan.

1. La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos necesarios para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Empresa se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otro tipo necesarios, y en concreto, los que a continuación se indican:
 - I) Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad (CESI).
 - II) Creación de la figura de la Responsable o del Responsable en materia de igualdad (RI), persona designada por la empresa y encargada del impulso y supervisión del Plan de Igualdad, así como de la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.
 - III) Reserva de un mínimo de 2 horas por trabajadora o trabajador durante el primer año de vigencia del Plan, que serán dedicadas a la información y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, así como a ser informados del propio Plan de Igualdad de la empresa.

Anualmente se determinarán, en función de las necesidades, el número de horas de formación aplicables según colectivos.
 - IV) Asignación de recursos económicos destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad, en función de las necesidades que en cada momento sean detectadas.
2. Esta lista no es tasada, por lo que atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los objetivos.
3. Asimismo, respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, VOSSLOH concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus objetivos.

Artículo 7.- Sistema de evaluación y seguimiento.

1. Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, se creará una Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de igualdad (CESI), de carácter paritario, compuesta de un lado, por representantes de la Empresa, y de otro, por la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. La CESI estará compuesta por los siguientes miembros: tres representantes designados por la empresa y tres designados por la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Entre los tres responsables designados por la Empresa, uno de ellos será el o la Responsable de Igualdad.
2. La Comisión será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad a través de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse al menos dos veces al año dentro del primer mes de cada semestre, siendo la primera reunión la correspondiente al primer semestre del año 2009, la cual se realizará en el mes de Julio. De cada reunión se levantará acta.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas en el Anexo IV, en las que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- I) El objetivo que se pretende alcanzar.
 - II) La medida correctora o promocional llevada a cabo para su consecución.
 - III) Los medios o recursos concretos que se han aplicado.
 - IV) La fecha de implantación de la medida.
 - V) Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos...etc.
3. La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:
 - I) Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
 - II) Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.

- III) Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la Empresa.
 - IV) Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
 - V) Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.
4. Las decisiones de la CESI se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.
 5. Por otra parte, la Empresa designará una persona como Responsable en materia de igualdad (RI), encargada del impulso, coordinación y seguimiento en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, que deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el derecho de información y acceso, en los términos dispuestos en el artículo 8 del Plan, así como en la normativa de general aplicación.

El RI será miembro de la Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad, ostentando su Presidencia.

La empresa podrá remover libremente de su cargo al Responsable de Igualdad.

Artículo 8.- Derecho de acceso.

1. Se garantiza el acceso de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores y de éstas y éstos individualmente, a la información sobre el contenido del Plan, así como la relativa a la consecución de sus objetivos.
2. En cumplimiento de lo anterior, la Empresa facilitará información semestral, al menos 7 días antes de la reunión de la CESI, sobre la situación en la aplicación de las medidas dispuestas en el Plan, así como la relativa a las mejoras producidas en la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa.
3. En concreto, VOSSLOH facilitará, con la periodicidad antes indicada, la siguiente información:
 - I) Contenido del Plan de Igualdad, incluido objetivos y medidas establecidas.
 - II) Datos relativos a la presencia de mujeres y hombres en la Empresa.
 - III) Identificación de la Responsable o del Responsable en materia de igualdad.
 - IV) Nivel de implantación y puesta en marcha de las medidas propuestas.

V) Consecuencias o cambios observados tras la implantación de las medidas.

Artículo 9.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Siguiendo lo dispuesto en el artículo 48 de la LOI, la Empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como elaborará un Protocolo de actuación para dar tratamiento a dichas situaciones.
2. Este protocolo, que se adjunta como Anexo I “Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo” tiene por objeto la promoción de la prevención del acoso, así como el establecimiento de un cauce de denuncia o reclamación ante estas posibles situaciones.
3. La representación de las trabajadoras y los trabajadores contribuirá a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de la plantilla de la Empresa, así como la información a la Dirección de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento, y que pudieran propiciar posibles situaciones de acoso.

TÍTULO SEGUNDO

Áreas de actuación

Artículo 10.- Acceso al empleo.

