



PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EXTER



1. INTRODUCCIÓN

DECLARACIÓN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA GRUPO EXTER, S.A.

Grupo EXTER ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y así ya, antes de que se legislara en este sentido, Grupo EXTER venía implementado medidas de igualdad y conciliación, desde su fundación, en la creencia de que la igualdad de oportunidades debe regir las bases de la gestión de una empresa socialmente responsable.

Tiempo después, cuando la Ley de Igualdad vio la luz, en 2007, Grupo EXTER, aunque no tenía obligación, de tener un Plan de Igualdad, al ser una PYME y no tener más de 250 empleados en plantilla, no sólo continuó con la implantación de medidas sino que también impulsó la puesta en práctica de multitud de acciones que fueron configurando las señas de identidad, que definían a la empresa como una entidad comprometida con la igualdad.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, Grupo EXTER, declara expresamente su **decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres**, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Grupo EXTER, entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral, sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Los OBJETIVOS GENERALES de la empresa en materia de igualdad son los siguientes:

- Promoción en Grupo EXTER del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantía en la empresa de la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas del nacimiento y cuidado del menor, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminación de toda manifestación de discriminación con objeto de alcanzar en Grupo EXTER una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Elaborando un Protocolo contra el Acoso sexual y que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual o por razón de sexo.
- Promover mediante acciones de comunicación, formación y cualesquiera otras la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Grupo EXTER.
- Potenciación de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.



Grupo EXTER
EXPERTOS EN TERAPIA Y REHABILITACIÓN, S.A.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del Plan de Igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Madrid 5 de julio de 2019



2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

2.1. Fundamentación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que **los planes de igualdad son 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.** Fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, este plan de igualdad contempla las siguientes materias de análisis: **acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

El Plan de Igualdad de Grupo EXTER, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, tiene una serie de características que deben considerarse.

Es un instrumento:

- **Estratégico** ya que articula un nuevo enfoque de la organización a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista** porque define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo** ya que interviene la representación de las trabajadoras y de los trabajadores, el equipo directivo, a través de la Comisión de Igualdad, y la plantilla aportando sus opiniones y sugerencias.
- **Vinculado** con la mejora continua, ya que es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible** porque está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente** ya que debe garantizar el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de las trabajadoras y los trabajadores.

2.2. El diagnóstico de igualdad

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Grupo EXTER. Es un método de análisis instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación, es aplicado: de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa, es flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de la empresa, y sobre todo, es **dinámico**: deberá actualizarse continuamente.

En definitiva, se trata de analizar desde una perspectiva de género: las características de la empresa, estructura organizativa y del personal, el desarrollo de la carrera profesional, la formación y reciclaje, las remuneraciones, las condiciones de trabajo y el acceso y abandono de la empresa.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

La realización del diagnóstico es la fase del Plan de Igualdad que, implica mayor tiempo de dedicación, estudio, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

La actividad de la Comisión de Igualdad de Grupo EXTER, en esta fase del desarrollo del plan, se vio interrumpida por circunstancias ajenas a la misma. Debido a la necesidad de avanzar y a las dificultades de poder concluir dicha labor tal y como estaba planificada, decidimos continuar con las unidades de análisis ya finalizadas para no alargar más y poder implementar y desarrollar el plan de igualdad en Grupo EXTER. Teniendo en cuenta, además, que las características señaladas anteriormente del diagnóstico de situación como instrumento flexible y dinámico que necesita de un análisis continuado, la entidad se compromete a la realización de un diagnóstico de situación para primer trimestre de 2022, que abarque el análisis de los años 2018-2020, incorporándose el informe diagnóstico resultante en caso de la observancia de necesidad de mejoras y ajustes a las medidas de igualdad señaladas en este plan. Siendo esta labor encomendada a la Comisión Permanente de Seguimiento del Plan de Igualdad de Grupo EXTER.



