

I PLAN DE IGUALDAD

GRUPO CASVA/SIMETRIA



Compuesto por 2 sociedades:

Casva Seguridad S.L. con CIF: B12508370

Casva Control S.L. con CIF: B46135455

Vigencia del 31/03/2023 hasta el 30/03/2027



INDICE

1. Introducción
 2. Información de la empresa
 3. Análisis y diagnóstico
 4. Medios y recursos
 5. Conclusiones del diagnóstico y análisis de datos.
 6. Objetivos
 - 7 Plan de acción
 8. Ámbito de aplicación y vigencia.
 9. Auditoría retributiva.
 10. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
 11. Calendario y Presupuesto
 12. Seguimiento del plan de igualdad
 13. Evaluación del Plan de igualdad
 14. Procedimiento de modificación o revisión
 15. Sistema de resolución de conflictos
 16. Registro del Plan de igualdad.
 17. Aprobación del Plan de igualdad por la Comisión negociadora.
- Anexos:
- Acta Constitución Comisión negociadora del Plan de Igualdad
 - Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo
 - Protocolo de apoyo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género
 - Auditoría Retributiva

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo).

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y acordar con la representación legal de la plantilla en la empresa.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un **principio jurídico universal** reconocido en la legislación internacional, europea, estatal y autonómica. El grupo de empresas ha contado con la siguiente normativa aplicable en el proceso de elaboración de su plan de igualdad:

- La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de **Protección integral contra la Violencia de Género**.
- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de igualdad de grupo CASVA.

En el Diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se analiza si cada una de las empresas del grupo CASVA: Casva Seguridad SL. Y Casva Control SL., respetan la igualdad de

trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptadas medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico es conocer la situación exacta en la que se encuentra la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tiene tres finalidades:

1. Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
2. Obtener información acerca de:
 - Características de la plantilla y sus necesidades.
 - Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
3. Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

2. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA.

➔ DATOS BÁSICOS

INFORMACIÓN SOBRE EL DIAGNÓSTICO Y EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA	
Periodo de referencia de los datos analizados	01/01/2021 a 31/12/2021
Fecha de recogida de la información:	Mayo-junio de 2022
Fecha de realización del diagnóstico:	Junio-septiembre 2022
Personas que han intervenido en su realización:	- Responsable de Recursos Humanos: M ^a Amparo Calvo Rodríguez - Comisión negociadora del Plan de igualdad
Agente de igualdad o consultora externa especializada en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.	Técnica en Igualdad: María Luisa Capellán González

➔ EMPRESA CASVA SEGURIDAD SL.

DATOS DE LA EMPRESA. CASVA SEGURIDAD	
Razón social	Casva Seguridad S.L

NIF	B12508370					
Domicilio social	Paseo Buenavista, s/n. Edifi. Simetría. Grao de Castellón. 12100					
Forma jurídica	Sociedad Laboral Unipersonal.					
Año de constitución	1990					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Rafael Pérez Rodríguez					
Cargo	Director de Recursos Humanos					
e-mail	rperez@simetriagrupo.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María Amparo Calvo Rodríguez					
Cargo	Responsable Recursos Humanos					
Telf.	670386631					
e-mail	macalvo@simetriagrupo.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Seguridad Privada					
CNAE	8010					
Descripción de la actividad	Seguridad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Valenciana					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	71	Hombres	280	Total	351
Centros de trabajo	5					
Facturación anual (€)	11.469.231 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las trabajadoras y los trabajadores	Mujeres	4	Hombres	11	Total	15
Convenio/s Colectivo/s de aplicación:	Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad					

Dimensión de la empresa y dispersión geográfica

Geográficamente presente en: Alicante, Castellón, Madrid, Murcia y Valencia.

➔ EMPRESA CASVA CONTROL S.L.

DATOS DE LA EMPRESA CASVA CONTROL S.L.						
Razón social	Casva Control S.L.					
NIF	B46135455					
Domicilio social	Paseo Buenavista, s/n. Edfi. Simetría. Grao de Castellón. 12100					
Forma jurídica	Sociedad Laboral Unipersonal.					
Año de constitución	2020					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Rafael Pérez Rodríguez					
Cargo	Director de Recursos Humanos					
e-mail	rperez@simetriagrupo.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María Amparo Calvo Rodríguez					
Cargo	Responsable Recursos Humanos					
Telf.	670386631					
e-mail	macalvo@simetriagrupo.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios Auxiliares					
CNAE	8110					
Descripción de la actividad	Servicios Auxiliares					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Valenciana					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	18	Hombres	27	Total	45
Centros de trabajo	3					
Facturación anual (€)	896.312€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos		No				
Representación Legal y/o sindical de las trabajadoras y los trabajadores	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1
	Convenio/s Colectivo/s de aplicación:					
		Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.				
Dimensión de la empresa y dispersión geográfica		Geográficamente presente en: Alicante, Castellón y Valencia.				

➤ PRESENTACIÓN DE LAS EMPRESAS

Casva Seguridad nace en 1990, su actividad principal es la gestión de servicios de vigilancia, protección de personas, instalación de sistemas electrónicos y central receptora. Realiza la cobertura integral de seguridad tanto para empresas públicas como privadas. Forma parte del grupo Simetría, un grupo empresarial que cuenta con empresas de construcción, materiales de construcción y servicios de desarrollo entre otras.

Casva Seguridad cuenta con 4 centros de trabajo, en las provincias de Alicante, Castellón, Murcia y Valencia.

Casva Control nace en 2020, su actividad principal es la de prestar servicios auxiliares. Tanto para empresas públicas como privadas. Forma parte del grupo Simetría, un grupo empresarial que cuenta con empresas de Construcción, materiales de construcción y servicios de desarrollo entre otras.

Casva Control cuenta con 3 centros de trabajo, en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante

➤ JUSTIFICACIÓN PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO DE LAS 2 SOCIEDADES

Con la entrada en vigor del El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se deja abierta la opción a poder realizar planes de igualdad de grupo, según establece literalmente su artículo 2. Punto 6:

“Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad”

Aprovechando la coyuntura de la necesidad de tener que readaptar el anterior Plan de Igualdad de Casva Seguridad S.L. a la nueva normativa, generado por el cambio legislativo en materia de Planes de Igualdad, y dado que Casva Control S.L. cuenta ya con 45 personas trabajadoras, la Empresa propone poder hacer un Plan de Grupo que aglutine a las 2 empresas por los siguientes motivos:

- Las actividades de seguridad y las actividades de servicios de auxiliares son muy similares en cuanto a procesos y procedimientos de trabajo.
- La mayoría de clientes que requieren servicios de seguridad, complementan sus necesidades con servicios auxiliares.
- Previamente Casva Seguridad amplió su actividad para poder prestar servicios de auxiliares, y los auxiliares que había contratados en Grupo Simetría inicialmente estuvieron contratados en Casva Seguridad S.L. hasta que se creó la Empresa Casva Control S.L.
- La Gerencia de Casva Seguridad y Casva Control es compartida y llevada a cabo por las mismas personas.
- Los servicios compartidos de grupo son los mismos, ya que las 2 sociedades pertenecen a Grupo Simetría. Y por lo tanto comparte políticas de recursos humanos, igualdad, responsabilidad social corporativa y prevención de riesgos laborales, entre otros.
- Los sindicatos mayoritarios a nivel nacional gestionan ambas actividades desde las mismas federaciones, por lo que los interlocutores para la negociación del plan son las mismas federaciones y mismas personas responsables.

Toda esta situación se expone en la primera reunión en la que se convoca a todo el banco social para la promoción del Plan de Igualdad, y por su parte les parece apropiado establecer un Plan de Igualdad de Grupo, con los condicionantes que operan en ambas sociedades.

➔ COMPROMISO EMPRESARIAL CON LA IGUALDAD Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- ➔ La empresa **CASVA SEGURIDAD Y CASVA CONTROL** se comprometen a implantar un Plan de igualdad de grupo en su organización.
- ➔ Se **informa a la plantilla** a sobre la decisión de implantar el Plan de igualdad, a la vez que se les solicita la cumplimentación de un cuestionario de opinión en relación a la igualdad en la empresa.
- ➔ En el proceso se contará con una **consultora externa** y agente de igualdad, especializada en la implantación de planes de igualdad en las empresas.

- La empresa promueve la **creación de una comisión negociadora**, en este caso híbrida, ya que la empresa cuenta con Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en alguno de los centros de trabajo y en otros no.
- Los sindicatos y los miembros de la RLPT fueron convocados por la empresa con fecha 04/07/2022 para la promoción de la negociación del Plan de Igualdad en calidad de sindicato más representativo a nivel estatal, así como sindicato que cuenta con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Plan de Igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el art. 87.1, párrafo 3º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “ET”), en relación con el art. 87.2 de la misma norma. Siendo convocados según la norma los sindicatos UGT, CCOO Y USO a través de sus federaciones Nacionales. Y siendo convocado también a los miembros de la RLPT de CSIF, por parte del banco social.

A esta convocatoria responden los siguientes sindicatos delegando representación en:

- UGT: La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC UGT) delega su representatividad en D^a. M^a Luisa Cubero Rincón
- CCOO: el Secretario de Organización de CCOO del Hábitat delega su representatividad en D. Miguel Ángel Escobar Lluch
- USO: el Secretario General de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la Unión Sindical Obrera delega su representatividad en D^a. Ana Vanesa Navarro Rodríguez.
- El proceso de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad se ha regido por la buena fe de ambas partes, tendente a conseguir un acuerdo, señalando el artículo 5.2 del RD 901/2020 que en lo no expresamente regulado en el desarrollo reglamentario se estará en lo establecido en el Art. 89 del ET aprobado por RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.
- La **mesa negociadora se constituye** formalmente el 19/07/2022 a través del “**Acta de constitución de la comisión negociadora**” que incluye tanto la composición de la comisión negociadora, las funciones y el régimen de funcionamiento. integrada por representantes de la dirección de la empresa y por la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo que cuenta con RLPT y representantes sindicales del centro de trabajo que no tiene RLPT. Esta comisión no es paritaria, en el número de mujeres y hombres que la integran.
- A las reuniones ha asistido la **consultora externa**, experta en igualdad en el ámbito empresarial, cuya función ha sido el asesoramiento y acompañamiento en todo el proceso. La consultora que ha participado en el proceso cumple con el deber de sigilo y confidencialidad de la información que expresamente le es comunicada con carácter reservado.
- Ningún documento o información proporcionada por la empresa podrá ser utilizado con fines distintos de los que motivaron su entrega.

- ➔ El resultado de las negociaciones queda plasmado por escrito en las sucesivas actas de reuniones y en el presente Plan de Igualdad, firmado por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a través del REGCOM.

La composición de la mesa queda finalmente constituida por:

- De una parte, como representación de la empresa
 - Rafael Pérez Rodríguez, en calidad de Director de Recursos Humanos.
 - M^a Amparo Calvo Rodríguez, en calidad de Responsable de Recursos Humanos
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras
 - ▣ Centros de trabajo con RLPT en Casva Seguridad SL: Castellón y Valencia y Centros de trabajo con RLPT en Casva Control SL: Castellón
 - Ramona Laura Artenie Artenie, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad SL de Castellón por UGT
 - Isabel Albea González, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad SL de Castellón por CCOO
 - Jorge Aznar Gómez, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad SL de Castellón por USO
 - Ángel Martí Sanz, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad SL de Castellón por CSIF
 - Ángel Andreu Oliveras, como Delegado de Personal de Casva Control S.L. de Castellón por CCOO
 - Suplentes:
 - Alenjandro Becerril Bernados, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad SL de Castellón por UGT
 - M^a Dolores Silvestre Piqueras, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad SL de Castellón por CCOO
 - ▣ Centro de trabajo sin RLPT: en Casva Seguridad SL: Alicante, Madrid y Murcia y Centros de trabajo sin RLPT en Casva Control SL: Valencia y Alicante
 - FESMC-UGT responsable de igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares, a través de M^a Luisa Cubero Rincón
 - SECRETARIA MUJERES CCOO del Habitat, a través de Miguel Ángel Escobar Lluch
 - FTSP-USO, a través de Ana Vanesa Navarro Rodríguez.
- Además, ha participado en calidad de entidad Asesora:
 - ▣ María Luisa Capellin González.

COMPROMISO PARA EXTENDER LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD AL CONJUNTO DEL GRUPO EMPRESARIAL

La Dirección del **Grupo Empresarial SIMETRIA** firmemente comprometida con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, plantea como uno de sus objetivos más prioritarios, establecer las medidas necesarias para impulsar dichas políticas en cada una de las sociedades y las áreas que componen nuestra organización, para que en todas ellas prevalezca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Con este propósito, las medidas que se establezcan en el seno de los Comités de Igualdad creados en las empresas que forman parte del Grupo SIMETRÍA, se harán extensibles al resto de sociedades que no tuvieran constituido dicho órgano, especialmente las acciones que compongan sus Planes de Igualdad, siempre y cuando éstas, por su naturaleza, fueran compatibles con el resto de las empresas.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se proyectará una imagen corporativa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres accesible al total de la plantilla de todas nuestras empresas.

Como muestra de todo lo expuesto anteriormente, por una parte se encuentra publicado en el Portal Corporativo, y accesible para el conjunto de todas las plantillas que forman parte del grupo empresarial SIMETRIA, los documento de "*Garantía de Compromiso de la Dirección en Materia de Igualdad*" y de "*Compromiso de Continuidad de Nuestra Política de Igualdad*", en los cuales se establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa; por otra parte, también se halla publicado el "*Protocolo de Actuación en Caso de Acoso Sexual y/o por razón de sexo*" por entenderlo como una herramienta indispensable para salvaguardar los principios más elementales de dicha política.

Rafael Pérez Rodríguez

Director Recursos Humanos



Simetria
Simetria Fomento, S.L.
C.I.F. B/4511436
C/ Solecia/31
12006 CASTELLÓN

Castellón, a 3 de mayo de 2022

3. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO

Para realizar el diagnóstico se ha seguido las indicaciones de la normativa aplicable relativa a igualdad.

➔ METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

➔ 3.2 RECOGIDA DE DATOS

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos cuantitativos y cualitativos, referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. *Análisis de datos Cualitativos:*

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas de conciliación, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.

2. *Análisis de datos Cuantitativos:*

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos: tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, etc.

➔ LOS INDICADORES UTILIZADOS Y OTRAS CARACTERÍSTICAS.

- a. **Índice de distribución (ID)** Para señalar la representación diferencial entre los sexos en las categorías analizadas. Es útil para conocer las desigualdades en el contexto analizado. Se considera el equilibrio entre el 40% y el 60% del total. Si no se alcanza el 40% hablamos de infrarrepresentación de mujeres o de hombres.
- b. **Índice de concentración (IC)** Para conocer cómo se distribuyen cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable. Muestra el porcentaje que ocupa un determinado colectivo de mujeres o hombres en el conjunto de la variable.
- c. **Promedios y medianas para el estudio de brechas en el análisis retributivo.**
- d. **Todos los datos están desagregados por sexo.**
- e. **El informe se realiza en lenguaje no sexista.**

Se han utilizado como **herramientas metodológicas** aquellas propuestas por el Ministerio de trabajo y Ministerio de Igualdad, tanto para la realización del registro retributivo, como de la valoración de puestos.