10.1.- Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de acceso al empleo:

- Objetivo 1: Incluir la perspectiva de género en la oferta y la selección utilizando los canales de reclutamiento adecuados para tratar de que la Empresa obtenga en sus procesos candidaturas de ambos sexos.
- Objetivo 2: Priorizar, a igualdad de condiciones, la contratación de personas del sexo que se encuentra infrarrepresentado en determinadas áreas o puestos de trabajo, siempre y cuando atiendan a criterios de idoneidad respecto al puesto de trabajo a cubrir.
- Objetivo 3: Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y sensibilidad hacia la Igualdad de Oportunidades.

10.2.- Medidas.

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

- Objetivo 1: Incluir la perspectiva de género en la oferta y la selección utilizando los canales de reclutamiento adecuados para tratar que la Empresa obtenga en sus procesos candidaturas de ambos sexos.**
 - 1.1 Establecer un modelo de oferta de trabajo que utilice una denominación neutra del puesto de trabajo a cubrir, sin indicación de género alguno, y especificando las concretas funciones y tareas a realizar, garantizando una elección de las candidaturas sin sesgo de género.
 - 1.2 Utilizar modelos de solicitud de empleo que garanticen la obtención de información relevante para la selección, sin extenderse a datos personales que puedan entenderse discriminatorios e irrelevantes para la cobertura de vacantes.
 - 1.3 Mantener la estandarización de las pruebas selectivas garantizando en todo caso la neutralidad de las mismas y evaluar a las candidatas o los candidatos

con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que puedan introducir un sesgo en la selección.

- 1.4 Procurar que el procedimiento de selección sea lo más objetivo posible, mediante la eliminación en su caso, en todas las fases, de cualquier tipo de pregunta relacionada con la situación personal o civil de la candidata o del candidato (tales como las relativas a situación familiar o de convivencia, expectativas sobre la futura maternidad/paternidad, etc.).

Indicadores: En el desarrollo del Plan de Igualdad se dispondrá de indicadores correspondientes a mujeres y hombres que se presentan a la oferta y el número que accede a la selección.

Objetivo 2: Priorizar, a igualdad de condiciones, la contratación de personas del sexo que se encuentra infrarrepresentado en determinadas áreas o puestos de trabajo, siempre y cuando atiendan a criterios de idoneidad respecto al puesto de trabajo a cubrir.

- 2.1 Fomentar la contratación, en supuestos de necesidad de cobertura de vacantes o de creación de nuevos puestos de trabajo, de mujeres u hombres según el caso, estableciendo que a igualdad de condiciones, se contratará al candidato del sexo que se encuentre infrarrepresentado en cada puesto.

Indicadores: En el desarrollo del Plan de Igualdad se dispondrá de indicadores del número de mujeres y hombres contratados, teniendo en cuenta el tipo de puesto.

Objetivo 3: Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y sensibilidad hacia la Igualdad de Oportunidades.

- 3.1 Formación en materia de Igualdad de Oportunidades del personal del Departamento de Recursos Humanos dedicado a la selección de personal en la empresa.

Indicadores: Se dispondrá de información relativa a los asistentes y a la formación recibida por los mismos.

10.3.- Recursos

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

❖ Personas encargadas:

- Responsable en materia de selección de personal, así como cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección y el Responsable en materia de Igualdad.
- La representación legal de las trabajadoras y los trabajadores colaborará aportando candidatas y candidatos a los procesos de selección.

Artículo 11.- Conciliación

11.1.- Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de conciliación:

- Objetivo 1: Sensibilizar a las trabajadoras o los trabajadores sobre el adecuado reparto de los tiempos de trabajo y sobre el reparto de responsabilidades familiares.
- Objetivo 2: Fomentar la información sobre el uso de permisos, licencias, y situaciones de excedencia.
- Objetivo 3: Flexibilizar la aplicación del Artº 13 del Convenio Colectivo como medida de Conciliación de la Vida Personal y Laboral de las trabajadoras y los trabajadores.

11.2.- Medidas.

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo 1: Sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores sobre el adecuado reparto de los tiempos de trabajo y sobre el reparto de responsabilidades familiares.

- 1.1 Realizar actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres que ayude a consolidar una distribución de tareas no sexistas.

Indicadores: Se dispondrá de la documentación y medios utilizados.

