

**Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo**  
**Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo**  
**y Empleo de Valencia**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre Plan de Igualdad de la empresa Vossloh España, S.A. (Código: 46100152112015).*

**ANUNCIO**

Resolución de fecha 5 de junio de 2015, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del texto del Plan de Igualdad de la empresa Vossloh España, S.A.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la empresa Vossloh España, S.A., suscrito con fecha 16 de marzo de 2015 por la comisión negociadora del plan de igualdad formada, de una parte, por la representación de la empresa y, de la otra, por el comité de empresa, el cual viene a dar cumplimiento a lo establecido en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con lo establecido en el art. 85.1 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del 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, art. 2.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y art. 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; Decreto 9/2014, de 12 de junio, del president de la Generalitat, por el que determina las consellerías en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 88/2014, de 13 de junio, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero.- Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora del plan de igualdad y depósito del texto del acuerdo.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 5 de junio de 2015.—La Directora Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Margarita Vilarrasa Balanzá.

**PLAN DE IGUALDAD**  
**DE VOSSLOH ESPAÑA, S.A.**  
**2015 -2020**

Valencia, a 16 de Marzo de 2015

**PREÁMBULO**

**TÍTULO PRIMERO Disposiciones generales**

Artículo 1.- Partes suscriptoras.

Artículo 2.- Estructura del Plan de Igualdad.

Artículo 3.- Objetivo general del Plan de Igualdad.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación.

Artículo 5.- Vigencia. 4

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

Artículo 7.- Sistema de evaluación y seguimiento.

Artículo 8.- Derecho de acceso.

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

**TÍTULO SEGUNDO Áreas de actuación**

Artículo 10.- Acceso al empleo.

10.1.- Objetivos.

10.2.- Medidas.

10.3.- Recursos.

Artículo 11.- Conciliación

11.1.- Objetivos.

11.2.- Medidas.

11.3.- Recursos.

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

12.1.- Objetivos.

12.2.- Medidas.

12.3.- Recursos

Artículo 13.- Retribución

13.1.- Objetivos

13.2.- Medidas

13.3.- Recursos

Artículo 14.- Salud Laboral

14.1.- Objetivos.

14.2.- Medidas.

14.3.- Recursos

Artículo 15.- Comunicación y Lenguaje No Sexista

15.1.- Objetivos.

15.2.- Medidas

15.3.- Recursos

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

16.1.- Objetivos

16.2.- Medidas

16.3.- Recursos

Artículo 17.- Otras medidas

17.1.- Objetivos.

17.2.- Medidas

17.3.- Recursos

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

**ANEXO II GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**ANEXO III CALENDARIO DE ACTUACIONES**

**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, Ley Orgánica de Igualdad), 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 Ley Orgánica de Igualdad 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, habiendo suscrito este compromiso en el Convenio Colectivo en vigor.

En la actualidad, en la empresa prestan servicios laborales un total de 838 personas, de las cuales 106 son mujeres y 732 son hombres, de lo que se deriva que un 12,65%, de la plantilla está compuesta por mujeres y un 87,35% 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 Ley Orgánica de Igualdad, y más concretamente por lo dispuesto en el II Convenio Colectivo de la Empresa VOSSLOH, cuyo ámbito temporal abarca del 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016, establecido en su artículo 75, conforme a lo previsto en el artículo 85 del E.T, el compromiso de negociar Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

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.

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, Ricardo Martínez Caro, Ainhoa Masmano Vilar, en su calidad de Director de Recursos humanos, Jefe de Relaciones Industriales y Técnica en Relaciones Industriales respectivamente, en representación de la Empresa y, de otra, Vicente Carrió García, Víctor Lorenzo Rincón, Pedro R. Murat Castellanos, Pedro Martín Tormo, Manuel Ángel Sierra Sepúlveda y José María Izquierdo Ripoll 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 el 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 Ley Orgánica de Igualdad, el Plan será de aplicación a la totalidad de la Empresa, entendiendo 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 Mitxera, núm. 6, CP -46550-de Albuixech (Valencia), así como en su caso, en cualquier otro centro de trabajo que pudiera abrirse en el futuro, conforme a lo establecido en Convenio Colectivo.