3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS A LARGO PLAZO

Bloque 1:

Promover el acceso al empleo en todos los procesos de selección, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Bloque 2

Adecuación a la clasificación profesional, sin discriminación por razón de sexo.

Bloque 3

Promover el acceso igualitario a la formación.

Bloque 4

Acceso igualitario a la promoción

Bloque 5

Cumplir con las tablas salariales establecidas, sin diferencias por razón de sexo.
Favorecer la conciliación de la vida familiar/personal y laboral

Bloque 6

Promover la conciliación de la vida laboral y, familiar desarrollando las políticas de corresponsabilidad en aquellas áreas donde el acceso a estas medidas es mayoritariamente femenino.

Bloque 7

Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.

Bloque 8

Presentar el Plan de Igualdad al personal.

Diseñar estrategias concretas de comunicación en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. Favorecer la visibilidad de las mujeres.

Bloque 9

Sensibilizar y concienciar a la totalidad de la plantilla sobre la Violencia de Género para fomentar la tolerancia 0.

Bloque 10

Introducir la perspectiva de género en los sectores involucrados en el cuidado de la salud, haciendo referencia explícita a la evaluación del acoso y la violencia de género, así como la evaluación de los puestos en relación con el embarazo, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres.

Promover y proteger la salud de mujeres y hombres



OBJETIVOS A CORTO PLAZO:

Bloque 1

1. Introducir la perspectiva de género en la comunicación de ofertas de empleo
2. Igualdad de oportunidades en el proceso de selección
3. Acción positiva en la contratación con el objetivo de conseguir un equilibrio entre sexos

Bloque 2

4. Conocer la distribución por categorías profesionales entre mujeres y hombres.
5. Facilitar la incorporación de mujeres en puestos infrarrepresentados

Bloque 3

6. Sensibilizar y formar en temas de Igualdad de género a la plantilla de la empresa
7. Sensibilizar y formar en temas de Igualdad de género a responsables de centros y Comisión de seguimiento.
8. Sensibilizar y formar sobre el Acoso sexual y por razón de sexo.
9. Diseñar y planificar la Formación desde un enfoque de género con acceso igualitario a la misma
10. Evaluar el Plan de Formación desde una perspectiva de género.

Bloque 4

11. Proporcionar las herramientas necesarias para la Promoción de mujeres en puestos infrarrepresentados.
12. Evaluar acciones positivas para la Promoción de mujeres
13. Evaluar el impacto de las medidas implantadas.

Bloque 5

14. Evaluar diferencias salariales entre la plantilla distribuida por sexos.
15. Implementar y dar a conocer, medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar/personal y laboral

Bloque 6

16. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
17. Elaborar y difundir guías sobre las medidas conciliadoras y que fomenten la corresponsabilidad.

Bloque 7

18. Elaborar un protocolo de prevención y actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
19. Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

Bloque 8

20. Establecer canales y medios de comunicación que posibiliten el acceso a la información derivada del plan de igualdad a toda la plantilla.
21. Utilizar los recién implantados buzones de participación como vehículo adecuado para fomentar un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
22. Transmitir una imagen y hacer uso del lenguaje inclusivo, no sexista.
23. Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
24. Sensibilización en las materias del plan sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



Bloque 9

25. Informar a la plantilla de las medidas en el ámbito laboral contra la violencia de género.
26. Garantizar los derechos legalmente establecidos por la ley, el convenio y los distintos organismos en relación a la Violencia de Género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
27. Facilitar a la plantilla el ejercicio de las acciones a las que tiene derecho como víctima.

Bloque 10

28. Analizar los datos de salud laboral desde la perspectiva de género.
29. Evaluar la accidentalidad laboral por puesto de trabajo y desagregado por sexo.
30. Conocer los riesgos laborales a los que están expuestas las mujeres.
31. Continuar con la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo específico para casos de embarazo y lactancia

4. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a. ACCIONES IMPLANTADAS

Se presentan en este apartado las acciones que Grupo EXTER ha realizado con anterioridad a la elaboración de este Plan de Igualdad.