Objetivo 2: Fomentar la información sobre el uso de permisos, licencias y situaciones de excedencia.

- 2.1 Mantener informados a las trabajadoras y los trabajadores sobre las distintas posibilidades de disfrute de permisos, licencias y excedencias, de las medidas de conciliación existentes en la Empresa, así como de su régimen de aplicación y procedimiento de solicitud e informar a toda la plantilla de las novedades legislativas que surjan en esta materia.

Indicadores: Se dispondrá de la información del tipo de medios informativos utilizados, detalle de mujeres y hombres con permisos disfrutados, excedencias por causas y documentos empleados.

Objetivo 3: Flexibilizar la aplicación del Artº 13 del Convenio Colectivo como medida de Conciliación de la Vida Personal y Laboral de las trabajadoras y los trabajadores.

- 3.1 Incluir un apartado en el Artº 13 del Convenio Colectivo para que, siempre que esto sea posible, a solicitud de la trabajadora afectada o del trabajador afectado, se aplique el Artº 13 para favorecer la atención a familiares.

11.3.- Recursos.

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

❖ Personas encargadas:

- Responsable en materia de Igualdad, en coordinación con el Responsable de RRHH.

❖ Medios:

- Poner en conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores las medidas existentes (mediante su publicación en tablón de anuncios o poniendo a disposición de los mismos la información necesaria).

Artículo 12.- Contratación, clasificación profesional, promoción y formación.

12.1.- Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de contratación, clasificación profesional, promoción y formación:

- Objetivo 1: Incluir la perspectiva de género en el área de contratación, clasificación profesional, promoción y formación.
- Objetivo 2: Garantizar el fomento de la igualdad en la promoción profesional y las posibilidades de promoción de todas las trabajadoras y todos los trabajadores de la Empresa.
- Objetivo 3: Mejorar el acceso a la formación garantizando el fomento de la igualdad en este ámbito.

12.2.- Medidas.

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo 1: Incluir la perspectiva de género en el área de contratación, clasificación profesional, promoción y formación.

- 1.1 Incluir la perspectiva de género entre los criterios de valoración en la contratación de nuevas trabajadoras o nuevos trabajadores, priorizando, a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad, la contratación de la candidata o del candidato del sexo infrarrepresentado en el área o puesto de trabajo al que opta.

Indicadores: Número de mujeres y de hombres contratadas y contratados, tipos de contrato (temporal, indefinido, jornada completa, a tiempo parcial, etc.) y conversión de contratos..

- 1.2 Incluir la perspectiva de género en la clasificación profesional, en concreto a través de:

- 1.2.1 Fomentar la incorporación de mujeres en puestos que entrañen responsabilidad, incluidos los puestos de técnico y también en aquellos que pueden ser calificados como de mano de obra de taller, en supuestos de necesidad de cobertura de vacantes o de creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo que a igualdad de condiciones, se promoverá a la candidata o al candidato del sexo infrarrepresentado (en este caso el femenino).

Indicadores: Número de puestos, tipo de puestos indicando si son de nueva creación o vacantes.

- 1.2.2 Realización de acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, específicos para mandos y personal directivo, con mayor influencia en la implantación del plan, así como para todas las trabajadoras y todos los trabajadores con el fin último de que adquieran conciencia de la importancia de estas políticas, incluyendo la perspectiva de género en la formación de las trabajadoras y de los trabajadores mediante la realización de acciones formativas.

Indicadores: Contenidos, duración, tipo, mujeres y hombres que participan y encuesta.

- 1.3 Incluir la perspectiva de género entre los criterios de valoración para la promoción de trabajadoras y trabajadores, estableciendo que, a iguales condiciones, será promocionado la candidata o el candidato del sexo infrarrepresentado en el área o puesto de trabajo al que opta.

Indicadores: Número de mujeres y hombres que optan a la promoción y de quienes finalmente sean promocionadas o promocionados.

Objetivo 2: Garantizar el fomento de la igualdad en la promoción profesional y las posibilidades de promoción de todas las trabajadoras y todos los trabajadores de la Empresa.

- 2.1 Revisar los sistemas de promoción existentes en la Empresa eliminando, en su caso, cualquier criterio discriminatorio a efectos de promoción profesional.