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 cinco años, extendiéndose la misma desde el día 01-01-2015, día de su entrada en vigor, hasta el 31-12-2020.

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".

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 íntegra y automáticamente el Plan de Igualdad 2015-2020, por un periodo de 12 meses a fin de concluir las negociaciones del mismo. Las partes acordarán, en su caso, los objetivos y acciones correspondientes al periodo 01-01-2021 a 31-12-2021, permaneciendo en vigor a todos los efectos el presente Plan de Igualdad en dicho año.

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) Se establece Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad (CESI).

II) Se establece la figura 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) Se establecerán acciones de formación/información para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para todas las trabajadoras y trabajadores de nueva incorporación.

Aualmente 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 crea 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 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 con carácter ordinario, trimestralmente, durante el mes siguiente al fin de cada trimestre. De cada reunión se levantará acta.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, 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, siendo designado D. Juan José Ridaura Micó, Director de Recursos Humanos.

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 Ley Orgánica de Igualdad, la Empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como dispondrá de 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 queja, 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:** 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.

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

**Objetivo 4:** Garantizar que el personal de nueva incorporación, tanto becamos como contrataciones, sean informados de la existencia y contenido del Plan de Igualdad y protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## 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 o 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 quienes participan en los procesos de selección, no realizan preguntas relativas a maternidad, estado civil, etc. que pudieran incidir negativamente en los procesos de contratación como para convenios de prácticas (becas). Se recuerda a quienes efectúan las entrevistas que, a igualdad de condiciones debe ser seleccionada y/o contratada la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado, mediante correos o documento al efecto.

Indicadores: Numero de entrevistas hombres/mujeres realizadas y comunicaciones remitidas.

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.

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

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 que no lo hubiera recibido.

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

3.2. Formación en materia de Igualdad de Oportunidades al personal de otros departamentos que participa en entrevistas de selección.

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

Objetivo 4: Garantizar que el personal de nueva incorporación, tanto becas como contrataciones, sean informados de la existencia y contenido del Plan de Igualdad y protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4.1. Mantener informado al personal de nueva incorporación, tanto becas como contrataciones, de la existencia y contenido del Plan de Igualdad y protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicadores: Entrega del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones y protocolos adjuntos.

## 10.3.- Recursos

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

— Personas encargadas:

• Responsable en materia de selección de personal y colaboradores/as, 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 como medida de conciliación, para que su uso no represente discriminación en las retribuciones de quienes lo utilizan respecto de los que no lo utilizan.

Objetivo 4: Poner en marcha iniciativas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres para facilitar el cuidado de hijos.

### 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, número de personas a las que se dirige la medida.

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

2.1. Informar a las trabajadoras y los trabajadores sobre las distintas posibilidades de disfrute de permisos, licencias y excedencias, reducciones de jornada de las medidas de conciliación existentes en la Empresa, así como de su régimen de aplicación y procedimiento de solicitud.

Indicadores: Se dispondrá del documento informativo del tipo de medios utilizados, detalle de mujeres y hombres a los que les afecta.

2.2. Mantener informada a la plantilla de las novedades legislativas que se produzcan en materia de conciliación durante la vigencia del plan.

Indicadores: Se dispondrá de la comunicación realizada, medios utilizados y colectivo al que se comunica.

2.3. Realizar un informe en el que se detalle información estadística de reducciones de jornada por guarda legal y cuidados familiares, excedencias por cuidados, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia para su traslado a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Indicadores: Datos estadísticos recogidos y trasladados a la comisión de seguimiento.

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.

Objetivo 4: Poner en marcha iniciativas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres para facilitar el cuidado de hijos.

4.1. Procurar la consecución de acuerdos con las autoridades locales para obtener facilidades en el uso de medios que mejoren la conciliación (guarderías, ludotecas, escuelas de verano, etc...).

Indicadores: Acuerdos alcanzados.

4.2. Habilitar en las instalaciones de la empresa un espacio dirigido a las mujeres en periodo de lactancia para facilitar su prolongación.

