

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

**TITULO II
Áreas de Actuación
2011 -2012**

Valencia, a 25 de Febrero de 2011

TÍTULO SEGUNDO
Áreas de actuación
PERIODO 2011-2012

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: Mantener la perspectiva de género en la oferta y la selección de empleados/as y becarios/as, 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.

10.2.- Medidas.

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

Objetivo 1: Mantener la perspectiva de género en la oferta y la selección de empleados/as y becarios/as, utilizando los canales de reclutamiento adecuados para tratar que la Empresa obtenga en sus procesos candidaturas de ambos sexos.

- 1.1 Velar por la utilización del modelo de oferta de trabajo o beca/práctica que utiliza una denominación neutra del puesto 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.

Indicadores: Número de ofertas de empleo ó de becas ofrecidas con lenguaje adecuado/no adecuado. Número de candidatos y candidatas y número de personas contratadas o becarios/as admitidos/as.

- 1.2 Asegurar que en los procesos de selección, tanto para contratación como para convenios de prácticas (becas) se utilizan los formatos en los cuales se recuerda a quienes efectúan las entrevistas que, a igualdad de condiciones debe ser seleccionada y/o contratada la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado.

Indicadores: Numero de entrevistas hombres/mujeres realizadas utilizando o no el formato adecuado.

- 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.

Indicadores: Verificación de estandarización caso de establecerse nuevas pruebas diferentes de las utilizadas actualmente.

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.

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: Vigilar la aplicación de la Flexibilidad Horaria del Art. 13 del Convenio Colectivo para que su uso no represente discriminación en las retribuciones de quienes lo utilizan respecto de los que no lo utilizan.

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.

- 1.2 Distribuir información sobre recursos orientados a facilitar la educación de niñas y niños para la igualdad de género a través de la literatura y el cine.

Indicadores: Se dispondrá de la documentación utilizada

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: Vigilar la aplicación de la Flexibilidad Horaria del Art. 13 del Convenio Colectivo para que su uso no represente discriminación en las retribuciones de quienes lo utilizan respecto de los que no lo utilizan.

- 3.1 Solicitar anualmente a la Comisión de productividad, encargada del seguimiento de los permisos y recuperaciones conforme a la flexibilidad horaria del Art. 13 del Convenio Colectivo, emita informe, recordándoles de esta forma que deben vigilar los permisos concedidos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y que no representen discriminaciones salariales.

Indicadores: Se dispondrá de los informes correspondientes.

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 y Responsable de Relaciones Industriales así como la Comisión de Productividad respecto de la vigilancia de la flexibilidad horaria del Art. 13 del Convenio Colectivo.

❖ 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).
- Se dispondrá de los documentos que se entreguen a la plantilla sobre corresponsabilidad y coeducación.

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 Asegurar 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. Para ello se elaborará un documento con expresión del sexo infrarrepresentado y candidatos/as del proceso.

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 Asegurar que en los procesos de selección/contratación se utiliza el formato elaborado al efecto, donde se recuerda la perspectiva de género mediante la cumplimentación de estadísticas de seguimiento de su cumplimiento.

Indicadores: Número de procesos de selección utilizando formato correcto Vs. formatos no correctos.

- 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 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 cubrirlas 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, publicándolos por cualquier medio que sea accesible a todo el personal., mejorando el acceso a la formación mediante la búsqueda, siempre que sea posible, de cursos on line o a distancia como formación complementaria o alternativa de la presencial.

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.

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. Estos análisis deben consistir en: 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. Identificar cualquier diferencia y eliminar, en su caso, las diferencias identificadas que no respondan a razones justificadas. Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.

Indicadores: Análisis de retribuciones con detalle de diferencias detectadas en su caso y, si proceden, 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.

- 1.1.1 Elaborar protocolo para la comunicación al Servicio de Prevención de las situaciones de embarazo o lactancia natural, para evitar la exposición a riesgos propios de estas situaciones.

Indicadores: Se dispondrá del nuevo protocolo.

- 1.1.2 Elaborar un documento Anexo al protocolo de examen de salud de las mujeres para que, en el momento de realizar el examen de salud, en caso de ocupar determinados puestos de trabajo se les requiera información relativa al embarazo ó lactancia.

- 1.2 Potenciar el diseño de programas de promoción de salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer.
 - 1.2.1 Información y Prevención del cáncer de cuello de útero.
 - 1.2.2 Información sobre la Menopausia.
 - 1.2.3 Información y Prevención de la Osteoporosis.
 - 1.2.4 Autoexploración Mamaria.

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.
 - 2.1.1 Analizar las fichas de seguridad de los productos químicos utilizados que pudieran resultar nocivos para la función reproductora o para situaciones de embarazo o lactancia.

Indicadores: Muestreo e informes de medición higiénica.