- 2006. III Premio MADRID EMPRESA FLEXIBLE. PREMIO ACCESIT (Finalista en la categoría de mediana empresa, dentro de la V campaña hacia el equilibrio de la vida profesional y personal).
- 2007. Grupo EXTER es seleccionada por la Consejería de Empleo y Mujer para la realización de un Plan de Conciliación conjuntamente con la Empresa SOLUZIONA que realizó un informe diagnóstico previo a través de una encuesta realizada a 112 trabajadoras/es de Grupo EXTER.
- 2008. Se presenta el primer Plan de Conciliación de Grupo EXTER.
- 2009-2010. Grupo EXTER, dentro del marco del programa “Generando cambios” II, es seleccionado por la Dirección General de la Mujer. Tras un informe- Diagnóstico previo, realizado en septiembre de ese año, la empresa ESIC BUSINESS & SCHOOL ADMINISTRATION, propone un Plan de Igualdad finalizado en 2010 y presentado como mejora en el plan de calidad EFQM y certificado por AENOR.

Presentamos algunas de las acciones de conciliación implantadas durante estos años:

- Flexibilidad de entrada en el turno de la mañana: 8.30 – 9.00 a 15.30 - 16.00 horas en el área de Drogas.
- Jornada intensiva en verano (Área Crónicos)
- Flexibilidad vacacional
- Excedencia por cuidado de familiares
- Abandono del puesto por emergencia
- Mantenimiento de ventajas tras permisos
- Sustitución del personal de permiso
- Asesoramiento profesional.
- Creación de una Bolsa de Empleo con trabajadoras/es que han realizado sustituciones en la Empresa.

Dentro de este Plan se llevó a cabo una acción formativa, cuyo objetivo fue promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral, con una duración de 16 horas, siendo los temas tratados: Igualdad y Género, Lenguaje y pensamiento;



Contexto legal y marcos de actuación, puesta en práctica de la Ley de Igualdad en la Empresa: beneficios, y experiencias.

- 2010. En abril de este año se pone en marcha el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de acoso psicológico, acoso sexual y acoso y discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral de Grupo EXTER, firmado con la RLT.

b. ACCIONES A IMPLANTAR

En este apartado se incluyen todas las acciones que supondrán una mejora de las condiciones de trabajo ya establecidas. Estas acciones se han elaborado considerando distintas áreas de actuación organizadas en nueve bloques. Todos los bloques cuentan con la misma estructura: objetivo general, objetivos específicos, medidas, indicadores, responsables y plazos de ejecución.

Se adjunta cuadro con la **Plataforma de Medidas**.

PLATAFORMA DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS GENERALES:

Promover el acceso al empleo en todos los procesos de selección, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

32. Introducir la perspectiva de género en la comunicación de ofertas de empleo
33. Igualdad de oportunidades en el proceso de selección
34. Acción positiva en la contratación con el objetivo de conseguir un equilibrio entre sexos

Objetivos	Medidas	Indicadores	Responsables	Plazos
1	1.1. Revisar que todos los anuncios tengan lenguaje inclusivo	Remitir los anuncios a la Comisión de Seguimiento para valorar el lenguaje inclusivo	Responsable RRHH lo elabora, para presentar en Comisión de Seguimiento.	Inmediatamente a la aprobación del PI.
	1.2. Declaración de principios sobre igualdad	Declaración firmada	Responsable RRHH lo elabora, para presentar en Comisión de Seguimiento.	Inmediatamente a la aprobación del PI.
	1.3 Publicar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Texto de las ofertas de empleo publicadas	Responsable RRHH lo elabora, para presentar en Comisión de Seguimiento.	Desde la publicación del PI
2	2.1 Elaborar recomendaciones o documentos de buenas prácticas en los procesos de selección para respetar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Documento de buenas prácticas	Responsable RRHH lo elabora, para presentar en Comisión de Seguimiento.	Anual
3	3.1. Acción positiva en igualdad de competencias en candidaturas dando acceso a mujeres en los puestos en los que estén menos representadas	Informe anual de selección donde se recogerán en los puestos vacantes, el nº de hombres y mujeres presentados y seleccionados	Responsable RRHH lo elabora, para presentar en Comisión de Seguimiento.	Informe anual, de un año completo cerrado.