Indicadores: Habilitación de la zona.

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.

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: Seguir avanzando en 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: Garantizar la sensibilización a la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 4: 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: Seguir avanzando en 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. Se dispondrá de información 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. Seguir avanzando en la perspectiva de género entre los criterios de valoración para la promoción de trabajadoras y trabajadores, estableciendo que, a iguales condiciones, será promocionada/o 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, acuerdos que se alcancen en su caso.

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 cubrirlos y de las personas que cubran las vacantes

Objetivo 3: Garantizar la sensibilización a la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

3.1. Realizar acciones formativas/informativas para sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Anualmente se efectuará información/formación al personal de nuevo ingreso que no hubiera recibido la formación/información de dichas acciones.

Indicadores: Tipos de medios de información y/o formación relacionada con la materia.

Objetivo 4: Mejorar el acceso a la formación garantizando el fomento de la igualdad en este ámbito.

4.1. 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.

4.2. 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) los diferentes cursos a los que puedan tener acceso.

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: Seguir avanzando en la perspectiva de género en las actuaciones que se deriven de la Evaluación de Riesgos, Plan de Prevención y cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Objetivo 2: Incorporar la perspectiva de género en la formación e información proporcionada al personal de la empresa y en la Vigilancia de la Salud, cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes.

##### 14.2.- Medidas.

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

Objetivo 1: Seguir avanzando en la perspectiva de género en las actuaciones que se deriven de la Evaluación de Riesgos, Plan de Prevención y cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

1.1. Realizar mediciones periódicas de control anuales (al menos una) en aquellos puestos donde exista exposición a contaminantes químicos.

Indicadores: Muestreo e informes de medición higiénica.

1.2. Plan de sustitución productos teratógenos que puedan producir malformaciones en el feto en secciones de Taller donde existan puestos de trabajo ocupados por mujeres.

Indicadores: Base datos SAP. Comunicación y gestión con compras y Responsables de Taller.

1.3. Analizar los actuales protocolos y proponer mejoras si proceden.

Indicadores: Conclusiones e informes.

1.4. En base a la evaluación de riesgos específica, proceder al cambio de puesto de trabajo, siempre que sea posible, de las empleadas en situaciones de embarazo, en caso de que las funciones que desarrollen 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: Informes evaluación específica y comunicaciones. Estadística.

1.5. Potenciar el diseño de programas de promoción de salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas o con mayor incidencia en la mujer, así como de los hombres.

1.5.1. Autoexploración Mamaria.

1.5.2. Información y Prevención del cáncer de cuello de útero.

1.5.3. Información y Prevención de la Osteoporosis.

1.5.4. Información sobre la Menopausia.

1.5.5. Prevención del cáncer de útero.

1.5.6. Prevención del cáncer de ovarios.

1.5.7. Prevención del cáncer de próstata.

Indicadores: Tipo de campaña, contenido, medios empleados y nivel de difusión.

Objetivo 2: Incorporar la perspectiva de género en la formación e información proporcionada al personal de la empresa y en la Vigilancia de la Salud, cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes.

2.1. Impulsar programas preventivos específicamente dirigidos a garantizar las condiciones de seguridad en relación con la función reproductora de mujeres y hombres 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: Productos perjudiciales encontrados y medidas adoptadas, número de mujeres y hombres que ocupan los puestos.

2.1.2. Difundir de nuevo el Protocolo de actuación en caso de embarazo o lactancia y el Procedimiento de Protección de personas sensibles y embarazadas con sus nuevas modificaciones y codificaciones en función de Ohsas 18001.

Indicadores: Contenido, tipo de información y medios empleados.

2.1.3. Entregar el Protocolo de actuación en caso de embarazo a las mujeres de nuevo ingreso.

Indicadores: Contenido, tipo de información y medios empleados.

#### 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 y Servicio de Prevención.

— Medios concretos:

- Comunicación del Servicio de Prevención al Dpto. de Compras y Responsables de Taller del protocolo de sustitución de los productos teratógenos.