En el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes **fuentes de información:**

- Base de datos con información laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos como:

1. Los Convenios Colectivos de aplicación,
2. El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso,
3. Ofertas de trabajo,
4. Comunicaciones internas a la plantilla,
5. Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación.
6. Diferentes reuniones con el departamento de recursos humanos y prevención de riesgos laborales.
7. Se ha proporcionado un formulario de encuesta dirigida a la plantilla que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

Las reuniones de la Comisión negociadora en todo el proceso se han realizado en modo presencial y por videoconferencia, dejando constancia de cada una de ellas y de los acuerdos adoptados en las diferentes actas de reuniones.

➔ FECHA DE REALIZACIÓN DE CADA DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de ambas empresas se ha realizado durante los meses de marzo a mayo de 2022

➔ PERSONAS FÍSICAS Y JURÍDICAS QUE HAN INTERVENIDO

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- **De una parte, como representación de la empresa**
 - Rafael Pérez Rodríguez, en calidad de Director de Recursos Humanos.
 - M^a Amparo Calvo Rodríguez, en calidad de Responsable de Recursos Humanos
- **De otra parte, como representación de las personas trabajadoras**
 - ▣ Centros de trabajo con RLPT en Casva Seguridad SL: Castellón y Valencia y Centros de trabajo con RLPT en Casva Control SL: Castellón
 - Ramona Laura Artenie Artenie, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad SL de Castellón por UGT
 - Isabel Albea González, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad SL de Castellón por CCOO
 - Jorge Aznar Gómez, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad SL de Castellón por USO

- Ángel Martí Sanz, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad SL de Castellón por CSIF
- Ángel Andreu Oliveras, como Delegado de Personal de Casva Control S.L. de Castellón por CCOO

☐ Centro de trabajo sin RLPT: en Casva Seguridad SL: Alicante, Madrid y Murcia y

Centros de trabajo sin RLPT en Casva Control SL: Valencia y Alicante

- FESMC-UGT responsable de igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares, a través de M^a Luisa Cubero Rincón
- SECRETARIA MUJERES CCOO del Habitat, a través de Miguel Ángel Escobar Lluch
- FTSP-USO, a través de Ana Vanesa Navarro Rodríguez.

➤ Además, ha participado en calidad de consultora:

☐ María Luisa Capellin González

4. MEDIOS Y RECURSOS.

Casva Seguridad y Casva Control, emplearán los medios y recursos necesarios para garantizar la aplicación del I Plan de Igualdad:

➔ RECURSOS ECONÓMICOS:

La empresa destinará los recursos económicos necesarios, para ello se tendrá en cuenta:

1. Los destinados a la consultora externa encargada del acompañamiento y asesoramiento de la implantación del Plan de igualdad,
2. Las acciones formativas que se realicen en el marco del plan de igualdad.
3. El tiempo de trabajo destinado a nivel interno en la empresa.
4. La creación de nuevos procedimientos, guías u otros recursos que faciliten la implementación del plan de igualdad.

En el conjunto del plan de igualdad se realiza una estimación económica valorada en **48.486€** cuyos costes se detallan en cada una de las acciones y en el apartado de Presupuesto General, que se ajustará al coste real en el proceso de seguimiento y evaluación, donde se concretarán los recursos que finalmente se han empleado para la ejecución de cada acción.

➔ RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos con los que cuentan las empresas para el diseño e implantación del I Plan de Igualdad son:

- La **Dirección** como máxima responsable de la empresa.
- El Departamento de **Recursos Humanos**, como responsable de la gestión del personal en la empresa y el departamento de **Prevención de riesgos laborales**.
- La **Comisión negociadora** creada para este fin, representada por la dirección de la empresa, por la representación legal de la plantilla y por el **sindicato externo** en representación del centro de trabajo sin RLPT.
- La **Comisión de seguimiento y evaluación** encargada de la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, que coincidirá con la Comisión negociadora.
- La **Consultora encargada del asesoramiento y acompañamiento del Plan de Igualdad y acciones formativas en materia de igualdad**.
- Resto de departamentos** de la organización en la medida en que sea necesaria su implicación.
- La plantilla en general**, a través de la participación en encuestas, aportando su opinión y de sus representantes legales.

➔ RECURSOS TÉCNICOS

La empresa dispone de **espacio físico** suficiente, salas de reunión y de formación equipadas, además dispone de equipos informáticos, software y medios de comunicación internos y externos.

Se ha utilizado **software** que permite la realización de videoconferencias para agilizar el proceso de diagnóstico y negociación del plan de igualdad y evitar desplazamientos de las personas implicadas.

Para la elaboración del diagnóstico, del registro retributivo y del plan de igualdad se han utilizado las **herramientas técnicas** proporcionadas por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de las mujeres.

La Agente de igualdad y consultora ha proporcionado **herramientas de recogida de información y otros recursos técnicos** para la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.

5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE DATOS DE CADA EMPRESA.

➔ DIAGNÓSTICO DE CASVA SEGURIDAD

El diagnóstico realizado se recoge en el “Informe de diagnóstico de la empresa CASVA SEGURIDAD”. Los datos más relevantes de cada una de las áreas estudiadas se reflejan a continuación:

ÁREAS	ANÁLISIS RESUMEN
<p>ÁREA1:</p> <p>CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.</p> <p>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<p>La distribución de la plantilla no responde al principio de presencia equilibrada. Es una plantilla masculinizada, donde el porcentaje de hombres es del 79,8% y 20,20% de mujeres.</p> <p>Por categorías profesionales la mayoría de la plantilla es personal operativo, (vigilantes, auxiliares, personal CRA y personal de instalaciones). El mayor número de mujeres se concentra en la categoría de vigilantes y auxiliares. En el puesto de personal de instalaciones si hay presencia de mujeres, con la reciente incorporación de 1 mujer instaladora, poco habitual en el sector. Se detecta segregación vertical.</p> <p>El nivel de estudios es similar en hombres y mujeres. La gran mayoría de personas de la compañía no aporta ningún tipo de formación académica, esta se centra solo en el personal de instalaciones, con formación profesional la mayoría, y en puesto de estructura.</p> <p>Existe segregación horizontal, un fenómeno habitual en el mercado laboral, ya que los sectores masculinizados y feminizados se agrupan en aquellas actividades asociadas a las tareas tradicionalmente femeninas o masculinas, según la división sexual del trabajo. La situación de las mujeres en el sector de la seguridad privada, representada principalmente por la figura de vigilantes de seguridad tiene una escasa presencia. De las personas trabajadoras en el sector a nivel nacional, la media no llega al 20% de mujeres en el sector, si bien debemos destacar que Casva Seguridad cuenta con el 20,20% de su plantilla.</p> <p>Respecto a la representación legal de la plantilla, hay un total de 15 personas, de las cuales 4 son mujeres y 11 son hombres, y aunque son una minoría, representan el 26% de la RLT.</p> <p>La mayoría de la plantilla tiene una edad de más de 45 años, entre los 55 y 60 años es donde hay más número de hombres, y entre los 44 y 50 un mayor número de mujeres.</p> <p>La modalidad contractual de la plantilla es mayoritariamente contrato indefinido y a jornada completa. La parcialidad y la temporalidad afectan ligeramente más a las mujeres que a los hombres, aunque en porcentajes poco significativos</p> <p>La mayoría de la plantilla tiene una antigüedad de más de 15 años en la empresa. Si observamos las diferencias entre hombres y mujeres, la mayoría de los hombres tienen una antigüedad en la empresa de más de 15 años, y la mayoría de las mujeres de menos de un año de antigüedad.</p> <p>En general se identifica que hay estabilidad en el empleo. En el último año se experimenta un incremento en la contratación tanto de hombres como de mujeres, especialmente representativa el elevado número de mujeres que se incorporan, lo que indica la apuesta de la empresa por la contratación de mujeres entre su plantilla, y que se detecta en un % superior de mujeres respecto de la media en el sector.</p> <p>No hay incorporaciones a través de ETTs</p> <p>Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son: necesidades de producción, sustituciones de personal y mejora de procedimientos de trabajo. Los sistemas de reclutamiento que utiliza la empresa son: escuelas universitarias, portales de empleo de internet y consultoría de selección especializada.</p> <p>La solicitud de un puesto la realiza la persona responsable de la unidad, dirigido al área de recursos humanos que es quien realiza la definición de puestos y el proceso de selección. Se realizan publicaciones internas de los puestos vacantes. Los criterios de selección que emplea la empresa son objetivos y neutros.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Incorporar un protocolo general con perspectiva de género en los procesos de selección</p>

	<p>para asegurar la eliminación de estereotipos sexistas y la no discriminación en el acceso y permanencia del personal en la empresa.</p> <p>Realizar acciones positivas que favorezcan la participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, especialmente donde las mujeres están subrepresentadas.</p>
<p>ÁREA 2:</p> <p>FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Respecto a la Clasificación profesional se observa que en el propio convenio colectivo hace un uso sexista del lenguaje que justifica en el siguiente párrafo: <i>“Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3”.</i></p> <p>Las acciones formativas realizadas durante el último año han sido un total de: 506 hombres y 95 mujeres, distribuidos en distintos cursos.</p> <p>En la empresa existe un plan de formación. El Plan de Formación se diseña en base a las siguientes fuentes de información:</p> <p>Casva Seguridad invierte importantes recursos en la formación de la plantilla, como elemento dinamizador de la compañía y el plan de formación diseñado garantiza que no exista ningún tipo de discriminación entre mujeres y hombres, asegurando que el personal dispone de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el óptimo desempeño de sus funciones.</p> <p>La formación se diseña a través de las indicaciones de dirección o de solicitudes de formación que se recogen a través de encuestas sobre los intereses formativos de la plantilla. La formación se realiza habitualmente en el lugar de trabajo y en jornada laboral. Si se realiza fuera de la jornada, se retribuyen como horas de trabajo. La empresa garantiza la formación de mujeres y hombres en la empresa por igual.</p> <p>Se ha realizado formación en igualdad a las personas designadas por los 2 comités de empresa para estar en los temas de igualdad, relacionada con la introducción a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y sobre como proceder ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>Respecto a la promoción: La metodología que se utiliza para la promoción es la valoración de la experiencia y habilidades acordes al puesto, además del buen desempeño profesional, a través del Sistema de Gestión del Desempeño (SGD). Existe una metodología de evaluación del personal de producción que consiste en una reunión de trabajo en la que la persona trabajadora puede aportar ideas o aspectos de mejora en cuanto a la organización del trabajo/servicio. No existen planes de carrera.</p> <p>Los sistemas establecidos para conocer las necesidades de la plantilla garantizan la igualdad de hombres y mujeres en el sistema de promoción de la empresa.</p> <p>En el caso de cubrir un puesto de trabajo, la compañía valora inicialmente la posibilidad de que sea cubierto a través de la promoción interna de la empresa. No se imparte formación ligada a la promoción.</p> <p>No ha habido promociones en el último año, ni anteriores, si bien debemos recordar que se trata de una organización intensiva en mano de obra, pero muy plana a nivel de posiciones organizativas.</p> <p>En opinión de la plantilla, un 55% de las mujeres y un 57% de los hombres consideran que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades, sin embargo, un 45% de las mujeres y un 21% de los hombres considera que no.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Realizar acciones de formación y sensibilización en igualdad dirigidas a la plantilla de la empresa.</p> <p>Garantizar el principio de igualdad en los sistemas de promoción a través de procedimientos objetivos, claros y transparentes</p> <p>Realizar acciones positivas que favorezcan la participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, especialmente donde las mujeres están subrepresentadas.</p>
<p>ÁREA 3:</p> <p>CONDICIONES DE TRABAJO.</p>	<p>En las encuestas realizadas a la plantilla en 2019, en general, se percibe una valoración positiva de la plantilla respecto a la igualdad en la empresa.</p> <p>El 36% de mujeres y 66% de los hombres, consideran que se garantiza la igualdad de oportunidades y trato en la selección de personal, un 45% de las mujeres y un 19% de los hombres considera que no.</p> <p>La opinión de la plantilla respecto a si la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades, un 55% de las mujeres y un 57% de los hombres considera que si, el 45% de las mujeres y el 21% de los hombres considera que no.</p>

	<p>Respecto a la opinión sobre las retribuciones que reciben, la mayoría de las personas que han participado en la encuesta, el 64% de mujeres y el 73% de los hombres, consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades.</p> <p>Respecto a si la carga de trabajo es adecuada a las condiciones laborales, la mayoría de las personas encuestadas considera que si, mientras que un 42% de las mujeres y un 33% de los hombres considera que no.</p> <p>La gran mayoría de las personas que participan en la encuesta está de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de igualdad en la empresa.</p> <p>El grado de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad es alto, el 45% de las mujeres y el 54% de los hombres consideran que la organización interna favorece la conciliación del empleo con la vida personal.</p> <p>De la opinión de la plantilla se recoge que considera que nunca se han sentido discriminados o discriminadas en la empresa.</p> <p>La empresa trabaja con colectivos especiales como: personas con discapacidad y personas en situación de desempleo, atendiendo a los aspectos sociales que se recogen en los pliegos de contratación con las administraciones públicas.</p> <p>La mayoría de los contratos son indefinidos a tiempo completo, lo que se considera buenas condiciones de trabajo a nivel de modalidad de contrato.</p> <p>La empresa cuenta con medidas implantadas a nivel de PRL, en función del sexo. Y no existen medidas de desconexión digital.</p> <p>La empresa cuenta con políticas de RSC, en materia de ética, transparencia, buen gobierno, igualdad de oportunidades, gestión medioambiental, PRL y sostenibilidad, que comparte al formar parte de Grupo Empresarial Simetría.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA: Mejorar las condiciones de trabajo de la empresa en general, teniendo en cuenta las necesidades de conciliación.</p> <p>Difundir entre la plantilla las medidas de conciliación que se recogen en la legislación vigente y que se realizan en la empresa, para garantizar que la plantilla dispone de esa información y pueda hacer uso de sus derechos.</p> <p>Realizar acciones positivas que favorezcan la participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, especialmente donde las mujeres están subrepresentadas.</p> <p>Conseguir una certificación oficial por el plan de igualdad: Visado del Plan de igualdad y obtención del Sello Fent Empresa. Iguals en Oportunitats, otorgado por la vicepresidencia y Consellería de igualdad y políticas inclusivas.</p>
<p>ÁREA 4: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<p>Existe una clara infrarrepresentación femenina en la empresa, en todas las categorías profesionales y en todos los departamentos, si bien cada vez se están incorporando más mujeres, habiendo conseguido una plantilla de 20,20% de mujeres, por encima de la media del sector a nivel nacional.</p> <p>La Empresa cuenta con alguna mujer responsable de Equipo dentro de servicios grandes de vigilancia, y recientemente se ha incorporado una Instaladora mujer, bastante poco habitual en el sector.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Realizar acciones positivas que favorezcan la participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, especialmente donde las mujeres están subrepresentadas.</p>
<p>ÁREA 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Un 55% de las mujeres y 17% de los hombres considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. Sin embargo, la reducción de jornada por cuidado de hija o hijo en el caso de las mujeres supone un 15,7% y en los hombres 1,59%.</p> <p>Los servicios de vigilancia, derivado de sus responsabilidades a nivel de seguridad privada, deben quedar siempre cubiertos. Por lo que no permite aplicar ningún tipo de flexibilidad en la jornada, lo que limita la aplicación de las medidas de conciliación.</p> <p>Respecto al grado de satisfacción que se recoge en cuanto a las medidas de conciliación y flexibilidad, las notas recogidas son de 7,6 en el caso de los hombres y 8,2 en el caso de las mujeres.</p> <p>Se percibe un alto grado de interés en recibir información sobre medidas de conciliación.</p>