Indicadores: Contenido previo y en su caso nuevo contenido.

- 2.2 Publicar periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para todo el personal de la Empresa, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna.

Indicadores: Tipos de medios de publicación, número de mujeres y hombres presentados para cubrirlos y de las personas que cubran las vacantes

Objetivo 3: Mejorar el acceso a la formación garantizando el fomento de la igualdad en este ámbito.

- 3.1 Mantener informados a las trabajadoras y los trabajadores sobre los cursos y jornadas a los que puedan acceder.

Indicadores: Tipos de medios de información. Convocatoria, denominación curso, tipos curso, número de mujeres y hombres asistentes, dentro o fuera de horas de jornada, formación on line o a distancia

- 3.2 Fomentar el reciclaje profesional de las personas que, por motivos familiares, hayan permanecido alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo, estableciendo preferencia en el acceso a aquellos que por motivos familiares hayan suspendido su relación laboral o hayan reducido su jornada de trabajo (ej. como causa de: excedencia por cuidado de familiares, maternidad, largos periodos de riesgo por embarazo, mujeres que se reincorporen a su jornada anterior a una reducción por guarda legal, etc.).

Indicadores: Número de mujeres y hombres sujetos a este tipo de acciones, contenido de las mismas, tipo de curso.

12.3.- Recursos

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

❖ Personas encargadas:

- Departamento de Recursos Humanos y en concreto dentro del mismo, el personal encargado de la contratación y formación y el Responsable en materia de Igualdad.

❖ Medios:

- Establecimiento de prioridades en la contratación, clasificación profesional, promoción y formación.
- Poner en conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores (mediante su publicación en tablón de anuncios o poniendo a disposición de las trabajadoras y los trabajadores) el contenido del Plan anual de Acciones Formativas que se establezca.

Artículo 13.- Retribución

13.1.- Objetivos

Se establece el siguiente objetivo a alcanzar por la Empresa en materia de retribución:

- Objetivo 1: Vigilar que las distinciones en el tratamiento retributivo de las trabajadoras y los trabajadores obedezca efectivamente a razones objetivas y justificadas y no por razón de sexo.

13.2.- Medidas

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar el objetivo expresado:

- Objetivo 1: Vigilar que las distinciones en el tratamiento retributivo de las trabajadoras y los trabajadores obedezca efectivamente a razones objetivas y justificadas y no por razón de sexo.**

- 1.1 Conocer, a la hora de la fijación de distintas retribuciones, el motivo de la diferenciación aplicada, determinando claramente su causa o justificación (como pueden ser diferentes niveles de responsabilidad, desarrollo de distintas funciones o diferentes antigüedades) que deberá atender a razones objetivas y proporcionadas a la concreta situación de cada trabajadora o trabajador.

Indicadores: Tablas Salariales Convenio.

1.2 Analizar, anualmente, los salarios que perciben las trabajadoras y los trabajadores de la Empresa. Éstos análisis deben consistir en:

1.2.1 Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, ocupan puestos de trabajo considerados equivalentes o realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio.

Indicadores: Análisis de retribuciones por puestos.

1.2.2 Identificar cualquier diferencia.

Indicadores: Detalle de diferencias detectados en su caso.

1.2.3 Eliminar las diferencias identificadas que no respondan a razones justificadas. Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.

Indicadores: Acciones adoptadas para su solución, número de mujeres y hombres a quienes se les aplican.

13.3.- Recursos

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

❖ Personas encargadas:

- La Dirección de la Empresa y el Departamento de Recursos Humanos, y respecto a la vigilancia y supervisión, el Responsable en materia de Igualdad.

❖ Medios:

- Mantenimiento en la aplicación de los sistemas actuales de políticas retributivas.
- Formación del personal directivo y del personal del Departamento de Recursos Humanos en igualdad de oportunidades en materia salarial.

Artículo 14.- Salud laboral

14.1.- Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de salud laboral:

- Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, así como en cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.
- Objetivo 2: Incorporar la perspectiva de género en la formación e información facilitada a las trabajadoras y los trabajadores, en la vigilancia de la salud y entrega de EPI's, cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes al respecto.