- Nueva difusión de protocolo de comunicación ante situaciones de embarazo por parte del Servicio de Prevención a las trabajadoras de la empresa y envío del Procedimiento VSP-PHS-21 (Protección de personas sensibles y embarazadas) al personal implicado.

- Colaboración activa con el Servicio de Prevención para gestionar acciones y medidas de información, formación y sensibilización de trabajadores y trabajadoras de la empresa.

- Colaboración activa entre el Servicio de Prevención, RRHH y Servicio Médico para la ejecución correcta del Protocolo de actuación en caso de embarazo o lactancia.

#### 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. Redactar el texto del II Convenio Colectivo utilizando el uso adecuado del lenguaje en la totalidad del articulado del mismo.

Indicadores: Nuevo Texto del Convenio.

1.2. Elaborar el nuevo sistema de Clasificación Profesional por Grupos Profesionales y Niveles que sustituyen al sistema de Categorías Profesionales anterior utilizando un lenguaje adecuado.

Indicadores: Documento de Clasificación Profesional.

1.3. Redactar la nueva Normativa de Ascensos del personal de taller, favoreciendo la promoción al género infrarrepresentado y utilizando un lenguaje adecuado.

Indicadores: Nuevo Texto Normativa de Ascensos Personal de Taller.

1.4. Realizar un correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre recordando las instrucciones impartidas para el correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre y vigilar su cumplimiento.

Indicadores: Nueva comunicación y casos detectados con un incorrecto tratamiento de la imagen.

1.5. Velar y colaborar con las Mesas Electorales constituidas para las elecciones sindicales 2015 para que las actas y avisos que se realicen o publiquen utilicen un lenguaje adecuado sin sesgo de género.

Indicadores: Avisos publicados con lenguaje correcto/incorrecto.

Objetivo 2: 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.

2.1. 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, de trato y no discriminación.

Indicadores: Medio de distribución o publicación del Plan y colectivo al que se distribuye.

2.2. Fomentar la 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 y comunicaciones solicitando participación.

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, Clasificación Profesional, Normativa de Ascensos 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 (físico e informático, vía email) 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 u orientación sexual.

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

### 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 u orientación sexual.

1.1. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, u orientación sexual mediante información / formación en la materia.

Indicadores: Tipo de documento / formación y personal destinatario.

1.2. Formación/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: Cursos y o documentos, duración, 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.

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

1.4. Diseñar preguntas a incluir en el test psicosocial que permitan detectar situaciones de discriminación o de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual.

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 u orientación sexual.

2.1. Distribuir el procedimiento específico que regula la actuación empresarial en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual, dando cauce a las denuncias que puedan formular las trabajadoras y los trabajadores objeto del mismo.

Indicadores: Documentos y medios de difusión, 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, 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 u orientación sexual.

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 y la Comisión Instructora frente al Acoso.

— Medios:

- Realización de acciones informativas / formativas sobre la materia.

- Aplicación del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual 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 tablores 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.

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 u orientación sexual, 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 u orientación sexual 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 u orientación sexual.

Artículo 3.- Medidas preventivas.

Como medida preventiva frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual, 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 u orientación sexual 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. Queja o denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación de la queja o denuncia por la persona afectada e irá dirigida al Departamento de Recursos Humanos de la empresa o bien cualquier persona integrante de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

2. Forma.

La queja o 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, 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 Comisión Instructora frente al Acoso, y siempre con el fin de alcanzar la mejor solución posible para las partes implicadas.

6. Comisión Instructora frente al Acoso.

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

La Comisión Instructora frente al Acoso 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 Comisión Instructora frente al Acoso, 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 Comisión Instructora frente al Acoso 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 u orientación sexual 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 u orientación sexual 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 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 Ley Orgánica de Igualdad).

##### • 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 Ley Orgánica de Igualdad).

##### • 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 Ley Orgánica de Igualdad).

##### • 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 socio-laboral 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.