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

- 2.1.2 Realizar al menos una medición anual de humos metálicos de soldadura en aquellos puestos ocupados por mujeres, independientemente de los plazos marcados por la normativa en función del riesgo higiénico existente.

Indicadores: Muestreo e informes de medición higiénica.

- 2.1.3 Elaborar y distribuir información para entregar a las trabajadoras sobre buenas prácticas ergonómicas y riesgos por adopción de posturas inadecuadas tanto en puestos de trabajo de oficina como de taller.

Indicadores: Tipo de información, número de mujeres receptoras de la misma. Se dispondrá del documento.

- 2.2 Apoyar campañas o programas que prevengan y traten las patologías especialmente relacionadas con enfermedades de la mujer.

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: 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.
- Objetivo 3: Sensibilizar a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

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 Elaboración de las Tablas Salariales del Convenio (Revisión 2010) utilizando un lenguaje que tenga en cuenta a ambos sexos, en la denominación de las diferentes Categorías y Grupos Profesionales.

Indicadores: Nuevas Tablas Salariales Convenio.

- 1.2 Elaborar Tablas para la carga de datos en el nuevo sistema informático SAP, en las que las denominaciones, tanto de los diferentes oficios como las distintas categorías tengan en cuenta que pueden ser desempeñadas por ambos sexos.

Indicadores: Nuevas Tablas de Oficios/Categorías cargadas en SAP.

- 1.3 Al finalizar las negociaciones del Convenio en vigor, que rinde vigencia el 31.12.2011, se revisará la totalidad del Texto de dicho Convenio de Empresa, para el uso adecuado del lenguaje en la totalidad del articulado del mismo.

Indicadores: Nuevo Texto del Convenio.

- 1.4 Requerir a los Proveedores de Cursos de Formación para que utilicen un lenguaje no sexista y no discriminatorio en la impartición de los cursos para los cuales sean contratados.

Indicadores: Proveedores que imparten formación y Solicitudes tramitadas.

- 1.5 Vigilar el cumplimiento de las instrucciones impartidas para el correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre.

Indicadores: Casos detectados con un incorrecto tratamiento de la imagen.

- 1.6 Analizar las denominaciones de las Categorías utilizadas en los Recibos de Salarios. Requerir al Proveedor de cálculos y recibos de nóminas para que las adecuen mediante un lenguaje adecuado que diferencie entre ambos sexos.

Indicadores: Nuevos recibos de salarios con las denominaciones adecuadas.

Objetivo 2: Dar a conocer las nuevas acciones del Plan de Igualdad para los ejercicios 2011 y 2012, a todo el personal de la Empresa y compartir con él la aplicación del mismo, cualquiera que sea el puesto de trabajo ocupado.

- 2.1 Poner a disposición de la totalidad de la plantilla el contenido de las nuevas acciones del Plan de Igualdad.

Indicadores: Medio de distribución o publicación las acciones.

- 2.2 Recordar la posibilidad de participación de las trabajadoras y los trabajadores en la aplicación y mejora del Plan, mediante la remisión de propuestas o sugerencias.

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

Objetivo 3 Sensibilizar a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

- 3.1 Fomentar un lenguaje adecuado, mediante la divulgación de directrices o instrucciones al respecto, corrigiendo formas de comunicación incorrectas.

Indicadores: Contenidos, medios de distribución, destinatarias/os.

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.
- En lo relativo a Tablas Salariales, denominación Categorías / Oficios, y Texto Convenio Colectivo de Empresa, el Departamento de Recursos Humanos, y en concreto el Responsable de Relaciones Industriales.

❖ 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 información en la materia.

1.2 Información 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: Documentación distribuida y número 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.

1.4 Estudiar la posibilidad de diseñar preguntas a incluir en el test psicosocial que permitan detectar situaciones de discriminación o de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores: Test psicosocial, nuevas preguntas a incluir, en su caso.

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

- 2.1 Recordar el procedimiento específico que regula 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. “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:

- Realización de acciones informativas sobre la materia.
- Aplicación del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo de resultar procedente.

Artículo 17.- Otras medidas

17.1.- Objetivos.

Se establecen el siguiente objetivo a alcanzar por la Empresa:

Objetivo 1: Fomentar la concienciación de la plantilla frente a la violencia de género.

17.2.- Medidas

Para alcanzar dicho objetivo la Empresa adopta la siguiente medida:

Objetivo 1: Fomentar la concienciación de la plantilla frente a la violencia de género.

1.1 Difundir a toda la plantilla mediante la publicación en los tablones de anuncios y salvapantallas, las campañas de sensibilización contra el maltrato.

Indicadores: Carteles expuestos.

1.2 Distribuir a la totalidad de las mujeres en plantilla, información referente al Servicio Telefónico de Atención y Protección a las víctimas de violencia de género.

Indicadores: Documento distribuido. Número de mujeres.

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.