14.2.- Medidas.

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, así como en cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

- 1.1 Tener en cuenta en la evaluación de riesgos laborales, las características de determinadas enfermedades o situaciones específicas de las mujeres, como puede ser la lactancia o el embarazo, para adaptar el puesto de trabajo a las mujeres que se encuentren en esta situación o promover el cambio durante el tiempo necesario.
- 1.2 Potenciar el diseño de programas de promoción de salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer.

Indicadores: Tipo de campaña, contenido y medios empleados.

Objetivo 2: Incorporar la perspectiva de género en la formación e información facilitada a las trabajadoras y los trabajadores, en la vigilancia de la salud y entrega de EPI's, cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes al respecto.

2.1 Impulsar programas preventivos específicamente dirigidos a garantizar las condiciones de seguridad en relación con la función reproductora y, en especial, de aquellas trabajadoras que se encuentren en períodos de embarazo o lactancia.

Indicadores: Productos perjudiciales encontrados y medidas adoptadas, número de mujeres y hombres que ocupan los puestos.

2.2 Apoyar programas que prevengan y traten las patologías especialmente relacionadas con el cáncer de mama y genital, cuello de útero, ovario, etc.

Indicadores: Tipo de información y medios de difusión.

2.3 Proceder al cambio de puesto de trabajo de las empleadas, siempre que sea posible, en situaciones de embarazo, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud del feto, y mientras éste persista, así como en caso de lactancia natural.

Indicadores: Casos planteados y soluciones adoptadas.

14.3.- Recursos

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

- ❖ Personas encargadas: Responsable en materia de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa y el Responsable en materia de Igualdad.
- ❖ Medios concretos:
 - Traslado al Servicio de Prevención propio, así como al Servicio de Prevención Ajeno (en adelante, SPA.) de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en esta materia, y en concreto su necesario reflejo en las obligaciones documentales.
 - Gestión activa con el Servicio de Prevención propio y con el SPA, de las acciones y medidas de información, formación y sensibilización de las trabajadoras y los trabajadores, dentro de una actitud de colaboración y coordinación por parte de la Empresa. En concreto, solicitud de que se tenga especialmente en cuenta la incidencia de uno y otro sexo.

Artículo 15.- Comunicación y lenguaje no sexista

15.1.- Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de comunicación y lenguaje no sexista:

- Objetivo 1: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.
- Objetivo 2: Sensibilizar a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.
- Objetivo 3: Dar a conocer el presente Plan a todo el personal de la Empresa y compartir con él la aplicación del mismo, cualquiera que sea el puesto de trabajo ocupado.

15.2.- Medidas

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo 1: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.

- 1.1 Emplear un lenguaje no sexista y no discriminatorio eliminando todo tipo de referencias o menciones relacionadas con roles o estereotipos.
- 1.2 Realizar un correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre.
- 1.3 Fomentar un lenguaje adecuado, mediante la divulgación de directrices o instrucciones al respecto, corrigiendo formas de comunicación o comportamientos incorrectos tales como los supuestos hipotéticos establecidos en el cuadro adjunto y teniendo en cuenta, a los efectos de lo aquí dispuesto, cualquier medio de comunicación interno (circulares, tablones de anuncios, etc.) o externo (apariciones públicas, declaraciones de prensa, publicidad...etc.), ya sea en soporte escrito o verbal.

Indicadores: Contenidos, medios de distribución, destinatarias o destinatarios.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
Cuadro ejemplificativo