**CALENDARIO ACCIONES PLAN DE IGUALDAD**

| ART.º | ÁREA             | OBJETIVO   | MEDIDA  | RESPONSABLES  | FECHAS PLAN        |
|-------|------------------|--|---|---|--------------------|
| 10    | ACCESO AL EMPLEO | 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.                     | 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.  | JJ. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>C. GARCÍA<br>A. SAEZ               | ANUAL<br>DICIEMBRE |
| 10    | ACCESO AL EMPLEO | 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.                     | 1.2 Asegurar que quienes participan en los procesos de selección, no realizan preguntas relativas a maternidad, estado civil, etc. que pudieran incidir negativamente en los procesos de contratación como para convenios de prácticas (becas). Se recuerda a quienes efectúan las entrevistas que, a igualdad de condiciones debe ser seleccionada y/o contratada la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado, mediante correos o documento al efecto. | JJ. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>C. GARCÍA                          | ANUAL<br>DICIEMBRE |
| 10    | ACCESO AL EMPLEO | 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.                     | 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.  | JJ. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>C. GARCÍA                          | S/F                |
| 10    | ACCESO AL EMPLEO | 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.   | JJ. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>C. GARCÍA                          | ANUAL MARZO        |
| 10    | ACCESO AL EMPLEO | 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 que no lo hubiera recibido.   | JJ. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>C. GARCÍA<br>A. SAEZ               | SEPTIEMBRE<br>2015 |
| 10    | ACCESO AL EMPLEO | 3- Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y sensibilidad hacia la Igualdad de Oportunidades.   | 3.2 Formación en materia de Igualdad de Oportunidades al personal de otros departamentos que participa en entrevistas de selección.   | JJ. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>C. GARCÍA<br>A. SAEZ               | SEPTIEMBRE<br>2015 |
| 10    | ACCESO AL EMPLEO | 4- Garantizar que el personal de nueva incorporación, tanto becas como contrataciones, sean informados de la existencia y contenido del Plan de Igualdad y protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.                  | 4.1 Mantener informado al personal de nueva incorporación, tanto becas como contrataciones, de la existencia y contenido del Plan de Igualdad y protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.  | R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO<br>J. REDONDO<br>C. GARCÍA<br>A. SAEZ | ANUAL<br>DICIEMBRE |

## CALENDARIO ACCIONES PLAN DE IGUALDAD

| ARTº. | ÁREA   | OBJETIVO   | MEDIDA   | RESPONSABLES  | FECHAS PLAN                      |
|-------|--|--|--|---|----------------------------------|
| 11    | CONCILIACIÓN   | 1- Sensibilizar a las trabajadoras o 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.  | JJ. RIDAURA<br>R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO                      | JULIO 2015<br>JULIO 2017         |
| 11    | CONCILIACIÓN   | 2- Fomentar la información sobre el uso de permisos, licencias, y situaciones de excedencia.   | 2.1 Informar a las trabajadoras y los trabajadores sobre las distintas posibilidades de disfrute de permisos, licencias y excedencias, reducciones de jornada de las medidas de conciliación existentes en la Empresa, así como de su régimen de aplicación y procedimiento de solicitud.  | R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO                                     | NOV 2015<br>NOV 2017<br>NOV 2019 |
| 11    | CONCILIACIÓN   | 2- Fomentar la información sobre el uso de permisos, licencias, y situaciones de excedencia.   | 2.2 Mantener informada a la plantilla de las novedades legislativas que se produzcan en materia de conciliación durante la vigencia del plan.  | R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO                                     | S/F                              |
| 11    | CONCILIACIÓN   | 2- Fomentar la información sobre el uso de permisos, licencias, y situaciones de excedencia.   | 2.3 Realizar un informe en el que se detalle información estadística de reducciones de jornada por guarda legal y cuidados familiares, excedencias por cuidados, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia para su traslado a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.   | R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO                                     | ANUAL ENERO                      |
| 11    | CONCILIACIÓN   | 3- Vigilar la aplicación de la Flexibilidad Horaria del Art. 13 del Convenio Colectivo como medida de conciliación, 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, recordándole 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.                                  | JJ. RIDAURA<br>R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO<br>COMISIÓN PRODUCT. | ANUAL OCTUBRE                    |
| 11    | CONCILIACIÓN   | 4- Poner en marcha iniciativas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres para facilitar el cuidado de hijos.  | 4.1 Procurar la consecución de acuerdos con las autoridades locales para obtener facilidades en el uso de medios que mejoren la conciliación (guarderías, ludotecas, escuelas de verano, etc...).  | JJ. RIDAURA<br>R. MARTÍNEZ                                    | ANUAL JULIO                      |
| 11    | CONCILIACIÓN   | 4- Poner en marcha iniciativas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres para facilitar el cuidado de hijos.  | 4.2 Habilitar en las instalaciones de la empresa un espacio dirigido a las mujeres en periodo de lactancia para facilitar su prolongación.   | JJ. RIDAURA<br>R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO                      | 2015                             |
| 12    | CONTRATACIÓN,<br>CLASIFICACIÓN,<br>PROMOCIÓN,<br>FORMACIÓN | 1- Seguir avanzando en 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. Se dispondrá de información con expresión del sexo infrarrepresentado y candidatos/as del proceso. | JJ. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>C. GARCÍA                        | ANUAL MARZO                      |
| 12    | CONTRATACIÓN,<br>CLASIFICACIÓN,<br>PROMOCIÓN,<br>FORMACIÓN | 1- Seguir avanzando en la perspectiva de género en el área de contratación, clasificación profesional, promoción y formación.  | 1.2 Seguir avanzando en la perspectiva de género entre los criterios de valoración para la promoción de trabajadoras y trabajadores, estableciendo que, a iguales condiciones, será promocionada/o la candidata o el candidato del sexo infrarrepresentado en el área o puesto de trabajo al que opta.   | J. REDONDO<br>C. GARCÍA<br>R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO          | ANUAL JUNIO                      |