	<p>Las medidas implantadas por la empresa para contribuir al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral son, además de los establecidos por ley, la flexibilidad de horarios en fines de semana en los trabajos a turnos, que se aplican de igual manera para mujeres y para hombres.</p> <p>La empresa contempla el cambio de turnos previamente solicitado con el fin de atender necesidades familiares.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Mejorar las condiciones de trabajo de la empresa en general, teniendo en cuenta las necesidades de conciliación.</p> <p>Promover la corresponsabilidad entre la plantilla con el fin de equilibrar los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</p>
<p>ÁREA 6:</p> <p>RETRIBUCIONES</p>	<p>Se ha realizado un riguroso registro retributivo, utilizando la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad y Ministerio de trabajo, en la que se detallan los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregadas por sexo y distribuidos por puestos de trabajo iguales o de igual valor, respondiendo así a la obligación de transparencia retributiva de la empresa, y como datos de inicio para poder realizar la auditoría retributiva con el plan de igualdad.</p> <p>Se ha utilizado el periodo de referencia de un año incluyendo a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que han percibido alguna retribución durante el año.</p> <p>En el registro se ha recogido: Las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras para cada una de sus diferentes situaciones contractuales, sus promedios y medianas desglosados por sexo y por puestos de igual valor, en función de la herramienta de valoración de puestos, publicada en Abril de 2022 y validada por todos los agentes sociales, entre ellos el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Las retribuciones equiparadas, que son las incluidas en los gráficos, corresponden a la “equiparación” que es la normalización o anualización de las retribuciones, con el fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. El resultado de los promedios en cuanto a valores equiparados es del 13% Respecto a las medianas en cuanto a valores equiparados el valor total es del 8%.</p> <p>El resumen del registro retributivo nos indica que las diferencias salariales entre hombres y mujeres no superan el 25% ni en promedios ni en medianas.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Respetar el principio de transparencia retributiva.</p> <p>Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.</p> <p>Cumplir con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.</p> <p>Evaluar las desigualdades salariales que puedan existir en la empresa entre hombres y mujeres.</p> <p>Incorporar acciones de mejora que eliminen cualquier desigualdad que se detecte.</p>
<p>ÁREA 7:</p> <p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.</p>	<p>La empresa cuenta con procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, consensado con parte de la RLT, que con motivo de la formación realizada a aquellas personas identificadas por cada Comité de Empresa como personas interlocutores en temas de Igualdad de género. Derivada de dicha formación se trabajó con el modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo publicado por el Ministerio de Igualdad, y se adaptó mínimamente para la situación de Casva Seguridad, si bien deberá ser ratificado en este proceso de Diagnóstico de Situación.</p> <p>Se ha realizado formación en prevención y actuación frente al acoso dirigido a las personas designadas por cada Comité de Empresa, como interlocutoras en temas de igualdad de género, formando en 2 acciones como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. - Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Actuar y prevenir frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.</p>

<p>ÁREA 8:</p> <p>OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS:</p> <p>USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE Y COMUNICACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>En ocasiones, se detecta un uso sexista de la comunicación, tanto a nivel interno como externo, fruto de la normalización del uso del masculino genérico, si bien no se detecta el uso de imágenes sexistas en la organización.</p> <p>A nivel interno los canales de comunicación que utiliza habitualmente la empresa son: reuniones, tablón de anuncios, publicaciones internas, correo electrónico e intranet.</p> <p>La empresa ha realizado formación en sensibilización en igualdad que incluye un tema específico sobre comunicación inclusiva dirigido al personal de la Comisión negociadora.</p> <p>Hay una verdadera apuesta por intentar aplicar el uso inclusivo del lenguaje especialmente en la comunicación escrita.</p> <p>La empresa no ha realizado hasta el momento medidas relativas a la actuación o prevención de la violencia de género.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Garantizar la comunicación a la plantilla de la política de igualdad implementada en la empresa y velar por el uso no sexista de la comunicación tanto interna como externa.</p> <p>Promover una imagen no estereotipada de las mujeres y los hombres en tareas profesionales, ofreciendo una imagen en la que se garantice la igualdad de oportunidades de todo tipo de puestos en la organización.</p> <p>Realizar acciones de comunicación de la política de igualdad de la empresa.</p> <p>Actuar y prevenir frente a la violencia de género en la empresa.</p>
--	---

➔ DIAGNÓSTICO DE CASVA CONTROL

El diagnóstico realizado se recoge en el **“Informe de diagnóstico de la empresa CASVA CONTROL”**.

Los datos más relevantes de cada una de las áreas estudiadas se reflejan a continuación:

ÁREAS	ANÁLISIS RESUMEN
<p>ÁREA1:</p> <p>CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.</p> <p>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<p>Características de la plantilla:</p> <p>Estamos ante una plantilla formada mayoritariamente por hombres, pero con una composición equilibrada donde el 60% son hombres y 40% son mujeres. Se considera que no hay una plantilla equilibrada cuando alguno de los dos sexos supera el 60% sobre el cómputo total.</p> <p>El mayor porcentaje de plantilla se sitúa entre los 45 a 50 años. La mayoría de los hombres se concentran en una franja de edad de los 45 y 50 años y la mayoría de las mujeres entre los 30 a 35 años.</p> <p>La modalidad contractual de la plantilla es mayoritariamente contrato indefinido y a jornada completa.</p> <p>Hay 8 mujeres y 8 hombres con contrato temporal. La parcialidad afecta únicamente a 4 hombres y a ninguna mujer. Hay dos hombres con una modalidad de contrato fijo discontinuo.</p> <p>La mayoría de la plantilla acumula poca antigüedad, menos de un año en la empresa, la mayoría de los hombres tienen una antigüedad de menos de un año y la mayoría de las mujeres menos de 1 años y de 5 a 10 años. Se observa más diferencia entre la presencia de hombres y mujeres en la antigüedad de 3 a 5 años, franja de edad que se distribuye entre el 87,5 % hombres y 12,5% mujeres.</p> <p>En la distribución de la plantilla por áreas, el 100% de la plantilla se concentra en el área de producción en una proporción equilibrada del 60% de hombres y 40% de mujeres.</p> <p>La mayoría de la plantilla tiene un nivel formativo bajo, sin embargo, hay 1 mujer y 1 hombre con estudios universitarios, en ambos casos ocupando el puesto de auxiliar de servicios.</p>

	<p>No se aprecian diferencias significativas entre el nivel formativo de los hombres y de las mujeres en la empresa.</p> <p>Procesos de selección y contratación:</p> <p>Las altas de las mujeres, en 6 de los casos ha sido por recontractación, en el resto alta por nueva incorporación a la empresa y en el caso de los hombres, en 19 casos ha sido por recontractación, en el resto de las altas, por nueva incorporación.</p> <p>Las bajas producidas en el caso de los hombres, 18 por fin de contrato, 14 por baja voluntaria, 5 bajas por no superar el periodo de prueba.</p> <p>En el caso de las mujeres, 7 por fin de contrato, 4 por baja voluntaria, y una baja por no superar el periodo de prueba.</p> <p>Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son: necesidades de producción, sustituciones de personal y mejora de procedimientos de trabajo. Los sistemas de reclutamiento que utiliza la empresa son: escuelas universitarias, portales de empleo de internet y consultoría de selección especializada.</p> <p>La solicitud de un puesto la realiza la persona responsable de la unidad, dirigido al área de recursos humanos que es quien realiza la definición de puestos y el proceso de selección. Se realizan publicaciones internas de los puestos vacantes. Los criterios de selección que emplea la empresa son objetivos y neutros. Siempre se utiliza un lenguaje no sexista y se garantiza que las ofertas lleguen de igual manera a hombres que a mujeres.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Incorporar un protocolo general con perspectiva de género en los procesos de selección para asegurar la eliminación de estereotipos sexistas y la no discriminación en el acceso y permanencia del personal en la empresa.</p> <p>Realizar acciones positivas que favorezcan la participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, especialmente donde las mujeres están subrepresentadas.</p>
<p>ÁREA 2:</p> <p>FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Formación:</p> <p>Se aporta al diagnóstico un análisis detallado de la formación realizada en la empresa en el último año.</p> <p>Respecto a la participación de hombres y mujeres, se registran 11 mujeres en las distintas formaciones y 21 hombres, el porcentaje de hombres es de un 65,63% frente al 34,38% de mujeres.</p> <p>La tipología de cursos realizados, son 4, Prevención covid 19, Curso básico de seguridad privada, Introducción al reglamento general europeo de protección de datos (RGPD), manipulación de productos químicos.</p> <p>La modalidad es mayoritariamente a distancia, con 30 participantes y a través de teleformación 2 participantes.</p> <p>Por grupos de cotización, la totalidad de las personas que participan en formación son del grupo de cotización 6, subalternos.</p> <p>Si observamos por edades de las personas participantes, en su mayoría tienen entre 26 a 44 años, le seguiría la franja de 45 años y más y por último 2 participantes de hasta 25 años.</p> <p>La mayoría de las mujeres formadas tienen 26 a 44 años, y en el caso de los hombres la edad mayoritaria es también de los 26 a 44 años.</p> <p>La empresa realiza anualmente un plan de formación, este se diseña a través de la detección de necesidades con el personal directivo y se aprueba por la Dirección de RRHH.</p> <p>El contenido del plan abarca: habilidades directivas, técnicas especialidad, idiomas, prevención de riesgos laborales y requerimientos legales.</p> <p>Las necesidades de formación se detectan a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Detección de necesidades con responsables. o Necesidades no planificadas, a través de solicitudes de formación. o Sistema de Gestión del Desempeño.

	<p>La formación que se suele realizar es principalmente de especialización técnica, formación genérica y transversal.</p> <p>La formación se difunde a través del personal superior. Puede ser de carácter obligatorio o voluntario.</p> <p>La plantilla puede acceder a cualquier curso de la plataforma online de formación.</p> <p>La formación se realiza casi siempre en el lugar de trabajo, y en algunas ocasiones puede ser online. Casi siempre durante la jornada laboral.</p> <p>Promoción No se registra ninguna promoción en los últimos dos años. En la empresa se aplica una metodología estándar de evaluación del personal, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar son: Buen desempeño profesional, a través del Sistema de Gestión del Desempeño, la experiencia relacionada y las habilidades requeridas para el puesto.</p> <p>Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son: Una persona evaluadora (interna o externa), dirección de recursos humanos y responsable de la posición y dirección de área.</p> <p>No se registran promociones en los últimos años, ya que, por las características de la empresa, no es habitual que se den situaciones de promoción.</p> <p>Al no ser habituales las promociones no se ha podido valorar la incidencia de la antigüedad en las promociones, pero si se puede concluir que la formación y cualificación de la plantilla tiene un peso muy relevante en la organización.</p> <p>Clasificación profesional en la empresa:</p> <p>La clasificación profesional viene determinada por el convenio de aplicación de la actividad de la Empresa. Si bien cabe destacar que los mandos intermedios los comparte con la sociedad Casva Seguridad, ambas sociedades del Negocio de Seguridad del Grupo Empresarial Simetría.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Realizar acciones de formación y sensibilización en igualdad dirigidas a la plantilla de la empresa.</p> <p>Garantizar el principio de igualdad en los sistemas de promoción a través de procedimientos objetivos, claros y transparentes</p> <p>Realizar acciones positivas que favorezcan la participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, especialmente donde las mujeres están subrepresentadas.</p>
<p>ÁREA 3:</p> <p>CONDICIONES DE TRABAJO.</p>	<p>Distribución de la jornada por horario y turnos:</p> <p>La totalidad de la plantilla trabaja a turnos. Todas las personas que trabajan a turnos tienen la jornada continua, por tanto, la totalidad de la plantilla tienen jornada continua, en turnos de mañana, tarde o noche.</p> <p>No se aprecian diferencias entre mujeres y hombres.</p> <p>Prevención de riesgos laborales:</p> <p>La prevención de riesgos laborales en la empresa constituye un eje prioritario en la gestión empresarial. Cuenta con un servicio de Prevención Mancomunado. El Servicio de Prevención es propio en Seguridad, Higiene Y Ergonomía, y es ajeno en la Vigilancia de la Salud.</p> <p>La prevención de riesgos laborales está enfocada desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres, teniendo diferenciadas las diferentes fichas de puesto de Prevención de Riesgos Laborales, en función del sexo de la persona que ocupa el puesto de trabajo.</p> <p>Hay implantadas medidas específicas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres, como riesgos relacionados con el embarazo o lactancia.</p>

	<p>Medidas de desconexión digital:</p> <p>No se han implantado en la empresa medidas de desconexión digital.</p> <p>Suspensiones de contrato:</p> <p>En el último año no se han producido suspensiones de contrato por ERTE u otro motivo.</p> <p>Nivel de absentismo:</p> <p>El absentismo en la empresa se recoge a través de un informe de absentismo. Este informe no recoge las ausencias no justificadas, si no todo tipo de ausencias legales producidas en el trabajo.</p> <p>De este informe se extrae que las mujeres causan más situaciones de absentismo, por enfermedad no laboral, maternidad y lactancia. Las ausencias de las mujeres duplican a las de los hombres.</p> <p>Permisos y excedencias en el último año:</p> <p>No se registran excedencias, pero si 1 permiso de maternidad y 2 permisos de lactancia.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA</p> <p>Mejorar las condiciones de trabajo de la empresa en general, teniendo en cuenta las necesidades de conciliación.</p> <p>Difundir entre la plantilla las medidas de conciliación que se recogen en la legislación vigente y que se realizan en la empresa, para garantizar que la plantilla dispone de esa información y pueda hacer uso de sus derechos.</p> <p>Realizar acciones positivas que favorezcan la participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, especialmente donde las mujeres están subrepresentadas.</p> <p>Conseguir una certificación oficial por el plan de igualdad: Visado del Plan de igualdad y obtención del Sello Fent Empresa. Iguales en Oportunitats, otorgado por la vicepresidencia y Consellería de igualdad y políticas inclusivas.</p>
<p>ÁREA 4: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<p>En el análisis de infrarrepresentación femenina, teniendo en cuenta las áreas de la empresa, hay una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, no superando el 60% ni por debajo del 40%.</p> <p>Toda la plantilla pertenece a una misma área, que es el área de producción. La presencia de hombres es del 60% y la de mujeres el 40%</p> <p>No se identifica segregación horizontal ni segregación vertical. No hay infrarrepresentación femenina.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Realizar acciones positivas que favorezcan la participación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, especialmente donde las mujeres están subrepresentadas.</p>
<p>ÁREA 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Respecto a las necesidades de conciliación, solo 2 hombres y 3 mujeres en la empresa tienen hijas e hijos, y menores de 3 años solo una mujer.</p> <p>En el último ejercicio se han concedido 1 permisos de maternidad</p> <p>Respecto a la modalidad de trabajo, no se realiza teletrabajo, ya que, por las características del sector, no es posible.</p> <p>Los mecanismos de que dispone la empresa para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son los legalmente reconocidos y la posibilidad de cambio de turnos.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Mejorar las condiciones de trabajo de la empresa en general, teniendo en cuenta las</p>