Supuesto o circunstancia	Incorrecto	Correcto
Referencia a determinados puestos de trabajo	“señora de la limpieza”	“personal de limpieza” (no dar por hecho que son mujeres).
	“técnico de dirección de pista”, “comisario”, “el chico de mantenimiento”, etc.	No dar por hecho que se trata de hombres.
Relación entre trabajadores y trabajadoras	Imitación de gestos, voz, forma de caminar basadas en el género, actitudes críticas sobre el estilo de vestir o aspecto de una persona, incidiendo en el sexo de dicha persona o en su orientación sexual.	Amonestar o sancionar dichas conductas en caso de suceder, sin restarles importancia.
	Tendencia al tuteo de mujeres, no de hombres.	Tratamiento igualitario.
Espacios físicos	Crear espacios o grupos de trabajo diferenciados por géneros (agrupación de los puestos de trabajo según género) o su orientación sexual.	Incentivar departamentos mixtos, y según funciones, puesto o categoría.
Ejecución de tareas	Asignar tareas relacionadas con la destreza física a hombres y relacionadas con organización de eventos o celebraciones a mujeres.	Reparto de tareas de forma equitativa, creación de grupos mixtos.
Roles tradicionales	Permitir que siempre sean las mujeres las que sirvan el café.	Distribución equitativa de tareas.
	En caso de urgencias por asuntos personales, si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, avisar a la mujer.	Determinar un procedimiento de actuación, avisando a quien se determine, a aquel con menor carga de trabajo, responsabilidad o que suponga menos trastorno organizativo.
Uniformes	Equipamiento o vestimenta diferenciada (falda para mujeres, pantalón para hombres), o con tallas únicas (ej. chaquetones grandes para la totalidad de la plantilla, guantes y en general EPI,s únicamente en tallas grandes).	Unisex y con diferentes tallajes, para que puedan utilizarlo adecuadamente tanto hombres como mujeres.

Objetivo 2: Sensibilizar a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

- 2.1 Incorporar en las acciones formativas del personal de la Empresa el tema de la comunicación no sexista.

Indicadores: Tipo de acción, número de mujeres y hombres y contenido.

Objetivo 3: Dar a conocer el Plan de Igualdad a todo el personal de la Empresa y compartir con él la aplicación del mismo, cualquiera que sea el puesto de trabajo ocupado.

- 3.1 Poner a disposición de la totalidad de la plantilla el contenido fundamental del Plan de Igualdad. Se adjunta, como Anexo II, un Glosario de términos relacionados con la igualdad de oportunidades y no discriminación.

- 3.2 Permitir la propuesta y participación de las trabajadoras y los trabajadores en la aplicación y mejora del Plan, mediante un sistema de transmisión de propuestas o sugerencias.

Indicadores: Número sugerencias presentadas, número de mujeres y hombres que las presentan.

15.3.- Recursos

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

❖ Personas encargadas:

- En lo relativo a la comunicación interna, el Departamento de Recursos Humanos, y en concreto, el Responsable de Organización y Desarrollo. Y por lo que respecta a la comunicación externa, el Área de Comunicación y Marketing y el gabinete externo contratado en la materia, y en general, toda persona encargada de realizar comunicaciones de cualquier tipo. Así como la Responsable o el Responsable en materia de Igualdad.

❖ Medios y recursos:

- Implantación de un “buzón” de sugerencias (ya sea físico o informático) donde recoger las posibles sugerencias o reclamaciones que tengan hacia la Empresa en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- Puesta a disposición del Plan a todas las trabajadoras y todos los trabajadores en la oficina de la Responsable o del Responsable en materia de igualdad o a través de medios informáticos de libre acceso por parte de las trabajadoras y los trabajadores.
- Adecuación de los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen al público en general en cuanto a la utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.

Artículo 16.- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

16.1.- Objetivos

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Objetivo 1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.
- Objetivo 2: Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

16.2.- Medidas

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo 1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

- 1.1 Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, mediante formación e información en la materia.
- 1.2 Formación específica a mandos y responsables que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

Indicadores: Contenido, duración, asistentes mujeres y hombres.

- 1.3 Información a todas las trabajadoras y todos los trabajadores de que la dirección de la Empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Indicadores: Tipo de comunicación, medios, personal al que se dirige.

Objetivo 2: Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

- 2.1 Establecer y hacer público un procedimiento específico que regule la actuación empresarial en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando cauce a las denuncias que puedan formular las trabajadoras y los trabajadores objeto del mismo. Se adjunta Anexo I sobre “Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

Indicadores: Casos denunciados, número de quejas, actuaciones realizadas y, en su caso, sanciones impuestas.

- 2.2 Garantizar el carácter urgente y confidencial del citado procedimiento, así como el respeto y prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Indicadores: Contenido documento y medios de difusión.