## CALENDARIO ACCIONES PLAN DE IGUALDAD

| ARTº. | ÁREA   | OBJETIVO  | MEDIDA  | RESPONSABLES                             | FECHAS PLAN |
|-------|--|---|---|--|-------------|
| 12    | CONTRATACIÓN,<br>CLASIFICACIÓN,<br>PROMOCIÓN,<br>FORMACIÓN | 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.   | JJ. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>M.GRANDA    | S/F         |
| 12    | CONTRATACIÓN,<br>CLASIFICACIÓN,<br>PROMOCIÓN,<br>FORMACIÓN | 3- Garantizar la sensibilización a la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.  | 3.1 Realizar acciones formativas/informativas para sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Anualmente se efectuará información/formación al personal de nuevo ingreso que no hubiera recibido la formación/información de dichas acciones.   | JJ. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>A. SAEZ     | ANUAL       |
| 12    | CONTRATACIÓN,<br>CLASIFICACIÓN,<br>PROMOCIÓN,<br>FORMACIÓN | 4- Mejorar el acceso a la formación garantizando el fomento de la igualdad en este ámbito.  | 4.1 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.   | JJ. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>A. SAEZ     | ANUAL       |
| 12    | CONTRATACIÓN,<br>CLASIFICACIÓN,<br>PROMOCIÓN,<br>FORMACIÓN | 4- Mejorar el acceso a la formación garantizando el fomento de la igualdad en este ámbito.  | 4.2 Fomentar el reciclaje profesional de las personas que, por motivos familiares, hayan permanecido alejadas de la actividad profesional durante largos periodos 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.).            | JJ. RIDAURA<br>R. MARTÍNEZ<br>J. REDONDO | S/F         |
| 13    | RETRIBUCIÓN  | 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.  | JJ. RIDAURA<br>R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO | ANUAL MARZO |
| 13    | RETRIBUCIÓN  | 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.                        | 1.2 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. | JJ. RIDAURA<br>R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO | ANUAL MARZO |
| 14    | SALUD<br>LABORAL   | 1- Seguir avanzando en la perspectiva de género en las actuaciones que se deriven de la Evaluación de Riesgos, Plan de Prevención y cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales. | 1.1 Realizar mediciones periódicas de control anuales (al menos una) en aquellos puestos donde exista exposición a contaminantes químicos y que estén ocupados por mujeres.   | L. MESA<br>SPA - TECN.                   | ANUAL ABRIL |