	<p>necesidades de conciliación.</p> <p>Promover la corresponsabilidad entre la plantilla con el fin de equilibrar los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</p>
<p>ÁREA 6: RETRIBUCIONES</p>	<p>Procedimiento de valoración de puestos con perspectiva de género:</p> <p>Previamente al resultado del registro retributivo, se ha realizado una valoración de puestos con perspectiva de género, para ello se ha utilizado la herramienta publicada por el Ministerio de igualdad y el Ministerio de trabajo con la finalidad de obtener información sobre los puestos considerados de "igual valor" de modo que podamos ver el comportamiento de las retribuciones y realizar comparaciones entre puestos de igual valor o valor aproximado.</p> <p>Para esto se ha realizado el siguiente proceso:</p> <p>1ª Definir los puestos de la empresa. Se identifica 1 puestos que corresponde a "auxiliar de servicios".</p> <p>2ª Se han realizado las oportunas valoraciones, según los factores determinados en la herramienta de valoración de puestos con perspectiva de género, cuyas puntuaciones han sido designadas por el departamento de recursos humanos.</p> <p>De este modo, las agrupaciones según los puntos obtenidos han sido las que se describen en la siguiente tabla. Una única agrupación resultante será considerada como nivel y analizadas en el registro retributivo que se señala en el apartado anterior.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Respetar el principio de transparencia retributiva.</p> <p>Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.</p> <p>Cumplir con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.</p> <p>Evaluar las desigualdades salariales que puedan existir en la empresa entre hombres y mujeres.</p> <p>Incorporar acciones de mejora que eliminen cualquier desigualdad que se detecte.</p>
<p>ÁREA 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.</p>	<p>Procedimientos de actuación y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>La empresa cuenta con procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo</p> <p>Este procedimiento contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Declaración de principios, definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. -El procedimiento para dar cauce a las quejas y denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares aplicables en función de la gravedad y de acuerdo al régimen disciplinario del Convenio colectivo. -El respeto a los principios de confidencialidad, intimidad y dignidad de las personas afectadas, prohibición de represalias, diligencia y celeridad y garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas. <p>En la elaboración del diagnóstico se ha incluido una consulta respecto a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>No hay constancia de que hayan existido situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito de actuación de la organización hasta el momento.</p> <p>Medidas de sensibilización y formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>No se ha realizado formación en sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>

	<p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Actuar y prevenir frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.</p>
<p>ÁREA 8:</p> <p>OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS:</p> <p>USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE Y COMUNICACIÓN</p> <p>Y VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>Comunicación inclusiva:</p> <p>En ocasiones, se detecta un uso sexista de la comunicación, tanto a nivel interno como externo, fruto de la normalización del uso del masculino genérico, si bien no se detecta el uso de imágenes sexistas en la organización.</p> <p>A nivel interno los canales de comunicación que utiliza habitualmente la empresa son: reuniones, tablón de anuncios, publicaciones internas, correo electrónico e intranet.</p> <p>La empresa ha realizado formación en sensibilización en igualdad que incluye un tema específico sobre comunicación inclusiva dirigido al personal de la Comisión negociadora.</p> <p>Hay una verdadera apuesta por intentar aplicar el uso inclusivo del lenguaje especialmente en la comunicación escrita.</p> <p>Violencia de género:</p> <p>La empresa no ha realizado hasta el momento medidas relativas a la actuación o prevención de la violencia de género.</p> <p>PROPUESTAS DE MEJORA:</p> <p>Garantizar la comunicación a la plantilla de la política de igualdad implementada en la empresa y velar por el uso no sexista de la comunicación tanto interna como externa.</p> <p>Promover una imagen no estereotipada de las mujeres y los hombres en tareas profesionales, ofreciendo una imagen en la que se garantice la igualdad de oportunidades de todo tipo de puestos en la organización.</p> <p>Realizar acciones de comunicación de la política de igualdad de la empresa.</p> <p>Actuar y prevenir frente a la violencia de género en la empresa.</p>

6. OBJETIVOS

➔ OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
2. Asegurar en los procesos de selección y contratación la eliminación de estereotipos sexistas y la no discriminación en el acceso y permanencia del personal en la empresa.
3. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todos los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.
4. Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, especialmente a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de igualdad.

5. Garantizar el principio de igualdad en los sistemas de promoción a través de procedimientos objetivos, claros y transparentes.
6. Mejorar las condiciones de trabajo de la empresa en general, teniendo en cuenta las necesidades de conciliación.
7. Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
8. Garantizar el principio de igualdad retributiva.
9. Actuar y prevenir frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
10. Garantizar la comunicación a la plantilla de la política de igualdad implementada en la empresa y velar por el uso no sexista de la comunicación tanto interna como externa.
11. Actuar frente a la violencia de género.

➔ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán reflejados en las distintas medidas recogidas en el Plan de igualdad:

ÁREA 0 Persona responsable de igualdad

Objetivo 0.1 Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

AREA 1 Selección y contratación:

Objetivo 1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Objetivo 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.

Objetivo 1.3: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

AREA 2 Clasificación profesional:

Objetivo 2.1: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente recomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

ÁREA 3 Formación:

Objetivo 3.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Objetivo 3.2: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

ÁREA 4 Promoción profesional:

Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

ÁREA 5 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:

Objetivo 5.1: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

ÁREA 6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivo 6.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

ÁREA 7 Infrarrepresentación femenina;

Objetivo 7.1: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

ÁREA 8 Retribuciones:

Objetivo 8.1: Garantizar la igualdad retributiva.

ÁREA 9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivo 9.1: Prevenir y actuar frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

ÁREA 10 Comunicación, lenguaje e imagen inclusiva:

Objetivo 10.1 Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

ÁREA 11 Violencia de género y agresión sexual:

Objetivo 11.1: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresión sexual.

7. PLAN DE ACCIÓN

0	ÁREA 0	PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD
1	ÁREA 1	PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2	ÁREA 2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3	ÁREA 3	FORMACIÓN
4	ÁREA 4	PROMOCIÓN PROFESIONAL
5	ÁREA 5	CONDICIONES DDE TRABAJO
6	ÁREA 6	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL
7	ÁREA 7	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
8	ÁREA 8	RETRIBUCIONES Y POLÍTICA SALARIAL
9	ÁREA 9	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
10	ÁREA 10	COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INCLUSIVA
11	ÁREA 11	VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O AGRESIÓN SEXUAL

PLAN DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO CASVA.

AREA 0: PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivo 0.1 Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

1. Incorporar la consultoría técnica de una Agente de igualdad para todo el proceso de diagnóstico, de diseño, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad de todas las empresas del grupo Simetría.

2. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación o experiencia específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos que se aprueben en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

AREA 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

3. Especificar en las ofertas de empleo de Casva que se trata de una empresa comprometida con la igualdad.

4. Desarrollar un "protocolo de entrevistas" a aplicar en las entrevistas que se realicen en los procesos de selección para asegurar que no tengan carácter discriminatorio y que se realizan con perspectiva de género.

5. Revisar que en las ofertas de empleo la denominación, descripción y requisitos de los puestos de trabajo se realizan en lenguaje neutro, así como textos que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.

6. Informar a las empresas colaboradoras de selección el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como el compromiso de que en igualdad de candidaturas decantarse por el sexo subrepresentado en cada departamento.

7. Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto de trabajo.

Objetivo 1.2 Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.

8. Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/ o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentados.

9. Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del

número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y los/las que finalmente han aumentado la jornada.
10. Tendrán preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en un centro de trabajo de forma escalonada las personas trabajadoras a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea esta la de menor número de horas, siempre y cuando la persona de la empresa tenga un desempeño adecuado en su trabajo.
11. Incorporar en los procesos de selección, tanto de nueva incorporación como de sustituciones el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá el sexo menos representado en los puestos, categorías o departamentos en los que esté infrarrepresentado.
12. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de personal técnico de instalaciones, vigilantes de la seguridad, etc)
13. Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.
14. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar a mujeres que quieran ocupar puestos en los que no haya presencia femenina.

Objetivo 1.3 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.
15. Detectar anualmente a todas aquellas personas trabajadoras que quieran pasar de jornada parcial a jornada completa, con el fin de tener un listado actualizado al que acudir en el caso de que surja la necesidad de cubrir un servicio, tratando de reducir la parcialidad entre mujeres y hombres.
16. Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregadas por sexo, según el tipo de contrato, jornada, centro de trabajo, categoría profesional y puesto.

AREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 2.1 Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente recomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
17. Revisar la denominación de todos los puestos del organigrama con el fin de que todos estén definidos de forma inclusiva y no sexista.
18. Actualizar anualmente el registro del nivel de estudios y formación de la plantilla.
19. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.

AREA 3. FORMACIÓN

Objetivo específico 3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

20. Realizar formación e información específica en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, no discriminación por razón de sexo/género y prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad. La duración de la formación, para que sea mínimamente efectiva debe tener una duración entre 6 y 8 horas.

21. Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de trato, no discriminación por razón de sexo/género y prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo a mandos intermedios. La acción formativa, para que sea mínimamente efectiva debe tener una duración de entre 6 y 8 horas.

22. Incluir en el manual de acogida de contratación y subrogación documentación relativa a la igualdad en la empresa.

23. Incluir cada 2 años contenidos de formación en igualdad en los reciclajes formativos, cuyos contenidos serán validados con la comisión de seguimiento de igualdad.

24. Formar en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres con perspectiva de género a las personas que intervienen en el acceso al empleo.

25. Realizar la formación dentro de la jornada laboral

26. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenidos, por sexos, grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.

27. Facilitar la asistencia a la formación que se realice en la empresa a aquellas personas que se encuentren de reducción de jornada, permiso por maternidad, paternidad, y excedencias por guarda legal.

Objetivo específico 3.2 Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

28. Promover a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa para incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, específicamente puestos intermedios y personal de instalaciones, y destinar el 30% de las plazas de la acción formativa, para las mujeres que se hayan interesado.

29. Facilitar la asistencia a la formación a través de modalidades a distancia u online que se realice en la empresa a aquellas personas que se encuentren de reducción de jornada, permiso por maternidad, paternidad y excedencias por guarda legal.
30. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración
31. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.

AREA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
32. Recopilar las actualizaciones de los currículos de la plantilla a través de la difusión de la importancia del desarrollo profesional de la plantilla.
33. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, siempre que haya candidaturas con perfiles validados por la Empresa.
34. Crear un sistema de valoración de responsabilidades y competencias profesionales, con el fin de que se realice una valoración objetiva respecto de las funciones del puesto de trabajo.
35. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...)
36. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
37. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.
38. Las personas auxiliares de servicios formadas como vigilantes de seguridad puedan optar a la empresa de seguridad. Siempre manteniendo la antigüedad.
39. Promover a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con puestos de responsabilidad en la empresa para incrementar la participación de mujeres en la formación de puestos con responsabilidad y destinar el 30% de las plazas de la acción formativa, para las mujeres que se hayan interesado.

40. Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.

41. Promover a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en los proyectos de desarrollo profesional y destinar el 30% de la plazas del proyecto, para las mujeres que se hayan interesado.

AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 5.1 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

42. Implantar un Plan de RSC en la empresa, con la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

43. Realizar las gestiones necesarias para obtener una certificación oficial por el Plan de igualdad en la empresa. "Visado del Plan de igualdad y obtención del Sello Fent Empresa. Iguales en Oportunitats" otorgado por la vicepresidencia y Consellería de igualdad y políticas inclusivas de la Generalitat Valenciana.

44. Realizar un protocolo de comunicación, gestión y actuación para situaciones de riesgo durante el embarazo y/o lactancia, y hacer el seguimiento del cumplimiento del mismo en cada situación de embarazo/lactancia.

45. Realizar revisiones médicas con perspectiva de género, incorporando pruebas específicas para mujeres y para hombres.

46. Adecuar la uniformidad para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género.

47. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por puestos de trabajo.

48. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio de evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, también en los psicosociales.

49. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.

AREA 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Objetivo 6.1 Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

50. Recoger las medidas para favorecer los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la empresa, tanto las contempladas en la legislación como las impulsadas por la propia empresa.
51. Realizar una campaña informativa anual para difundir entre la plantilla todas las medidas para favorecer los derechos de la vida personal, familiar y laboral en la empresa.
52. Poder realizar la jornada de forma intensiva, en aquellos casos de reducción de jornada por guarda legal.
53. Conceder permisos no retribuidos para el periodo de convivencia de pre-adopción en el país de origen, en todos los casos de adopción en el extranjero.
54. Facilitar al personal que disfrute de reducción de jornada y que su jornada laboral sea por turnos, la posibilidad de elegir el turno más adecuado a sus necesidades familiares.
55. Facilitar al personal que disfrute de reducción de jornada y que su jornada laboral sea por turnos, la posibilidad de acumular las horas de reducción semanales en un mismo turno.
56. Posibilitar la opción de fin de semana intensivo con el fin de librar un fin de semana si y uno no.
57. Posibilitar el disfrute a tiempo parcial de la suspensión contractual por nacimiento de hija o hijo a opción de la persona trabajadora.
58. Realizar una campaña de difusión para promover la corresponsabilidad entre la plantilla.
59. Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho debidamente registradas (CCES), incluyendo los mismos días de permiso retribuido que se dan por matrimonio.
60. Permitir que el permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) se pueda disfrutar de forma fraccionada dentro de los 30 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
61. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones tanto del año en curso como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
62. Dar opción a la persona trabajadora de poder acumular el periodo de lactancia.
63. Establecer la preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
64. En los casos en los que ambos progenitores de menores de 12 años trabajen en la Empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que el puesto de trabajo lo permita.
65. Conceder permiso retribuido por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.

66. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.
67. Ampliar los plazos tras reincorporación de la excedencia voluntaria por guarda legal, estableciendo 2 años para la reserva del puesto de trabajo, y 3 años para la vuelta de la excedencia, sin reserva de puesto de trabajo, pero si dentro de la categoría profesional.
68. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.
69. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.
70. Los trabajadores y las trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.
71. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.
72. La empresa favorecerá que las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los/as hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.
73. Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que el horario del servicio lo permita. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.
74. Ampliación del permiso de lactancia y posibilidad de corresponsabilidad en el cuidado del lactante en los términos recogidos por el RDL 6/2019 (cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses).
75. Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con un mínimo de 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos que deberán justificarse a posteriori: - Acompañamiento a visitas médicas de hijos o hijas menores (de hasta 14 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. - Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública. - Acompañamiento a tutorías escolares de hijos o hijas menores (de hasta 14 años).
76. Posibilitar la solicitud de excedencia de 9 meses en caso de estudios oficiales y con derecho a reserva del puesto de trabajo.

ÁREA 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO 7.1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

77. Establecer como medida de acción positiva en los procesos de selección consistente en que a igualdad de méritos entre personas candidatas de distinto sexo, se dirimirá a favor de las mujeres en caso de que se trate de puestos de trabajo en que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

78. Establecer una medida de acción positiva en las promociones consistente en que a igualdad de méritos entre personas candidatas de distinto sexo, se dirimirá a favor de las mujeres en caso de que se trate de puestos de trabajo, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en que estén infrarrepresentadas.

79. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

AREA 8. RETRIBUCIONES. AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

OBJETIVO 8.1 Garantizar la igualdad retributiva.

80. Realizar anualmente el registro salarial, según la clasificación profesional y según la valoración de puestos, con el fin de identificar la evolución retributiva de las personas de la organización.

81. Identificar los casos concretos de mujeres que, en los diferentes niveles de valoración de puestos definidos, se detecta que pueda existir una diferencia salarial del 20% tanto en el promedio, como en la mediana, de los importes equiparados de puestos de igual valor.

82. Derivada de la acción anterior se establece el compromiso de corregir los casos concretos identificados en el plazo de 2 años.

83. En las nuevas incorporaciones de mujeres en los niveles identificados con brecha salarial del 20% (de los importes equiparados de puestos de igual valor) el salario fijo de acceso no será inferior al 20% del promedio del nivel, independientemente de la experiencia que aporte la persona contratada.

AREA 9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO 9.1 Prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

84. Adaptar y mejorar el protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo del grupo Simetría a la empresa Casva.

85. Divulgar a toda la plantilla la existencia del Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.

86. Facilitar el Protocolo de Actuación frente al acoso, sexual y/o por razón de sexo a todas las nuevas incorporaciones.
87. Establecer un canal de denuncias a disposición de la plantilla.
88. Crear un buzón de sugerencias con un procedimiento específico de uso.
89. Incluir cada 2 años contenidos de formación en igualdad en los reciclajes formativos, con contenido de prevención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
90. Realizar un informe resumen anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

AREA 10. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INCLUSIVA

OBJETIVO 10.1 Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
91. Difundir a la plantilla recomendaciones para un uso del lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación externa e interna de la empresa.
92. Hacer seguimiento de las comunicaciones internas asegurando que se emplea lenguaje inclusivo
93. Hacer visible el compromiso de la empresa con la igualdad en la página web de la empresa.
94. Formar y sensibilizar a las personas del departamento de comunicación en materia de igualdad y utilización del lenguaje inclusivo

OBJETIVO 10.2 Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
95. Reservar en la Intranet un espacio destinado a difundir el compromiso de la organización con el Plan de Igualdad.
96. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades

OBJETIVO 10.3 Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

97. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

98. Dedicar un espacio en la memoria anual a la Igualdad, resaltando los ítems más significativos de esta política.

AREA 11 Violencia de género y agresión sexual

OBJETIVO 11.1 Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresión sexual.

99. Definir el protocolo de apoyo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresión sexual.

100. Divulgar a toda la plantilla la existencia del Protocolo de apoyo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresión sexual.

101. Facilitar el protocolo de apoyo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresión sexual.

102. Realizar una campaña bienal, de sensibilización contra la violencia de género y/o agresión sexual

103. La empresa informará a la persona víctima de violencia de género y/o agresión sexual, de todos los derechos de la legislación vigente en la materia, con el fin de que disponga de toda la información en la materia, actualmente son los siguientes derechos: reducción de jornada, adaptación de jornada, teletrabajo, movilidad geográfica y al cambio de centro, suspensión del contrato con reserva de puesto, extinción del contrato con reconocimiento de situación legal de desempleo, nulidad del despido por el ejercicio de los derechos como víctima, derecho a la remuneración y ausencias justificadas.

104. La trabajadora víctima de violencia de género y/o agresión sexual, podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

105. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género y/o agresión sexual, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.

106. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos, hasta un máximo de 10 horas, el resto se considerarán como permiso no retribuido.

107. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima y/o agresión sexual, de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

108. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género y/o agresión sexual, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

109. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y/o agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.

110. La empresa realizará una donación única de 300€ a cada persona trabajadora víctima de violencia de género y/o agresión sexual, con el fin de ayudar en las necesidades que cada víctima pudiese necesitar: cambio de vivienda, asistencia psicológica, reducción de jornada, etc.

➔ DESARROLLO DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS

AREA 0: PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO 0.1 Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa						
1.	Incorporar la consultoría técnica de una Agente de igualdad para todo el proceso de diagnóstico, de diseño, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad de todas las empresas del grupo Simetría.	30/06/2023	1. Contrato de prestación de servicio de una Agente de igualdad.	Recursos Humanos	Asumido por el área de RRHH	
2	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación o experiencia específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos que se aprueben en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	30/06/2023	1. Nombre de la persona responsable 2. Métodos de contacto: teléfono, correo electrónico, dirección oficinas.	Recursos Humanos	Asumido por el área de RRHH	

AREA 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
Objetivo 1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.						

3.	Especificar en las ofertas de empleo de Casva que se trata de una empresa comprometida con la igualdad.	31/03/2024 Seguimiento anual	1. Se ha incorporado esta medida en el departamento de recursos humanos. 2. Nº de ofertas empleo publicadas. 3. Nº de ofertas en las que se incorpora el texto.	Recursos Humanos	Sin coste	
4	Desarrollar un "protocolo de entrevistas" a aplicar en las entrevistas que se realicen en los procesos de selección para asegurar que no tengan carácter discriminatorio y que se realizan con perspectiva de género.	30/11/2023	1. Protocolo. 2. Nº de mandos que han recibido el protocolo.	RRHH y Comisión de seguimiento	Sin coste	
5	Revisar que en las ofertas de empleo la denominación, descripción y requisitos de los puestos de trabajo se realizan en lenguaje neutro, así como textos que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	31/03/2024 Seguimiento anual	1. Nº de procesos donde se aplica el criterio. 2. Informe de resultados de los procesos selectivos.	Recursos Humanos	Sin coste	
6	Informar a las empresas colaboradoras de selección el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como el compromiso de que en igualdad de candidaturas decantarse por el sexo subrepresentado en cada departamento.	31/03/2024	1. Se ha informado a las empresas de selección. 2. Acuerdos adoptados.	Recursos Humanos	Sin coste	
7	Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto de trabajo	31/03/2024 Seguimiento anual	1. Nº de procesos donde se aplica el criterio. 2. Informe de resultados de los procesos selectivos.	Recursos Humanos	Personal de recursos humanos. 4 horas de trabajo al año por 3 años x17€/hora= 204€	

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
Objetivo 1.2 Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.						
8	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/ o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentados.	30/11/2024	1.Actas de las reuniones de seguimiento donde se informe a la Comisión de seguimiento	Recursos Humanos	Sin coste	
9	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y los/las que finalmente han aumentado la jornada.	31/03/2024 Seguimiento anual	1.Actas de las reuniones de seguimiento donde se informe a la Comisión de seguimiento. 2.Transformaciones de contratos temporales a indefinidos por hombres y mujeres 3.Transformaciones de contratos a tiempo parcial en tiempo completo por hombres y mujeres 4.Aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial por hombres y mujeres 5. Nº de mujeres y nº de hombres que han solicitado aumento de horas y los que finalmente han aumentado la jornada	Recursos Humanos	Sin coste	

10	Tendrán preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en un centro de trabajo de forma escalonada las personas trabajadoras a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea esta la de menor número de horas, siempre y cuando la persona de la empresa tenga un desempeño adecuado en su trabajo.	30/11/2023 Seguimiento anual	1. Se cumple la medida.	Recursos Humanos	Sin coste	
11	Incorporar en los procesos de selección, tanto de nueva incorporación como de sustituciones el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá el sexo menos representado en los puestos, categorías o departamentos en los que esté infrarrepresentado.	31/03/2024 Seguimiento anual	1. Se cumple la medida. 2. Nº de candidaturas recibidas por sexo y por proceso y sexo de la persona incorporada	Recursos Humanos y Comisión Seguimiento	Sin coste	
12	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de personal técnico de instalaciones, vigilantes de la seguridad, etc)	30/09/2024	1. Colaboraciones realizadas con entidades. Copia de los convenios de colaboración realizados. 2. Actas de las reuniones de seguimiento donde se llegue a acuerdos	Recursos Humanos y Comisión Seguimiento	Sin coste	
13	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	30/11/2024	1. Reducción de la segregación horizontal en la empresa. 2. Incremento del número de mujeres en puestos donde estén infrarrepresentadas.	Dirección y Recursos Humanos	Sin coste	
14	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar a mujeres que quieran ocupar puestos en los que no haya presencia femenina.	30/11/2024	1. Colaboraciones realizadas con entidades. Copia de los convenios de colaboración realizados. 2. Actas de las reuniones de seguimiento donde se llegue a acuerdos	Recursos Humanos y Comisión Seguimiento	Sin coste	

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
Objetivo 1.3 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.						
15	Detectar anualmente a todas aquellas personas trabajadoras que quieran pasar de jornada parcial a jornada completa, con el fin de tener un listado actualizado al que acudir en el caso de que surja la necesidad de cubrir un servicio, tratando de reducir la parcialidad entre mujeres y hombres.	31/03/2024 Seguimiento anual	1.Listado de las personas que quieran modificar su jornada de jornada parcial a jornada completa. 2.Modificaciones de jornada de parcial a completa realizadas por hombres y mujeres 3. Nº de hombres y nº de mujeres que se benefician de esta medida	Recursos Humanos	Sin coste	
16	Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregadas por sexo, según el tipo de contrato, jornada, centro de trabajo, categoría profesional y puesto.	31/03/2024 Seguimiento anual	1.Nº de hombres y Nº de mujeres contratadas durante el ejercicio por: Tipo de contrato Jornada categoría Profesional	Recursos Humanos	Personal de recursos humanos. 3 horas de trabajo x 3 años. 17€/hora=153€	

AREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
Objetivo específico 2.1 Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente recomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes						

17	Revisar la denominación de todos los puestos del organigrama con el fin de que todos estén definidos de forma inclusiva y no sexista.	31/03/2024	1.% Realización de la medida. Número de puestos corregidos	Recursos Humanos	10 horas de trabajo. 17€/hora=170€	
18	Actualizar anualmente el registro del nivel de estudios y formación de la plantilla.	31/03/2024 Seguimiento anual	1.Se ha realizado la medida anualmente. 2.Nº de personas que han actualizado su nivel de estudios por hombre y mujeres	Recursos Humanos	5 horas de trabajo. 17€/hora x 3 años= 255€	
19	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	30/11/2024	1.Se ha realizado la medida. 2. Nº de valoraciones de puestos revisados y modificados	Recursos Humanos	Sin coste	

AREA 3. FORMACIÓN

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
Objetivo específico 3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.						
20	Realizar formación e información específica en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, no discriminación por razón de sexo/género y prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad. La duración de la formación, para que sea mínimamente efectiva debe tener una duración entre 6 y 8 horas.	30/11/2023	1.Realización de la acción formativa. 2.Programación y contenido de la formación. 3.Nº de mujeres y nº hombres que asisten a la formación. 4.Encuestas de satisfacción de la acción formativa.	Recursos Humanos	8 horas de trabajo x 5 personas. 17€/hora= 680€	

21	Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de trato, no discriminación por razón de sexo/género y prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo a mandos intermedios. La acción formativa, para que sea mínimamente efectiva debe tener una duración de entre 6 y 8 horas.	30/11/2023	1.Realización de la acción formativa. 2.Programación y contenido de la formación. 3.Nº de mujeres y nº hombres que asisten a la formación. 4.Encuestas de satisfacción de la acción formativa.	Recursos Humanos	8 horas de trabajo * 8 personas. 17€/hora= 1.088€	
22	Incluir en el manual de acogida de contratación y subrogación documentación relativa a la igualdad en la empresa.	31/03/2024	1.Confirmación de que reciben la formación. 2. Nº de mujeres y nº de hombres que reciben la formación/información	Recursos Humanos	Sin coste	
23	Incluir cada 2 años contenidos de formación en igualdad en los reciclajes formativos, cuyos contenidos serán validados con la comisión de seguimiento de igualdad.	30/11/2024 y 30/11/2026	1.Formaciones realizadas. 2.Programación y contenido de la formación. 3.Nº de mujeres y nº hombres que asisten a la formación	Comisión de Seguimiento y responsable de formación.	Fundae	
24	Formar en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres con perspectiva de género a las personas que intervienen en el acceso al empleo.	30/11/2023	1.Realización de la acción formativa. 2.Programación y contenido de la formación. 3.Nº de mujeres y nº hombres que asisten a la formación	Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Incluido en la medida 21	
25	Realizar la formación dentro de la jornada laboral	31/12/2023	1.Se cumple la medida. 2. Informe de seguimiento de la formación realizada	Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Sin coste	
26	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación,	31/03/2024 Seguimiento anual	1.Se cumple la medida.	Recursos Humanos y	4 horas de trabajo al año, * 17€ hora * 3 años = 204€	

	fechas de impartición, contenidos, por sexos, grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.		2. Informe de seguimiento de la formación anual realizada desagregada por tipo de formación y sexo	Comisión de seguimiento		
27	Facilitar la asistencia a la formación que se realice en la empresa a aquellas personas que se encuentren de reducción de jornada, permiso por maternidad, paternidad, y excedencias por guarda legal.	30/11/2024 Seguimiento anual	1. Cumplimiento de la medida. 2. Nª de mujeres y nº de hombres en situación de (reducción de jornada, maternidad, paternidad o excedencia) que reciben la información	Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Sin coste	

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
Objetivo 3.2 Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.						
28	Promover a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa para incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, específicamente puestos intermedios y personal de instalaciones, y destinar el 30% de las plazas de la acción formativa, para las mujeres que se hayan interesado.	31/03/2024	1. Se cumple la medida. 2. Nª de mujeres que recibe la información. 3. Nª de mujeres que se muestran interesadas. 4. Nª de mujeres que participan en la formación.	Recursos Humanos	Sin coste.	
29	Facilitar la asistencia a la formación a través de modalidades a distancia u online que se realice en la empresa a aquellas personas que se encuentren de reducción de jornada, permiso por maternidad, paternidad, y excedencias por guarda legal.	30/11/2024	1. Nª de hombres y nº de mujeres que se benefician de esta medida. 2. Se cumple la medida	Recursos Humanos y Mandos intermedios	Incluido en la formación	
30	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración	31/03/2024	1. Nª de hombres y nº de mujeres que se benefician de esta medida. 2. Se cumple la medida	Recursos Humanos	Sin coste	
31	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y	31/03/2024 Seguimiento anual	1. Actas de la comisión de seguimiento donde se detalle el cumplimiento de la medida.	Recursos Humanos	Sin coste	