	3.2 Promover el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres, referido a si baja mucho el porcentaje de indefinidos en favor de los contratos de obra o servicio	Informe de distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo	Responsable RRHH lo elabora, para presentar en Comisión de Seguimiento de Igualdad	Anual
	3.3 Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación permita poder presentarse a procesos de selección y reclasificación	Informe anual de contratación desagregada	Responsable RRHH lo elabora, para presentar en Comisión de Seguimiento de Igualdad	Anual

BLOQUE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS GENERALES:

Adecuación a la clasificación profesional, sin discriminación por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Conocer la distribución por categorías profesionales entre mujeres y hombres.
2. Facilitar la incorporación de mujeres en puestos infrarrepresentados

Objetivos	Medidas	Indicadores	Responsables	Plazos
1	1.1 Recoger datos anuales desagregados sobre la proporción de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales	Porcentaje anual de mujeres y hombres por puesto de trabajo	Responsable de RRHH lo elabora, para presentar en Comisión de Seguimiento	Informe anual durante toda la vigencia del PI
2	2.1 Acción positiva en condiciones similares en puestos con menor representación femenina.	Porcentaje anual de mujeres y hombres por puestos de trabajo	Responsable de RRHH lo elabora, para presentar en Comisión de Seguimiento	Informe anual durante toda la vigencia del PI

BLOQUE 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS GENERALES:

Promover el acceso igualitario a la formación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Sensibilizar y formar en temas de Igualdad de género a la plantilla de la empresa
2. Sensibilizar y formar en temas de Igualdad de género a responsables de centros y Comisión de seguimiento.
3. Sensibilizar y formar sobre el Acoso sexual y por razón de sexo.
4. Diseñar y planificar la Formación desde un enfoque de género con acceso igualitario a la misma
5. Evaluar el Plan de Formación desde una perspectiva de género.

Objetivos	Medidas	Indicadores	Responsables	Plazos
1	1.1 Informar a todo el personal de la empresa de las acciones formativas previstas en materia de igualdad. Presentación del PI a toda la plantilla.	Presentación del PI a toda la plantilla	Comisión de Igualdad	Tres meses desde la firma del PI.
	1.2 Planificar cursos y/o jornadas de formación y sensibilización en Igualdad de Oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a todo el personal de la empresa (tanto presencial como a través de plataforma e-learning y Aula Virtual)	Acciones formativas ofrecidas y ejecutadas	Dpto. de Formación	Tres meses desde la firma del Plan
	1.3 En la formación facilitada por la empresa a las nuevas incorporaciones incluir un módulo en igualdad de oportunidades, con un cuestionario de evaluación	Una aplicación informática en nuestra página WEB corporativa para la formación de las nuevas incorporaciones. El cuestionario llegaría a la Comisión de Seguimiento	Dpto. de Formación y Comunicación	6 meses tras la firma del PI
2	2.1 Formación básica para la implantación y seguimiento de los PI, para los miembros de la Comisión de Seguimiento de Igualdad	Formación impartida	Dpto. de Formación	6 meses desde la publicación del PI