- 2.3 Creación de una Comisión Instructora frente al Acoso (CIA), como órgano encargado de la tramitación del mencionado proceso, entre cuyas funciones se encuentra el seguimiento e investigación de los casos denunciados y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- 2.4 Adopción de las medidas disciplinarias oportunas en caso de que se produzca una situación de este tipo: despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, cambio de puesto de trabajo a las afectadas y los afectados, etc.

16.3.- Recursos

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

❖ Personas encargadas:

- Responsable en materia de Igualdad (RI) y la Comisión Instructora frente al Acoso (CIA).

❖ Medios:

- Impartición de acciones formativas sobre la materia, pudiendo incluirse esta formación dentro de las horas de formación reservadas en materia de igualdad.
- Aplicación del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 17.- Otras medidas

17.1.- Objetivos.

Se establecen el siguiente objetivo a alcanzar por la Empresa:

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en todo tipo de normas de funcionamiento de la Empresa.

17.2.- Medidas

Para alcanzar dicho objetivo la Empresa adopta la siguiente medida:

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en todo tipo de normas de funcionamiento de la Empresa.

1.1 Incluir, en la realización de estudios y valoraciones de la empresa, la desagregación de los datos por sexos, así como la comprobación de la inexistencia de discriminación por razón de sexo.

Indicadores: Número de estudios desagregados y número de casos detectados de discriminación por razón de sexo.

17.3.- Recursos

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

❖ Personas encargadas:

- Responsable en materia de Igualdad y cualquier otra trabajadora u otro trabajador que, según la materia a la que haga referencia la medida, tenga competencia.

ANEXOS

ANEXO I PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Artículo 1.- Declaración de principios.

La Empresa y el Comité de Empresa no tolerarán, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso sexual o por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios, no solo al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, sino también a la propia dignidad de las personas y al derecho a su intimidad, y que pueden conllevar consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la Empresa en tanto que afecta al clima laboral.

Asimismo, reconoce su responsabilidad en el aseguramiento de un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por lo que se compromete a tratar con la debida diligencia cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera plantearse en el seno de la empresa. En especial, la dirección y mandos jerárquicos superiores de la Empresa deberán realizar acciones positivas para promocionar políticas frente al acoso, y emprender las medidas correctoras que sean necesarias.

En cualquier caso, la obligación de observar los principios de igualdad y no discriminación corresponde a todas las trabajadoras y todos los trabajadores pertenecientes a VOSSLOH, velando porque éstos sean tratados con el debido respeto y dignidad. Asimismo, tendrán derecho a presentar queja frente a aquellos comportamientos o conductas inapropiadas susceptibles de ser consideradas acoso de las que pudieran ser objeto.

Artículo 2.- Definiciones

1. **Acoso sexual**: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. **Acoso por razón de sexo**: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán considerados en todo caso como discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Artículo 3.- Medidas preventivas.

Como medida preventiva frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, la Empresa procurará que todas las trabajadoras y todos los trabajadores reciban la formación e

información necesaria en la materia, y que aquellas personas con cometidos específicos en materia de acoso sexual o por razón de sexo reciban una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones.

Artículo 4.- Medidas en caso de posibles situaciones de acoso.

La Empresa y el Comité de Empresa establecen un procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que priman los principios de eficacia y efectividad, celeridad y confidencialidad de los trámites.

Artículo 5.- Procedimiento a seguir en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

1. Denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación de denuncia por la persona afectada e irá dirigida al Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

2. Forma.

La denuncia se realizará por escrito, en la que se expondrá de manera clara y pormenorizada una relación de los hechos acaecidos, así como las circunstancias y fechas en que se hayan producido, con indicación de la identificación de la persona presuntamente acosadora, así como de la/s persona/s que hayan podido ser testigos de cualquiera de los hechos denunciados.

3. Apertura de expediente.

La presentación de denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente por parte de la Empresa, en un plazo máximo de dos días laborables, encaminado a averiguar la veracidad de los hechos, así como, en su caso, a impedir la continuidad del acoso denunciado, articulándose las medidas oportunas al efecto.