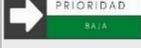
mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.		2.Informe de seguimiento del plan de formación desagregado por sexo			
---	--	---	--	--	--

AREA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes						
32	32.Recopilar las actualizaciones de los currículos de la plantilla a través de la difusión de la importancia del desarrollo profesional de la plantilla	30/11/2024	1.Se ha realizado la difusión de la medida 2.Nº de actualizaciones de currículos recibidos diferenciada por sexos.	Recursos Humanos	8 horas de trabajo. 17€/hora x 2 años=272€	
33	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, siempre que haya candidaturas con perfiles validados por la Empresa.	31/03/2024	1.Se cumple la medida. 2.Informe de seguimiento de las promociones en las empresas diferenciadas por sexo	Recursos Humanos	3 horas de trabajo. 17€/hora=51€	
34	Crear un sistema de valoración de responsabilidades y competencias profesionales, con el fin de que se realice una valoración objetiva respecto de las funciones del puesto de trabajo	30/11/2024 y 30/11/2026	1.Se ha realizado la medida. 2.Nº de valoraciones de puestos revisados y modificados	Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	8 horas de trabajo de definición. 17€/hora x 2 = 272€	
35	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...)	30/11/2024	1.Existe el procedimiento. 2.Nº de vacantes publicadas. 3.Medios de comunicación utilizados	Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	8 horas de trabajo * 17€ hora = 136€	
36	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	30/11/2024	Informe de feedback por persona candidata en el proceso, firmada por empresa y candidatura	Recursos Humanos	Sin coste	

37	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	31/03/2024 Seguimiento Anual	1.Nº de procesos de promoción 2.Nº de personas candidatas por sexo Sexo persona promocionada y % respecto al sexo de candidaturas	Recursos Humanos	2 horas de trabajo * 17€ hora * 4 años = 136€	
38	Las personas auxiliares de servicios formadas como vigilantes de seguridad puedan optar a la empresa de seguridad. Siempre manteniendo la antigüedad.	30/11/2023	1.Nº de hombre y Nº de mujeres auxiliares con TIP 2.Nº de hombres y Nº de mujeres que pasan de auxiliares a vigilantes	Recursos Humanos	Sin coste	
39	Promover a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con puestos de responsabilidad en la empresa para incrementar la participación de mujeres en la formación de puestos con responsabilidad y destinar el 30% de las plazas de la acción formativa, para las mujeres que se hayan interesado	30/11/2024	1.Se cumple la medida. 2.Listado de acciones formativas que cumplan con el requisito recogido en la medida. 3.Nº de mujeres y nº de hombres que participan en acciones formativas relacionadas con puestos de responsabilidad	Recursos Humanos	No se puede estimar	
40	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.	30/11/2024	1.Nº de promociones 2.Nº de candidaturas de hombres y mujeres por proceso de promoción Sexo persona promocionada	Dirección y Recursos Humanos	No se puede estimar	
41	Promover a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en los proyectos de desarrollo profesional y destinar el 30% de la plazas del proyecto, para las mujeres que se hayan interesado.	30/11/2024	1.Se realiza la campaña 2.Nº de mujeres interesada 3.Nº de mujeres que participan en los proyectos de desarrollo profesional	Dirección y Recursos Humanos	No se puede estimar	

AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
Objetivo 5.1 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.						
42	Implantar un Plan de RSC en la empresa, con la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.	31/03/2024	1. Se cumple la medida. 2. Documentación acreditativa del plan de RSC con perspectiva de género	Recursos Humanos	Coste ya incluido en la gestión de RSC	
43	Realizar las gestiones necesarias para obtener una certificación oficial por el Plan de igualdad en la empresa. "Visado del Plan de igualdad y obtención del Sello Fent Empresa. Iguala en Oportunitats" otorgado por la vicepresidencia y Conselleria de igualdad y políticas inclusivas de la Generalitat Valenciana.	30/11/2023	1. Se ha realizado la solicitud. 2. Seguimiento de la solicitud. Obtención del sello	Recursos Humanos	20 horas de trabajo. 17€/hora = 340€	
44	Realizar un protocolo de comunicación, gestión y actuación para situaciones de riesgo durante el embarazo y/o lactancia, y hacer el seguimiento del cumplimiento del mismo en cada situación de embarazo/lactancia.	31/03/2024	1. Se ha realizado el protocolo. 2. Nº de mujeres que recibe la información	Recursos Humanos	20 horas de trabajo. 17€/hora = 340€	
45	Realizar revisiones médicas con perspectiva de género, incorporando pruebas específicas para mujeres y para hombres.	30/11/2024	Nº de mujeres y nº de hombres que acceden a pruebas específicas	Prevención de riesgos laborales.	8€ reconocimiento médico del PSA hombres, 186 hombres al año x 3 años = 4.464€ 15,8€ reconocimiento médico Marcador cáncer mama, 54	

					mujeres x 3 años= 2.560€ Total = 7.024€	
46	Adecuar la uniformidad para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género.	31/03/2024	1.Valoración actual de la uniformidad con perspectiva de género. 2.Nº de cambios realizados en función de la valoración realizada	Recursos Humanos	Sin coste	
47	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por puestos de trabajo.	30/11/2024	1.Se ha realizado el informe. 2.Nº de variables desagregadas por sexo	Recursos Humanos y prevención de riesgos laborales	10 horas de trabajo. 17€/hora. 170€	
48	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio de evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, también en los psicosociales.	30/11/2024	1.Nº de variables consideradas con perspectiva de género en evaluaciones de puestos de prl 2.Nº de variables consideradas con perspectiva de género en evaluaciones psicosociales	Recursos Humanos y prevención de riesgos laborales	10 horas de trabajo. 17€/hora. 170€	
49	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de genero ni atente contra la dignidad de la persona.	30/11/2024	1.Valoración actual de la uniformidad con perspectiva de género. 2. Nº de cambios realizados en función de la valoración realizada	Recursos Humanos	Sin coste	

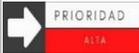
AREA 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
Objetivo 6.1 Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla						
50	Recoger las medidas para favorecer los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la empresa, tanto las contempladas en la legislación como las impulsadas por la propia empresa.	31/03/2023	1.Se ha realizado el dossier informativo. 2.Nº de medidas recogidas	Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	5 horas de trabajo. 17€/hora= 85€	
51	Realizar una campaña informativa anual para difundir entre la plantilla todas las medidas para favorecer los derechos de la vida personal, familiar y laboral en la empresa.	31/05/2023	1.Se ha realizado la campaña. 2.Nº de mujeres y nº de hombres que reciben la información. 3.Medios de comunicación utilizados para realizar la difusión.	Recursos Humanos y departamento de comunicación	5 horas de trabajo. 17€/hora= 85€	
52	Poder realizar la jornada de forma intensiva, en aquellos casos de reducción de jornada por guarda legal.	31/03/2023	1.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan reducción de jornada. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan jornada intensiva 3.Nº de mujeres y nº de hombres que se benefician de esta medida	Recursos Humanos	Sn coste	
53	Conceder permisos no retribuidos para el periodo de convivencia de pre-adopción en el país de origen, en todos los casos de adopción en el extranjero.	31/03/2023	1.Nº de hombres y nº de mujeres que estén en un proceso de adopción. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de esta medida	Recursos Humanos	Sin coste	
54	Facilitar al personal que disfrute de reducción de jornada y que su jornada laboral sea por turnos, la posibilidad de elegir el turno más adecuado a sus necesidades familiares.	31/03/2023	1.Nº de mujeres y nº de hombres con reducción de jornada. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que se benefician de esta medida.	Recursos Humanos	Sin coste	

			3.Informe de seguimiento de solicitudes realizadas con carácter anual			
55	Facilitar al personal que disfrute de reducción de jornada y que su jornada laboral sea por turnos, la posibilidad de acumular las horas de reducción semanales en un mismo turno.	31/03/2023		Recursos Humanos	Sin coste	
56	Posibilitar la opción de fin de semana intensivo con el fin de librar un fin de semana si y uno no.	31/03/2023	Nº de hombres y nº de mujeres que se benefician de esta medida.	Recursos Humanos	Sin coste	
57	Posibilitar el disfrute a tiempo parcial de la suspensión contractual por nacimiento de hija o hijo a opción de la persona trabajadora.	31/03/2023	1.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida 2.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de esta medida	Recursos Humanos	Sin coste	
58	Realizar una campaña de difusión para promover la corresponsabilidad entre la plantilla.	31/05/2023	1.Se ha realizado la campaña. 2.Contenido e informe de alcance y resultados. 3.Nº de hombres y nº de mujeres a quién va dirigida la campaña	Recursos Humanos	5 horas de trabajo. 17€/hora= 85€	
59	Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho debidamente registradas (CCES), incluyendo los mismos días de permiso retribuido que se dan por matrimonio.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos	3 horas de trabajo. 17€/hora= 51€	
60	Permitir que el permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) se pueda disfrutar de forma fraccionada dentro de los 30 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado)	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que se solicitan la medida 3.Nº de hombres y n1 de mujeres que se acogen a esta medida.	Recursos Humanos	Sin coste	
61	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones tanto del año en curso como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida	Recursos Humanos	Sin coste	

			3.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida			
62	Dar opción a la persona trabajadora de poder acumular el periodo de lactancia.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida 3.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin coste	 PRIORIDAD ALTA
63	Establecer la preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida 3.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin coste	 PRIORIDAD ALTA
64	En los casos en los que ambos progenitores de menores de 12 años trabajen en la Empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que el puesto de trabajo lo permita	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida 3.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin coste	 PRIORIDAD ALTA
65	Conceder permiso retribuido por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de mujeres que solicitan la medida 3. Nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin poder especificar	 PRIORIDAD ALTA
66	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	31/03/2023	1.Se cumple la medida. 2.Nº de mujeres y nº de hombres que se acogen a la medida	Recursos Humanos	No se puede estimar el coste	 PRIORIDAD ALTA
67	Ampliar los plazos tras reincorporación de la excedencia voluntaria por guarda legal, estableciendo 2 años para la reserva del puesto de trabajo, y 3 años para la vuelta de la excedencia, sin reserva de puesto de trabajo, pero si dentro de la categoría profesional.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin coste	 PRIORIDAD ALTA

68	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida 3.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin coste	
69	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida 3.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin coste	
70	Los trabajadores y las trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida 3.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin coste	
71	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida 3.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin coste	
72	La empresa favorecerá que las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los/as hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida 3.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin coste	
73	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que el horario del servicio lo permita. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida 3.Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	Sin coste	

74	Ampliación del permiso de lactancia y posibilidad de corresponsabilidad en el cuidado del lactante en los términos recogidos por el RDL 6/2019 (cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses).	31/03/2023	<p>1. Se ha informado de esta medida.</p> <p>2. Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida</p> <p>3. Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida</p>	Recursos Humanos	Sin coste	
75	Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con un mínimo de 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos que deberán justificarse a posteriori: - Acompañamiento a visitas médicas de hijos o hijas menores (de hasta 14 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. - Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública. - Acompañamiento a tutorías escolares de hijos o hijas menores (de hasta 14 años).	01/01/2024	<p>1. Se ha informado de esta medida.</p> <p>2. Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida</p> <p>3. Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida</p>	Recursos Humanos	60 personas * 10 horas * 17€ = 10.200€ al año x 3 años = 30.600€	
76	Posibilitar la solicitud de excedencia de 9 meses en caso de estudios oficiales y con derecho a reserva del puesto de trabajo.	31/03/2023	<p>1. Se ha informado de esta medida.</p> <p>2. Nº de hombres y nº de mujeres que solicitan la medida</p> <p>3. Nº de hombres y nº de mujeres que hacen uso de la medida</p>	Recursos Humanos	Sin coste	

AREA 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO 7.1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas						
77	Establecer como medida de acción positiva en los procesos de selección consistente en que a igualdad de méritos entre personas candidatas de distinto sexo, se dirimirá a favor de las mujeres en caso de que se trate de puestos de trabajo en que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.	31/03/2024	1.Nº de candidaturas hombre y mujeres recibidas 2.Nº de entrevistas hombres y mujeres realizadas 3.Nº de persona finalistas por sexo 4.Sexo de la persona seleccionada	Recursos Humanos	Sin coste	
78	Establecer una medida de acción positiva en las promociones consistente en que a igualdad de méritos entre personas candidatas de distinto sexo, se dirimirá a favor de las mujeres en caso de que se trate de puestos de trabajo, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en que estén infrarrepresentadas.	31/03/2024	1.Nº de personas que optan a la promoción diferenciada por sexo. 2.Nº de persona finalistas por sexo Sexo de la persona promocionada	Recursos Humanos	Sin coste	
79	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	31/03/2024 Seguimiento anual	Informe estadístico anual sobre la presencia de mujeres y hombres en las empresas.	Recursos Humanos	Sin coste	

AREA 8. RETRIBUCIONES. AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO 8.1 Garantizar la igualdad retributiva						
80	Realizar anualmente el registro salarial, según la clasificación profesional y según la valoración de puestos, con el fin de identificar la evolución retributiva de las personas de la organización.	31/12/2023	1.Se ha realizado el registro retributivo con carácter anual. 2.Informe de resultados	Recursos Humanos	20 horas de trabajo anuales x 4 años= 80 x 17€/hora= 1.360€	
81	Identificar los casos concretos de mujeres que, en los diferentes niveles de valoración de puestos definidos, se detecta que pueda existir una diferencia salarial del 20% tanto en el promedio, como en la mediana, de los importes equiparados de puestos de igual valor.	31/12/2023	1.Informe de evolución de las retribuciones. 2.Casos en los que se detecten diferencias salariales superiores al 20%	Recursos Humanos	2 horas de trabajo anuales x 4 años= 16 x 17€/hora= 272€	
82	Derivada de la acción anterior se establece el compromiso de corregir los casos concretos identificados en el plazo de 2 años.	30/06/2024	1.Informe de evolución de las retribuciones. 2.Informe de las correcciones realizadas	Recursos Humanos	15 horas de trabajo x 3 años= 17€/hora= 765€	
83	En las nuevas incorporaciones de mujeres en los niveles identificados con brecha salarial del 20% (de los importes equiparados de puestos de igual valor) el salario fijo de acceso no será inferior al 20% del promedio del nivel, independientemente de la experiencia que aporte la persona contratada.	30/06/2024	1.Se aplica la medida. 2.Documentación acreditativa de la aplicación de la medida	Recursos Humanos	5 horas de trabajo x 3 años 17€/hora= 255€	