3	3.1 Realizar cursos de formación de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para las personas de plantilla, priorizando Mandos Intermedios y Directivos con personal a cargo.	Acciones formativas y ejecutadas	Dpto. de Formación	6 meses desde la publicación del PI
4	4.1 Utilización del lenguaje no sexista en la publicación de los cursos	Revisar lenguaje del Plan de Formación	Dpto. de Formación	Durante toda la vigencia del Plan.
	4.2 La formación en Grupo EXTER se realizará en horario laboral del Centro de Trabajo	Horarios cursos Plan de Formación	Dpto. de Formación	Durante toda la vigencia del Plan
	4.3 Facilitar el acceso a la formación a las personas con medidas de conciliación	Nº acciones formativas ofrecidas a personas en conciliación	Dpto. de Formación	Durante toda la vigencia del Plan
	4.4 Garantizar la oferta formativa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Documento de realización de la formación	Dpto. de Formación	Durante toda la vigencia del Plan.
5	5.1 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 mujeres y hombres, según el grupo profesional, dpto., puesto y según el tipo de curso y nº de horas.	Balance anual de acciones formativas	Dpto. de Formación	Anual, al inicio del siguiente ejercicio al PI

BLOQUE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS GENERALES:

Acceso igualitario a la promoción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Proporcionar las herramientas necesarias para la Promoción de mujeres en puestos infrarrepresentados.
2. Evaluar acciones positivas para la Promoción de mujeres
3. Evaluar el impacto de las medidas implantadas.

Objetivos	Medidas	Indicadores	Responsables	Plazos
1	1.1 Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales a través de acciones positivas. Cuando en varios profesionales concurra el mismo nivel de consecución de requisitos publicados, las mujeres tendrán prioridad en el acceso a la Promoción.	Porcentaje anual de mujeres y hombres en promoción interna.	RRHH	Anual
	1.2 Informar o facilitar información sobre las vacantes a personas con medidas de conciliación o en situación de suspensión de contrato (IT, maternidad, etc.)	Nº de personas en conciliación o situación de suspensión de contrato Nº de personas a las que se ha informado de las vacantes. % de personas informadas de las que están en conciliación.	RRHH	Anual durante toda la vigencia del Plan
2	2.1 Informe de seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, presentando los datos correspondientes a la Comisión del seguimiento del Plan	Informe	RRHH	Anual y durante toda la vigencia del Plan
3	3.1 Trasladar a la Comisión de Seguimiento el porcentaje de personas (desagregado por sexo)	Informe	RRHH	Anual y durante toda la vigencia del Plan

	que han participado en los procesos de promoción.			
--	---	--	--	--

BLOQUE 5: CONDICIONES DE TRABAJO INCLUYENDO AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVOS GENERALES:

Cumplir con las tablas salariales establecidas, sin diferencias por razón de sexo.

Favorecer la conciliación de la vida familiar/personal y laboral

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Evaluar diferencias salariales entre la plantilla distribuida por sexos.
2. Implementar y dar a conocer, medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar/personal y laboral

Objetivos	Medidas	Indicadores	Responsables	Plazos
1	1.1 Realizar Registro anual de valores medios salariales (art. 28 ET)	Registro anual de valores medios desagregados por sexo y distribuidos por grupo profesional, incluyendo complementos salariales y percepciones extrasalariales.	RRHH	Anual
2	2.1 Se aplicarán y se evaluará el impacto de los derechos de conciliación recogidas en el Acuerdo de mejoras de Grupo EXTER.	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.2 Se aplicarán y se evaluará el impacto de los derechos de conciliación recogidas en el CEAIS.	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.3 Flexibilidad en el disfrute de los períodos vacacionales, siempre que el servicio lo permita y se justifique documentalmente.	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.4 Jornada de 35 horas semanales	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.5 Flexibilidad de elegir el tiempo de descanso diario dentro del turno de trabajo	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual

	2.5 Flexibilidad en el cambio de la ½ hora de recuperación para cubrir la jornada completa avisando con antelación en el Área de RPS.	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.6 No realización de la jornada de tarde de los viernes de todo el año en el Área de RPS.	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.7 Flexibilidad de la ½ hora de recuperación los viernes en el Área de RPS (Acuerdos Marco)	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.8 Flexibilidad en el cambio de turno mañana / tarde en Adicciones o tardes en Área de RPS	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.9 Flexibilidad para unir los días de AA.PP. a otros permisos legales.	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.10 Buzón de Sugerencias en materia de conciliación.	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.11 Flexibilidad de 30 minutos en la entrada y la salida. En la entrada la franja horaria de 08:30 a 09:00 horas, en todos los Centros de la Empresa. En Rehabilitación, la recuperación del tiempo flexible se realizará en el mismo día, a excepción del día de jornada partida, que será organizado junto con el/la director/a.	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento y Sugerencias.	Comisión de Seguimiento	Anual