**CALENDARIO ACCIONES PLAN DE IGUALDAD**

| ARTº. | ÁREA          | OBJETIVO  | MEDIDA   | RESPONSABLES                          | FECHAS PLAN  |
|-------|---------------|---|--|---------------------------------------|--|
| 14    | SALUD LABORAL | 1-Seguir avanzando en la perspectiva de género en las actuaciones que se deriven de la Evaluación de Riesgos, Plan de Prevención y cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.                | 1.2 Plan de sustitución productos teratógenos que puedan producir malformaciones en el feto en secciones de Taller donde existan puestos de trabajo ocupados por mujeres.  | L. MESA<br>SPA - TECN.                | S/F  |
| 14    | SALUD LABORAL | 1- Seguir avanzando en la perspectiva de género en las actuaciones que se deriven de la Evaluación de Riesgos, Plan de Prevención y cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.               | 1.3 Analizar los actuales protocolos y proponer mejoras si proceden.   | L. MESA<br>SPA - TECN.<br>SPA - VS    | FEBRERO 2015<br>FEBRERO 2017<br>FEBRERO 2019   |
| 14    | SALUD LABORAL | 1- Seguir avanzando en la perspectiva de género en las actuaciones que se deriven de la Evaluación de Riesgos, Plan de Prevención y cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.               | 1.4 En base a la evaluación de riesgos específica, proceder al cambio de puesto de trabajo, siempre que sea posible, de las empleadas en situaciones de embarazo, en caso de que las funciones que desarrollen habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud del feto, y mientras éste persista, así como en caso de lactancia natural.  | JJ. RIDAURA<br>L. MESA<br>SPA - VS    | S/F  |
| 14    | SALUD LABORAL | 1- Seguir avanzando en la perspectiva de género en las actuaciones que se deriven de la Evaluación de Riesgos, Plan de Prevención y cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.               | 1.5 Potenciar el diseño de programas de promoción de salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer.<br><br>1.2.1 Autoexploración Mamaria.<br>1.2.2 Información y Prevención del cáncer de cuello de útero.<br>1.2.3 Información y Prevención de la Osteoporosis.<br>1.2.4 Información sobre la Menopausia.<br>1.2.5 Prevención del cáncer de útero.<br>1.2.6 Prevención del cáncer de ovarios.  | L. MESA<br>M. GRANDA<br>SPA - VS      | FEBRERO 2015<br>FEBRERO 2016<br>FEBRERO 2017<br>FEBRERO 2018<br>SEPTIEMBRE 2019<br>SEPTIEMBRE 2020 |
| 14    | SALUD LABORAL | 2- Seguir avanzando en la perspectiva de género en la formación e información proporcionada al personal de la empresa y en la Vigilancia de la Salud, cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes. | 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.<br>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.   | L. MESA<br>SPA - TECN.                | ANUAL SEPT   |
| 14    | SALUD LABORAL | 2- Seguir avanzando en la perspectiva de género en la formación e información proporcionada al personal de la empresa y en la Vigilancia de la Salud, cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes. | 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.<br>2.1.2 Difundir de nuevo el Protocolo de actuación en caso de embarazo o lactancia y el Procedimiento de Protección de personas sensibles y embarazadas con sus nuevas modificaciones y codificaciones en función de Ohsas 18001. | SPA - VS<br>R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO | ABRIL 2016<br>ABRIL 2018<br>ABRIL 2020   |
| 14    | SALUD LABORAL | 2- Seguir avanzando en la perspectiva de género en la formación e información proporcionada al personal de la empresa y en la Vigilancia de la Salud, cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes. | 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.<br>2.1.3 Entregar el Protocolo de actuación en caso de embarazo a las mujeres de nuevo ingreso.   | SPA - VS                              | S/F  |