AREA 9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO 9.1 Prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo						
84	Adaptar y mejorar el protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo del grupo Simetría a la empresa Casva.	31/03/2023	1.Realización del protocolo. 2.Contenido y alcance del protocolo	Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	El protocolo, ya realizado durante la negociación	
85	Divulgar a toda la plantilla la existencia del Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.	31/03/2023	1.Nº de hombres y nº de mujeres que reciben el protocolo. 2.Medios de comunicación utilizados	Recursos Humanos	5 horas de trabajo. 17€/hora=85€	
86	Facilitar el Protocolo de Actuación frente al acoso, sexual y/o por razón de sexo a todas las nuevas incorporaciones.	31/03/2023	1.Nº de hombres y nº de mujeres que se incorporan anualmente. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que reciben el protocolo	Recursos Humanos	Sin coste	
87	Establecer un canal de denuncias a disposición de la plantilla.	31/03/2023	1.Existencia de un canal de denuncia. 2.Nº de mujeres y nº hombres que conocen la existencia de un canal de denuncias. 3.Informe de las denuncias presentadas y resueltas.	Recursos Humanos	5 horas de trabajo. 17€/hora= 85€	
88	Crear un buzón de sugerencias con un procedimiento específico de uso.	31/03/2023	1.Nº de mujeres y nº de hombres que conocen la existencia del buzón de sugerencias 2.Nº de mujeres y nº de hombres que hacen uso del buzón de sugerencias.	Recursos Humanos	5 horas de trabajo. 17€/hora= 85€	

89	Incluir cada 2 años contenidos de formación en igualdad en los reciclajes formativos, con contenido de prevención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.	31/12/2024 y 31/12/2025	1.Realización de la acción formativa. 2.Programación y contenido de la formación. Nº de mujeres y nº hombres que asisten a la formación	Recursos Humanos y responsable de formación	10 personas x 6 horas. 60 x 17€/hora= 1020€	
90	Realizar un informe resumen anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	31/12/2023 Seguimiento anual	1.Nº de procesos iniciados 2.Nº de denuncias archivadas	Recursos Humanos	4 horas de trabajo x 4 años. 17€/hora= 272€	

AREA 10. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INCLUSIVA

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO 10.1 Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa						
91	Difundir a la plantilla recomendaciones para un uso del lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación externa e interna de la empresa.	31/12/2024	1.Realización del dossier informativo sobre el uso no sexista del lenguaje y la comunicación. 2.Nº de hombres y nº de mujeres que reciben la información	Recursos Humanos	10 horas de trabajo. 17€/hora= 170€	
92	Hacer seguimiento de las comunicaciones internas asegurando que se emplea lenguaje inclusivo	30/11/2024 Seguimiento anual	1.Informe de seguimiento de comunicaciones. 2.Nº de usos lenguaje sexista detectados 3.Nº de correcciones realizadas	Recursos Humanos	4 horas de trabajo x 4 años. 17€/hora= 272€	
93	Hacer visible el compromiso de la empresa con la igualdad en la página web de la empresa.	31/12/2023	1.Creación de un apartado en la web de igualdad y RSC 2.Registro de visitas y alcance de la página web de Casva	Recursos Humanos	4 horas de trabajo x 4 años. 17€/hora= 272€	

94	Formar y sensibilizar a las personas del departamento de comunicación en materia de igualdad y utilización del lenguaje inclusivo	31/12/2024	1. Se ha realizado la formación. 2. Informe de resultados	Recursos Humanos	10 horas de trabajo. 17€/hora= 170€	
95	Reservar en la Intranet un espacio destinado a difundir el compromiso de la organización con el Plan de Igualdad.	31/03/2024	1. Se ha realizado la medida	Recursos Humanos	6 horas de trabajo x 3 años. 17€/hora= 204€	
96	Informar a las empresas colaboradoras y de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades	30/11/2024	1 Se ha realizado la medida 2 Número de empresas a las que se ha enviado la información	Recursos Humanos	6 horas de trabajo x 17€/hora= 102€	

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.3.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad						
97	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	31/03/2023	1. Se ha realiza la campaña 2. Número de medios utilizados para la difusión 3. Número de hombre y mujeres a los que le les llega la difusión	Recursos Humanos	6 horas de trabajo x 17€/hora= 102€	
98	Dedicar un espacio en la memoria anual a la Igualdad, resaltando los ítems más significativos de esta política	31/12/2023	1. Se ha aplicado la medida. 2. Documentación acreditativa	Recursos Humanos	8 horas de trabajo. 17€/hora= 136€	

AREA 11 VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESIÓN SEXUAL

Nº	MEDIDA PLAN IGUALDAD	CALENDARIO	INDICADOR	DPT. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
OBJETIVO 11.1 Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresión sexual						
99	Definir el protocolo de apoyo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresión sexual	31/03/2023	Existencia del protocolo	Recursos Humanos	Realizado durante la negociación del Plan de igualdad	 PRIORIDAD ALTA
100	Divulgar a toda la plantilla la existencia del Protocolo de apoyo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresión sexual.	31/03/2023	1.Nº de mujeres y nº de hombres que reciben la información. 2.Medios de comunicación empleados.	Recursos Humanos	5 horas de trabajo. 17€/hora= 85€	 PRIORIDAD ALTA
101	Facilitar el protocolo de apoyo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresión sexual	31/03/2023	1.Nº de personas que acreditan la situación de violencia de género en la empresa. 2.Nº de protocolos facilitados	Recursos Humanos	3 horas de trabajo x 17€ hora = 51€	 PRIORIDAD ALTA
102	Realizar una campaña bienal, de sensibilización contra la violencia de género y/o agresión sexual	31/12/2024 y 31/12/2026	1.Realización de la campaña. 2.Informe de resultados	Recursos Humanos	Sin coste	 PRIORIDAD MEDIA
103	La empresa informará a la persona víctima de violencia de género y/o agresión sexual, de todos los derechos de la legislación vigente en la materia, con el fin de que disponga de toda la información en la materia, actualmente son los siguientes derechos: reducción de jornada, adaptación de jornada, teletrabajo, movilidad geográfica y al cambio de centro, suspensión del contrato con reserva de puesto, extinción del contrato con reconocimiento de situación legal de desempleo, nulidad del despido por el ejercicio de los derechos como víctima, derecho a la remuneración y ausencias justificadas.	31/03/2023	1.Se cumple la medida. 2. Nº de mujeres que reciben la información	Recursos Humanos	No se pueden estimar	 PRIORIDAD ALTA
104	La trabajadora víctima de violencia de género y/o agresión sexual, podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de personas que solicitan la medida Nº de personas que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	No se pueden estimar	 PRIORIDAD ALTA

105	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género y/o agresión sexual, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de personas que solicitan la medida 3.Nº de personas que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	No se pueden estimar	
106	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos, hasta un máximo de 10 horas, el resto se considerarán como permiso no retribuido.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de personas que solicitan la medida 3.Nº de personas que hacen uso de la medida	Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	No se pueden estimar	
107	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima y/o agresión sexual, de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de personas que finalizan la relación laboral por este motivo. 3.Nº de personas a las que se les facilita la recolocación	Dirección y recursos humanos	No se pueden estimar	
108	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género y/o agresión sexual, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo	31/03/2023	1.Se ha informado de esta medida. 2.Nº de personas que solicitan la medida 3.Nº de personas que hacen uso de la medida	Recursos Humanos	No se pueden estimar	
109	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y/o agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	31/03/2023	Nº de casos presentados	Dirección	Sin coste	
110	La empresa realizará una donación única de 300€ a cada persona trabajadora víctima de violencia de género y/o agresión sexual, con el	31/03/2023	1.Nº de personas que comunican su situación de violencia de género y/o agresión sexual	Dirección y Recursos Humanos	No se puede estimar	

fin de ayudar en las necesidades que cada víctima pudiese necesitar: cambio de vivienda, asistencia psicológica, reducción de jornada, etc.		2.Nº de personas a las que se les da la ayuda			
---	--	---	--	--	--

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

- ⇒ **ÁMBITO PERSONAL:** El Plan de igualdad incluye a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de las empresa **CASVA SEGURIDAD Y CASVA CONTROL** en todos los centros de trabajo donde se desempeñe su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que disponga la empresa.
- ⇒ **ÁMBITO TERRITORIAL:** Será de ámbito nacional, ya que, los centros de trabajo se distribuyen por distintas comunidades autónomas, concretamente: en las provincias de Castellón, Valencia, Alicante y Murcia.
- ⇒ **ÁMBITO TEMPORAL:** El Plan de igualdad tiene una vigencia de **4 años**, contados a partir de la aprobación del Plan de Igualdad. **La vigencia será desde el 31/03/2023 al 30/03/2027**

En los tres meses anteriores a la finalización de la vigencia del Plan de igualdad, en el segundo trimestre de 2026, se deberá iniciar el nuevo proceso negociador para diseñar y aprobar el II Plan de Igualdad de Casva Seguridad y Casva Control.

9. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

En este apartado se incorporan las conclusiones finales de cada una de las Auditoría Retributivas, correspondientes a cada empresa, realizadas durante el proceso del diagnóstico, y aprobadas por la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, las cuales se trasladan a continuación literalmente:

AUDITORIA RETRIBUTIVA CASVA SEGURIDAD SL.

Se ha realizado un minucioso registro retributivo siguiendo el modelo proporcionado por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad.

En el registro retributivo se han recogido los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, de las cantidades realmente percibidas en cada uno de estos conceptos en cada agrupación de puestos de igual valor, como periodo de referencia desde el 1 de enero del año 2021 al 31 de diciembre del año 2021.

Se ha realizado un análisis retributivo según los niveles o agrupaciones resultantes tras la valoración de puestos. Lo que se traduce en 6 niveles retributivos en la empresa cuyos resultados comparativos de hombres y mujeres pueden verse en las tablas anteriores.

Las **retribuciones equiparadas**, que son las incluidas en las tablas, corresponden a la “equiparación” que es la normalización o anualización de las retribuciones, con el fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

El resultado de **los promedios en cuanto a valores equiparados** es del **13%** lo que significa que en el cómputo general los hombres cobran un 13% más de media que las mujeres en la empresa.

Respecto a las **medianas en cuanto a valores equiparados** el valor total es del **8%** lo que significa que en el conjunto general los hombres cobran un 8% más de mediana que las mujeres en la empresa.

Ni el promedio ni la mediana total de las retribuciones superan el 25%. Los valores totales se encuentran entre el 8% y el 13%.

Si analizamos los datos en función de las 5 escalas generadas: escala 01, 02, 03, 05 y 07, lo primero que observamos es que solo encontramos situaciones laborales de ambos sexos en la escala 01 y 02.

En la escala 01, observamos que el resultado de **los promedios en cuanto a valores equiparados** es del **12%** lo que significa que en el cómputo general los hombres cobran un 12% más de media que las mujeres en la empresa.

Respecto a las **medianas en cuanto a valores equiparados** el valor total es del **13%** lo que significa que en el conjunto general los hombres cobran un 13% más de mediana que las mujeres en la empresa.

En la escala 02, observamos que el resultado de **los promedios en cuanto a valores equiparados** es del **8%** lo que significa que en el cómputo general los hombres cobran un 8% más de media que las mujeres en la empresa.

Respecto a las **medianas en cuanto a valores equiparados** el valor total es del **7%** lo que significa que en el conjunto general los hombres cobran un 7% más de mediana que las mujeres en la empresa.

Posibles causas relacionadas con las diferencias retributivas pueden ser:

- La segregación vertical, ya que en los niveles más altos de la empresa, en las escalas 03, 05 y 07 no hay presencia de mujeres. Sin embargo, al valorar las diferencias por escalas o agrupaciones, no se aprecian diferencias significativas.
- La temporalidad afecta ligeramente más a las mujeres, un 26,72% del total de mujeres, frente al 20,34% del total de los hombres. Si bien, con la entrada en vigor de la actual reforma laboral consideramos que este tema debe corregirse sustancialmente en los próximos años, ya que la temporalidad afectará a situaciones muy determinadas.

- En términos generales, los hombres en la empresa tienen mayor antigüedad que las mujeres, (el 40,8% de las mujeres respecto al total de las mujeres llevan más de 10 años en la empresa, frente al 54,6% de los hombres respecto al total de hombres), derivado de la incorporación más tardía de las mujeres, en el sector de la vigilancia, sin embargo, no hay relación entre la mayor antigüedad y la capacidad de promoción en la empresa.
- Las diferencias salariales vienen determinadas por los complementos salariales, asociados en este sector a factores como la nocturnidad y la realización principalmente de horas extras, en donde socialmente los hombres siguen teniendo mayor disponibilidad a realizar este tipo de trabajos respecto de las mujeres.

Si bien, a nivel retributivo se puede concluir que en Casva Seguridad y valorando puestos de igual valor no existen diferencias retributivas significativas, ya que ni en general, ni en ninguna escala, ni en el promedio ni en la mediana, se llega a una diferencia del 25%, es más la diferencia más significativa se sitúa en el 13%, bastante alejado de ese 25% consensuado socialmente, para que se interprete que pueda haber brecha salarial.

No obstante, está situación lejos de empeorar debe seguir midiéndose con el fin de que siga corrigiéndose, y de que las diferencias sigan siendo poco significativas, y para ello pasamos al siguiente punto, sobre el plan de acción en función de la información salarial identificada.

AUDITORIA RETRIBUTIVA CASVA CONTROL SL.

Se ha realizado un minucioso registro retributivo siguiendo el modelo proporcionado por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad.

En el registro retributivo se han recogido los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, contemplando como periodo de referencia desde el 1 de enero del año 2021 al 31 de diciembre del año 2021.

Se ha realizado un análisis retributivo según los niveles o agrupaciones resultantes tras la valoración de puestos. Lo que se traduce en 1 nivel retributivo en la empresa cuyos resultados comparativos de hombres y mujeres pueden verse en las tablas anteriores.

Las **retribuciones equiparadas**, que son las incluidas en las tablas, corresponden a la “equiparación” que es la normalización o anualización de las retribuciones, con el fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

El resultado de **los promedios en cuanto a valores equiparados** es del **2%** lo que significa que en el cómputo general los hombres cobran un 2% más de media que las mujeres en la empresa.

Respecto a las **medianas en cuanto a valores equiparados** el valor total es del **-1%** lo que significa que en el conjunto general los mujeres cobran un 1% más de mediana que los hombres en la empresa.

Ni el promedio ni la mediana total de las retribuciones superan el 25%. Los valores totales se encuentran entre el -1% y el 2%, por lo que se puede afirmar que no hay diferencias en las retribuciones totales de hombres y mujeres.

Tras la valoración de puestos se obtienen los mismos resultados ya que estamos contemplando un único nivel retributivo en la empresa.

No se identifican circunstancias como la antigüedad o la temporalidad que puedan ocasionar algún tipo de desigualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones en la empresa.

10. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE CASVA SEGURIDAD S.L Y CASVA CONTROL S.L. (en adelante Casva/Simetría)

1. INTRODUCCIÓN
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
3. OBJETIVOS
4. AMBITO DE APLICACIÓN
5. VIGENCIA Y REVISIÓN
6. REGISTRO
7. PRINCIPIOS
8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN
 - 8.1. Acoso sexual
 - 8.2. Acoso por razón de sexo
9. MEDIDAS PREVENTIVAS
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES
 - 10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

ANEXO 1: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, Casva Seguridad S.L. y Casva Control S.L. (a partir de ahora Casva/Simetría) y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de Casva/Simetría están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Casva/Simetría y la representación de los trabajadores y las trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, Casva/Simetría está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, Casva/Simetría implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, Casva/Simetria se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- Casva/Simetria velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en Casva/Simetría en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, y en los vestuarios.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de Casva/Simetría. Se realizará una evaluación del funcionamiento constante, con la aplicación del mismo en cada caso.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad

6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma, junto con el Plan de Igualdad.

7. PRINCIPIOS

- Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- Respeto y dignidad a las personas

Casva/Simetría adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

- Contradicción

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Restitución de las víctimas
Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.
- Indemnidad frente a represalias

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

- Responsable del tratamiento: Casva Seguridad, S.L., con CIF B12508370 y Casva Control S.L. con CIF B46135455, ambas con domicilio en Edificio Simetría, Paseo Buenavista, s/n, 12.100 Grao de Castellón (Castellón). Contacto DPO: dpo@simetriagrupo.com
- Finalidad del tratamiento: Los datos de carácter personal serán tratados para dar cumplimiento al Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Para ello no se realizarán decisiones automatizadas ni los datos serán empleados para ningún otro fin.
- Base legitimadora: Art. 6.1 c) del RGPD obligación legal incluida en la Ley Orgánica 10/1995 (Código Penal), la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y demás normativa de aplicación y/o que la sustituya.
- Cesiones: Los datos personales generados no serán compartidos, salvo que una obligación nos lo imponga, en cuyo caso podrían ser comunicados a Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Jueces y Tribunales. No se realizarán transferencias internacionales de datos a terceros países.
- Conservación: Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado, tras lo cual serán debidamente bloqueados y apartados del sistema hasta el plazo de prescripción legal de reclamaciones. Finalmente serán completamente eliminados.

- Ejercicio Derechos: Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento. Para ello debe escribir identificándose y especificando el derecho que se ejercita a dpo@simetriagrupo.com. También puede presentar reclamación ante la AEPD.

8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

8.1. Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

8.2. Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

- Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

- *Información y Sensibilización*

Casva/Simetría realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla. Además, estará colgado en la web de la empresa y se realizará su entrega y difusión previamente a toda la plantilla y se entregará a toda incorporación en el momento de la contratación.

- *Formación*

Casva/Simetría se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a ofrecer formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla interesada.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de Casva/Simetría y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de Casva/Simetría:
 - Ángel Galera Valero, Responsable de Recursos Humanos.
 - M^a Amparo Calvo Rodríguez, Responsable de Recursos Humanos.
- Por parte de la representación social se especificará para cada caso, junto con las federaciones sindicales negociadoras del Plan de Igualdad y del presente protocolo.
 - (Indicar nombre, apellidos de la persona)
 - (Indicar nombre, apellidos de la persona)

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a M^a Amparo Calvo Rodríguez, Responsable de Recursos Humanos.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

- Fase I. Denuncia

La denuncia (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico acosorazonsexosexual@simetriagrupo.com a la persona instructora, quien inmediatamente dará traslado a las federaciones de los sindicatos mayoritarios a nivel nacional, y organizarán una reunión en el plazo máximo de 2 días hábiles, con el fin de configurar la comisión instructora en cada caso, a través de los siguientes correos electrónicos:

- UGT:
 - o luisa.cubero@fesmcugt.org
 - o PLANESDEIGUALDAD@FESMCUGT.ORG
- CCOO:

- o maescobar@habitat.ccoo.es
- o habitat@pv.ccoo.es
- USO:
 - o igualdad@ftspuso.es
 - o ftsp@ftspuso.es

La denuncia de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

- Fase II: Investigación

Recibida la denuncia y configurada la comisión instructora se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 2 días hábiles tras la conformación de la comisión instructora. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 2 días hábiles se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

- Fase III: Resolución

La Comisión Instructora deberá emitir un informe que presentará a Dirección de la Empresa para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección, quien establecerá las medidas a llevar a cabo de las propuestas por la Comisión, así como las que la Dirección de la Empresa considere adecuadas en función de cada caso. En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 4 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

Casva/Simetría adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, como por ejemplo:

- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

Así como todas las medidas que se requieran adecuadas en función de cada caso.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

ANEXO 1

I. Persona que informa de los hechos

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE

- Persona que ha sufrido el acoso:

 - Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Información sobre protección de datos.

- Responsable del tratamiento: Casva Seguridad, S.L., con CIF B12508370 y Casva Control S.L. con CIF B46135455, ambas con domicilio en Edificio Simetría, Paseo Buenavista, s/n, 12.100 Grao de Castellón (Castellón). Contacto DPO: dpo@simetriagrupo.com
- Finalidad del tratamiento: Los datos de carácter personal serán tratados para dar cumplimiento al Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Para ello no se realizarán decisiones automatizadas ni los datos serán empleados para ningún otro fin.
- Base legitimadora: Art. 6.1 c) del RGPD obligación legal incluida en la Ley Orgánica 10/1995 (Código Penal), la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y demás normativa de aplicación y/o que la sustituya.
- Cesiones: Los datos personales generados no serán compartidos, salvo que una obligación nos lo imponga, en cuyo caso podrían ser comunicados a Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Jueces y Tribunales. No se realizarán transferencias internacionales de datos a terceros países.
- Conservación: Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado, tras lo cual serán debidamente bloqueados y apartados del sistema hasta el plazo de prescripción legal de reclamaciones. Finalmente serán completamente eliminados.
- Ejercicio Derechos: Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento. Para ello debe escribir identificándose y especificando el derecho que se ejercita a dpo@simetriagrupo.com. También puede presentar reclamación ante la AEPD.
- Información Adicional: Puede solicitar más información sobre protección de datos mediante comunicación dirigida a dpo@simetriagrupo.com.

11. CALENDARIO Y PRESUPUESTO

CALENDARIO

ACCIÓN	2023		2024		2025		2026		2027
	1er semestre	2º semestre	1er semestre						
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									
40									
41									
42									
43									
44									
45									
46									
47									
48									
49									
50									
51									
52									
53									
54									
55									
56									
57									
58									
59									
60									

ACCIÓN	2023		2024		2025		2026		2027
	1er semestre	2º semestre	1er semestre						
61									
62									
63									
64									
65									
66									
67									
68									
69									
70									
71									
72									
73									
74									
75									
76									
77									
78									
79									
80									
81									
82									
83									
84									
85									
86									
87									
88									
89									
90									
91									
92									
93									
94									
95									
96									
97									
98									
99									
100									
101									
102									
103									
104									
105									
106									
107									
108									
109									
110									

PRESUPUESTO

Total presupuesto estimado por áreas: 48.486€

Por Áreas:

Persona Responsable de Igualdad: 0€

Procesos de selección y contratación: 339€

Clasificación profesional: 425€

Formación: 1.972€

Promoción profesional: 867€

Condiciones de trabajo: 8.044€

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: 30.906€

Infrarrepresentación femenina: 0€

Retribuciones y política salarial: 2.652€

Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: 1.547€

Comunicación, lenguaje e Imagen inclusiva: 1.428

Violencia de género y agresión sexual: 306€

MEDIDA	COSTE
1	0
2	0
3	0
4	0
5	0
6	0
7	204€
8	0
9	0
10	0
11	0
12	0
13	0
14	0
15	0
16	135€
17	170€
18	255€
19	0
20	680€
21	1088€
22	0
23	0
24	0
25	0
26	204€
27	0
28	0
29	0
30	0
31	0
32	272€
33	51€
34	272€
35	136€
36	0
37	136€
38	0
39	0
40	0
41	0
42	0
43	340€
44	340€
45	7.024€
46	0
47	170€
48	170€
49	0
50	85€
51	85€
52	0
53	0
54	0
55	0
56	0
57	0
58	85€
59	51€
60	0

MEDIDA	COSTE
61	0
62	0
63	0
64	0
65	0
66	0
67	0
68	0
69	0
70	0
71	0
72	0
73	0
74	0
75	30.600€
76	0
77	0
78	0
79	0
80	1.360€
81	272€
82	765€
83	255€
84	0
85	85€
86	0
87	85€
88	85€
89	1.020€
90	272€
91	170€
92	272€
93	272€
94	170€
95	204€
96	102€
97	102€
98	136€
99	0
100	85€
101	51€
102	170€
103	0
104	0
105	0
106	0
107	0
108	0
109	0
110	0

12. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Las actuaciones de seguimiento y evaluación serán aprobadas por la **Comisión de igualdad** o **Comisión de Seguimiento y Evaluación** que podrá coincidir con los mismos miembros que la Comisión negociadora si así lo deciden y será el órgano responsable de la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Para formalizar la información obtenida y facilitar el análisis comparativo se realizará un **informe de seguimiento con carácter anual**, que recoja al menos la siguiente información de cada una de las medidas definidas en el plan de igualdad y planificadas para ejecutar en ese periodo:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de desarrollo de cada medida]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			

Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

Con la información recogida en este informe de seguimiento y otras herramientas de medición se elaborará una Evaluación intermedia y una evaluación final.

➔ COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

A través del “**Reglamento de funcionamiento interno de la comisión de igualdad o comisión de seguimiento y evaluación**” se formalizan y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el desarrollo y posterior seguimiento y evaluación, así como la revisión del Plan de Igualdad.

La **comisión de igualdad o de seguimiento** será el órgano competente para realizar tanto el seguimiento y evaluación del Plan de igualdad como la revisión periódica.

Los miembros que componen la comisión de igualdad coincidirán con los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, si no se acuerda de otro modo.

Este órgano será paritario y estará compuesto a partes iguales por miembros de la directiva y la representación legal de la plantilla. Estos miembros deberán recibir formación en género durante el primer año como integrantes de la Comisión de igualdad.

La composición de la comisión de seguimiento del Plan igualdad queda conformada de la siguiente manera:

- **De una parte, como representación de la empresa**

- M^a Amparo Calvo Rodríguez, en calidad de Responsable de Recursos Humanos
- Rafael Pérez Rodríguez, en calidad de Director de Recursos Humanos
- Ángel Galera Valero, en calidad de Responsable de Recursos Humanos

➤ **De otra parte, como representación de las personas trabajadoras**

- Ramona Laura Artenie Artenie, , como componente del comité de empresa de Casva Seguridad de Castellón por UGT, y como suplente de la misma Alejandro Becerril Bernados,
- Isabel Albea González, , como componente del comité de empresa de Casva Seguridad de Castellón por CCOO, y como suplente de la misma M^o Dolores Silvestre Piqueras.
- Jorge Aznar Gómez, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad de Castellón por USO, y como suplente del mismo Roberto Lisar López.
- Ángel Martí Sanz, como componente del comité de empresa de Casva Seguridad de Castellón por CSIF
- Ángel Andreu Olivares, como Delegado de Personal de empresa Casva Control de Castellón por CCOO.
- FESMC-UGT – M^a Luisa Cubero Rincón - Responsable de igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares
- FTSP-USO - Vanesa Navarro Rodríguez
- CCOO del Habitat – Miguel Ángel Escobar

➔ FUNCIONES

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Dinamizar y controlar la puesta en marcha de las acciones definidas.
- Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
- Supervisar la ejecución del Plan de Igualdad e impulsar su difusión.
- Recopilar la información obtenida a través de las herramientas diseñadas para el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación de Plan de Igualdad.
- Realizar una mejora continua. Proponer acciones que corrijan posibles deficiencias detectadas, y que aporten nuevas propuestas que contribuyan a avanzar y consolidar el compromiso con la Igualdad.
- Aplicar criterios de transparencia y publicidad en las acciones realizadas.

➔ REUNIONES

La Comisión, salvo acuerdo expreso, se **reunirá anualmente**. Habiendo sido programada la siguiente reunión de seguimiento anual para el 05/04/2024 de 09:00 a 11:00 horas.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la persona en la que delegue, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de 5 días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

➔ ACTAS

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

➔ APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

La aprobación del Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

➔ ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

13. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La **Evaluación** es la fase final del Plan de Igualdad, permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

Las actuaciones de seguimiento y evaluación serán aprobadas por la **Comisión de igualdad**, como órgano responsable de la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Para formalizar la información obtenida y facilitar el análisis comparativo se realizará un **informe de seguimiento con carácter anual**, con la información recogida en este informe se elaborará una:

- Una **Evaluación intermedia**, que se realizará en el periodo intermedio de la vigencia del Plan de Igualdad, en el mes de diciembre de 2024.
En la evaluación intermedia se tendrá en cuenta la información recogida en los informes de seguimiento anual.
- La **Evaluación final** que se documentará en un **Informe de Evaluación Final del I Plan de Igualdad del Grupo Casva Simetría**, al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.

A partir de la evaluación se pretende:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Conocer el grado de ejecución de las acciones definidas.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Analizar la reducción de las desigualdades.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Los ejes en torno a los cuales se va a estructurar el **proceso de evaluación final** son:

- EVALUACIÓN DE RESULTADOS:**
 - Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.
 - Grado de consecución de los resultados.
- EVALUACIÓN DE PROCESOS:**
 - Nivel de desarrollo de las acciones.
 - Adecuación de los recursos.
 - Grado de dificultad en el desarrollo de las acciones
 - Tipo de dificultades y las soluciones adoptadas.
- EVALUACIÓN DE IMPACTO:**
 - Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan de Igualdad.
 - Cambios en la gestión y clima empresarial.
 - Corrección de desigualdades.
- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS:**
 - Valoraciones generales del proceso de implantación del Plan de Igualdad en el periodo de vigencia.

- o Propuestas y acciones de mejora.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN O REVISIÓN

El plan de igualdad se deberá revisar cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando la resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La forma de revisión será pactada previamente por la Comisión de Igualdad y recogida en un acta.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del Plan de Igualdad en la medida necesaria.

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación a la consecución de sus objetivos.

Para el procedimiento de modificación incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se tendrá en cuenta el procedimiento de modificación, contemplado en el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Se determinará siguiendo las guías o herramientas técnicas que se publiquen por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades con la colaboración de organizaciones sindicales y empresariales más representativas

15. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) del organismo autonómico que tenga la competencia.

16. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad tal como recoge el Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El registro del plan de igualdad se realizará en el Registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, REGCOM estatal, en el enlace <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm> con la previa delegación de firma en una persona en representación de la Comisión negociadora, que corresponderá con el Gerente de Casva Seguriad SL. y Casva Control SL, con la firma digital a

17. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora aprueba el I Plan de Igualdad del grupo Casva que tendrá una vigencia de 4 años, **desde el 31/03/2023 al 30/03/2027**

ANEXOS

- Acta Constitución Comisión negociadora del Plan de Igualdad
- Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo
- Protocolo de apoyo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género
- Auditoría Retributiva