	En CAID ESTE, también en turno de tarde se flexibilizará la entrada en ½ hora (de 14:00-14:30 h)			
	2.12 Adaptación de jornada (art. 34/8 del ET) en caso de que se deniegue y la trabajadora se sienta discriminada por razón de sexo, podrá acudir a la Comisión de Seguimiento.	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento	Comisión de Seguimiento	Anual
	2.12 Adaptación del horario, durante un máximo de 30 días seguidos como máximo una vez al año, para favorecer la conciliación cuando se produzca una de las siguientes situaciones: a) Viudedad del/la trabajador/a con hijos menores b) Cuidado de personas dependientes con valoración de dependencia hasta primer grado de consanguinidad. El/la trabajador/a deberá comunicar la concreción de la hora de entrada y salida (siendo siempre la misma). El disfrute de esta medida se deberá comunicar con la mayor brevedad posible de manera expresa y por escrito a su responsable directo, aportando el correspondiente justificante.	Encuesta con todas las medidas para valorar uso y cumplimiento. Encuesta	Comisión de Seguimiento	Anual Anual
	2.13 Flexibilidad para tutorías de hijos/as menores de 12 años, preavisando al menos con una		Comisión de Seguimiento del PI	Anual

	<p>semana de antelación y recuperando esas horas posteriormente dentro del mes siguiente, con un máximo de dos horas durante tres veces al año por hija/o.</p>	<p>Guía y Difusión.</p>	<p>Comisión de Seguimiento y Dpto. de Comunicación</p>	<p>6 meses</p>
	<p>2.14 Guía informativa de las medidas sobre conciliación y corresponsabilidad ya existentes en CEAIS y acuerdo de mejoras de Grupo EXTER.</p>			

BLOQUE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS GENERALES:

Promover la conciliación de la vida laboral y, familiar desarrollando las políticas de corresponsabilidad en aquellas áreas donde el acceso a estas medidas es mayoritariamente femenino.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
- 2- Elaborar y difundir guías sobre las medidas conciliadoras y que fomenten la corresponsabilidad.

Objetivos	Medidas	Indicadores	Responsables	Plazos
1	1.1 Ampliación en un día del permiso retribuido por nacimiento de hija/o, siendo también de aplicación en caso de adopción y acogimiento.	Nº de personas que se acogen a este permiso	Dpto. RRHH	Desde la aprobación del PI
	1.2 A partir de la semana 32 las mujeres embarazadas tendrán una hora de reducción de la jornada diaria sin reducción proporcional del sueldo	Nº de mujeres trabajadoras embarazadas que se acogen a este permiso	Dpto. RRHH	Desde la aprobación del PI
	1.3 Para facilitar la conciliación se pueden fraccionar los días de AAPP, sujeto a preaviso y disponibilidad del Centro	Informe anual de uso de medidas	Dpto. RRHH	Desde la aprobación del PI
	1.4 Flexibilidad para atender imprevistos urgentes	Informe anual de uso de medidas	Dpto. RRHH	Desde la aprobación del PI
	1.5 La Empresa dará la oportunidad de acumular la reducción de jornada en días completos a la persona trabajadora que se encuentre en aplicación de lo que establece el art. 37.5 durante hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. Favoreciendo la empresa la concesión de que sea la persona	Informe anual de uso de medidas	Dpto. RRHH	Desde la aprobación del PI