## CALENDARIO ACCIONES PLAN DE IGUALDAD

| ARTº. | ÁREA  | OBJETIVO  | MEDIDA  | RESPONSABLES                              | FECHAS PLAN                         |
|-------|---|---|---|---|-------------------------------------|
| 15    | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA              | 1- Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.   | 1.1 Redactar el texto del II Convenio Colectivo utilizando el uso adecuado del lenguaje en la totalidad del articulado del mismo.   | R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO<br>J.J. RIDAURA | ENERO 2015                          |
| 15    | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA              | 1- Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.   | 1.2 Elaborar el nuevo sistema de Clasificación Profesional por Grupos Profesionales y Niveles que sustituyen al sistema de Categorías Profesionales anterior utilizando un lenguaje adecuado.   | R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO<br>J.J. RIDAURA | ENERO 2015                          |
| 15    | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA              | 1- Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.   | 1.3 Redactar la nueva Normativa de Ascensos del personal de taller, favoreciendo la promoción al género infrarrepresentado y utilizando un lenguaje adecuado.   | R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO<br>J.J. RIDAURA | ENERO 2015                          |
| 15    | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA              | 1- Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.   | 1.4 Realizar un correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre recordando las instrucciones impartidas para el correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre y vigilar su cumplimiento.                          | R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO<br>J.J. RIDAURA | NOV 2016<br>NOV 2018<br>NOV 2020    |
| 15    | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA              | 1- Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.   | 1.5 Velar y colaborar con las Mesas Electorales constituidas para las elecciones sindicales 2015 para que las actas y avisos que se realicen o publiquen utilicen un lenguaje adecuado sin sesgo de género.                               | R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO<br>M. GRANDA    | FEBRERO 2015<br>FEBRERO 2019        |
| 15    | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA              | 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. | 2.1 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.              | R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO                 | NOVIEMBRE 2015                      |
| 15    | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA              | 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. | 2.2 Fomentar la participación de las trabajadoras y los trabajadores en la aplicación y mejora del Plan, mediante la remisión de propuestas o sugerencias.  | R. MARTÍNEZ<br>M. GRANDA<br>A. MASMANO    | ANUAL ABRIL                         |
| 15    | COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA              | 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.  | M. GRANDA<br>R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO    | MAYO 2016<br>MAYO 2018<br>MAYO 2020 |
| 16    | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 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.   | J.J. RIDAURA<br>R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO | S/F                                 |
| 16    | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 1- Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.   | 1.2 Formación/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.                         | J.J. RIDAURA<br>J. REDONDO<br>A. SAEZ     | OCTUBRE 2016<br>OCTUBRE 2017        |
| 16    | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 1- Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.   | 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. | M. GRANDA<br>A. MASMANO<br>R. MARTÍNEZ    | ANUAL MAYO                          |

## CALENDARIO ACCIONES PLAN DE IGUALDAD

| ARTº. | ÁREA  | OBJETIVO  | MEDIDA  | RESPONSABLES   | FECHAS PLAN    |
|-------|---|---|---|--|----------------|
| 16    | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 1- Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.                     | 1.4 Diseñar preguntas a incluir en el test psicosocial que permitan detectar situaciones de discriminación o de acoso sexual o por razón de sexo.   | L. MESA  | OCTUBRE 2015   |
| 16    | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 2- Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo. | 2.1 Distribuir 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".                     | JJ.RIDAURA<br>M. GRANDA<br>A. MASMANO<br>R. MARTÍNEZ | NOVIEMBRE 2015 |
| 16    | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 2- Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo. | 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.  | JJ.RIDAURA<br>M. GRANDA<br>A. MASMANO<br>R. MARTÍNEZ | ANUAL JUNIO    |
| 16    | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 2- Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo. | 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. | JJ.RIDAURA<br>R. MARTÍNEZ<br>A. MASMANO              | S/F            |
| 16    | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 2- Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o 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.  | I. PARRA<br>JJ.RIDAURA<br>R. MARTÍNEZ                | S/F            |
| 17    | OTRAS MEDIDAS                                   | 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 tabloneros de anuncios y salvapantallas, las campañas de sensibilización contra el maltrato.  | JJ.RIDAURA<br>M. GRANDA<br>A. MASMANO                | ANUAL MARZO    |
| 17    | OTRAS MEDIDAS                                   | 1- Fomentar la concienciación de la plantilla frente a la violencia de género.                                | 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.   | M. GRANDA  | ANUAL NOV      |