4. Esclarecimiento de los hechos y deber de confidencialidad.

Los hechos se esclarecerán en el seno de la Comisión Instructora frente al Acoso (CIA), no observándose más trámite que el de dar audiencia a todos los intervinientes y a los testigos, así como practicar cualquier diligencia encaminada a la averiguación de los hechos. Durante la sustanciación del expediente, y con posterioridad al mismo, todos los actuantes deberán guardar una absoluta confidencialidad y reserva, por tratarse de situaciones que afectan a la intimidad y dignidad de las personas. En caso de incumplimiento del deber de confidencialidad y reserva, la dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas que considere oportunas, en especial en lo relativo al despliegue del poder disciplinario.

5. Tiempo máximo de duración.

Desde que se procede a la apertura del expediente hasta su finalización, no podrán transcurrir más de veinte días laborables, salvo que así lo decida por mayoría la CIA, y siempre con el fin de alcanzar la mejor solución posible para las partes implicadas.

6. Comisión Instructora frente al Acoso (CIA).

Al tiempo en el que se produzca el primer caso, se creará la denominada Comisión Instructora frente al Acoso (CIA), como órgano encargado de la tramitación de todo el proceso.

La CIA estará compuesta por tres personas: un representante de la Empresa, elegido por ésta, un miembro de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, elegido por los componentes de dicha representación legal en la CESI, así como un miembro del Departamento de Recursos Humanos, elegido por los máximos responsables, todos ellos ajenos al Departamento o Sección en el cual se haya producido la situación objeto de análisis, al cual pertenezca el o la denunciante y la denunciada o el denunciado, designándose como instructor al representante de la Empresa.

En caso de que alguno de sus miembros pertenecieran al Departamento o Sección en el que se hayan producido los hechos, al que pertenezca el o la denunciante y el la denunciada o el denunciado, los puestos serán cubiertos por otras personas ajenas a los referidos Departamentos o Secciones.

7. Medidas cautelares.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la dirección de la Empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y la denunciada o el denunciado, si así lo considera oportuno o si así lo entiende la CIA, una vez oídas las partes, y sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, un perjuicio en las condiciones de trabajo de la denunciante o el denunciante y de la denunciada o denunciado.

8. Solución.

Una vez realizadas todas las averiguaciones e investigaciones, que deberán ser registradas por escrito, la CIA las elevará a la dirección de la Empresa, determinando si, a su juicio, existe o no un comportamiento de acoso, así como proponiendo medidas a adoptar, las cuales serán tenidas en cuenta por la dirección.

9. Adopción de medidas.

La constatación de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo dará lugar, entre otras medidas, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de

dirección y organización de la Empresa, a la imposición de las sanciones correspondientes, en atención a lo dispuesto en la normativa aplicable, por cuanto este tipo de situaciones ni pueden ni deben tolerarse.

Asimismo, y adicionalmente a lo anterior, la Empresa podrá adoptar las decisiones que estime oportunas, en lo relativo, en su caso, a la reubicación, temporal o definitiva, de las trabajadoras afectadas y los trabajadores afectados, siempre respetando sus condiciones de trabajo, sin que en ningún caso estas decisiones supongan modificación sustancial de condiciones de trabajo, o si éste fuera el caso, con el consentimiento de la persona afectada.

10. Información a la Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad (CESI)

La Empresa informará a la Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad sobre los casos de acoso sexual o por razón de sexo que se hubieran producido en el seno de la Empresa y las medidas adoptadas en su caso.

ANEXO II GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acción positiva**

Son medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

- **Conciliación**

Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- **Corresponsabilidad**

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- **Desagregación de datos por sexo**

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- **Discriminación Directa**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI).

- **Discriminación Horizontal**

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. servicios o industrias de menor desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

- **Discriminación Indirecta**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (artículo 6.2 LOI).

- **Discriminación Vertical**

Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

- **Diversidad de Género**

Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.

- **Empoderamiento**

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

- **Igualdad de Género/ Discriminación de Género**

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

- **Igualdad de Oportunidades**

Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

- **Impacto de género**

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Modelo de Igualdad en Femenino**

Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variable a lo largo de la vida activa, la estructura sociolaboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.

- **Modelo de Igualdad en Masculino**

Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones que los hombres. La idea es que las mujeres se “igualen” a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para estos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas.

- **Transversalidad**

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- **Violencia de Género**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.