	trabajadora la que escoja los días de trabajo; pudiendo en su caso unir dicho período acumulados a los períodos vacacionales. Así mismo se facilitará la tramitación a través de la Mutua o de la Seguridad Social de prestación económica que corresponda al progenitor que se acoja a dicha reducción			
2	2.1 Guía informativa de las medidas sobre conciliación y corresponsabilidad existentes en CEAIS y acuerdo de mejoras.	Difusión a través de los canales habituales de comunicación (correo-e, web...)	Comisión de Seguimiento y Dpto de Comunicación	6 meses
	2.2 Información sobre Corresponsabilidad	Mailing a todas/os las/los trabajadoras/es con la información.	Área de Comunicación y Comisión de Seguimiento	6 meses desde la implantación del Plan

BLOQUE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS GENERALES:

- Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Elaborar un protocolo de prevención y actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Medidas	Indicadores	Responsables	Plazos
1	1.1 Elaborar un nuevo Protocolo específico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo	Comisión de Seguimiento de Igualdad	En 6 meses desde la aprobación del PI
2	2.1 Difusión del Protocolo	Canales adecuados de difusión a través de: tablón de anuncios, correo electrónico, página web	Dpto. de Comunicación	Un mes tras la aprobación del Protocolo de Acoso
	2.2 Hacer un folleto informativo resumen para distribuirlo en todos los centros	Nº de folletos distribuidos.	Comisión de Seguimiento y Dpto. de Comunicación	Hacer un folleto informativo resumen para distribuirlo en todos los centros

BLOQUE 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN

El Plan de Comunicación de la Comisión de Igualdad tiene como principal objetivo contribuir a la implantación del Plan de Igualdad de Grupo EXTER.

El propósito de la comunicación dentro de la empresa, ha de estar presidido por la necesidad de concienciar a toda la plantilla en Igualdad, y en ser, incluso, agentes en igualdad en todos los procesos de comunicación EXTERna, buscando siempre un lenguaje que no oculte, subordine, infravalore o excluya. Un lenguaje en el que podamos tener representación la totalidad de las personas que formamos parte de Grupo EXTER.

Calidad y prestigio son los referentes de nuestro trabajo diario, en este proceso, el compromiso con la igualdad debe de estar siempre presente.

OBJETIVOS GENERALES:

- Presentar el Plan de Igualdad al personal.
- Diseñar estrategias concretas de comunicación en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. Favorecer la visibilidad de las mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Establecer canales y medios de comunicación que posibiliten el acceso a la información derivada del plan de igualdad a toda la plantilla.

2. Utilizar los recién implantados buzones de participación como vehículo adecuado para fomentar un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Transmitir una imagen y hacer uso del lenguaje inclusivo, no sexista.
4. Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
5. Sensibilización en las materias del plan sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos	Medidas	Indicadores	Responsables	Plazos
1	1.1 El PI será publicado en la WEB de la Empresa Grupo EXTER, así como enviado a toda la plantilla a través del correo corporativo y colocado en los tablones de anuncios	Publicación en WEB, correo corporativo, tablones de anuncios	RRHH y Comisión de Seguimiento Dpto. de Comunicación	Al lanzamiento del Plan
	1.2 Presentación del Plan a toda la plantilla	Nº asistentes a dichas jornadas	Comisión de Seguimiento	Al lanzamiento del Plan
	1.3 Difundir a través de los canales los permisos, derechos y medidas de conciliación de Grupo EXTER	Extractar dichos permisos, derechos y medidas de conciliación. Comunicaciones realizadas.	RRHH y Comisión de Seguimiento RRHH y DG. Dpto. de Comunicación	Máximo de 6 meses desde el lanzamiento del PI y durante toda su vigencia
	1.4 Informar de la existencia de las	Comunicación realizada y contacto difundido	RRHH y Comisión de Seguimiento	3 meses después del lanzamiento del PI

	<p>personas responsables de la Comisión de Seguimiento y sus funciones, facilitando el correo corporativo de la Comisión, para todo el personal y para todas aquellas dudas y sugerencias que surjan. La comisión recopilará toda la información</p>			
	<p>1.5 Elaborar y realizar una encuesta anual específica de evaluación del PI</p>	<p>Encuesta. Nº de participantes en la encuesta</p>	<p>Comisión de Seguimiento</p>	<p>La primera a los 12 meses de implantación del plan y las posteriores cada dos años</p>
2	<p>2.1 Establecer y promocionar canales en el que los trabajadores puedan solicitar medidas y mandar sugerencias. Se podrá acceder a este canal incluso sin acceso al ordenador</p>	<p>Buzón de sugerencias medidas de conciliación. Correo corporativo único de la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Comisión de Seguimiento</p>	<p>Un mes desde el lanzamiento del PI</p>
3	<p>3.1 Elaboración de una Guía de comunicación incluyente</p>	<p>Guía</p>	<p>Comisión de Seguimiento</p>	<p>Antes de diciembre de 2020</p>
	<p>3.2 Distribuir un Decálogo para uso del</p>	<p>Tablón de anuncios</p>	<p>Comisión de Seguimiento</p>	<p>Antes de diciembre de 2020</p>

	personal que vele por el uso no sexista del lenguaje			
	3.3 Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos de los comunicados de la empresa, con el objetivo de velar por el cumplimiento del uso del lenguaje inclusivo y no sexista	Revisión de un 20% de la comunicación	Comisión de Seguimiento	Un año desde la aprobación del PI
4	4.1 Utilizar, en las campañas publicitarias y página WEB corporativa de Grupo EXTER, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un PI	Utilización de logotipos Total de campañas realizadas	Dirección de Gestión	El tiempo necesario desde que se solicite la acreditación al registro correspondiente
5	5.1 Campañas de sensibilización en materia de igualdad, diversidad y violencia de género	Número de acciones realizadas	Comisión de Seguimiento	Vigencia del Plan
	5.2 Desarrollar acciones formativas obligatorias y específicas en materia	Número de acciones formativas realizadas.	Coordinación Técnica	Vigencia del Plan

	de aplicación de igualdad en la empresa y herramientas útiles a puestos clave en el proceso de comunicación (responsables)	Número de asistentes		
--	--	----------------------	--	--

BLOQUE 9: APOYO A LA MUJER Y MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

OBJETIVOS GENERALES:

- Sensibilizar y concienciar a la totalidad de la plantilla sobre la Violencia de Género para fomentar la tolerancia 0.

1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Informar a la plantilla de las medidas en el ámbito laboral contra la violencia de género.
2. Garantizar los derechos legalmente establecidos por la ley, el convenio y los distintos organismos en relación a la Violencia de Género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
3. Facilitar a la plantilla el ejercicio de las acciones a las que tiene derecho como víctima.

Objetivos	Medidas	Indicadores	Responsables	Plazos
1	1.1 Informar a la plantilla de las medidas en el ámbito laboral contra la violencia de género.	Folleto informativo enviado por la DG a toda la plantilla	Comisión de Seguimiento y Dpto. Comunicación	6 meses desde la aprobación del PI.
2 y 3	Aplicación de las medidas establecidas por la normativa.	Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	RRHH	6 meses desde la aprobación del PI.

BLOQUE 10: SALUD LABORAL DE LAS MUJERES

OBJETIVOS GENERALES:

- Introducir la perspectiva de género en los sectores involucrados en el cuidado de la salud, haciendo referencia explícita a la evaluación del acoso y la violencia de género, así como la evaluación de los puestos en relación con el embarazo, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres.
- Promover y proteger la salud de mujeres y hombres

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Analizar los datos de salud laboral desde la perspectiva de género.
2. Evaluar la accidentalidad laboral por puesto de trabajo y desagregado por sexo.
3. Conocer los riesgos laborales a los que están expuestas las mujeres.
4. Continuar con la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo específico para casos de embarazo y lactancia

Objetivos	Medidas	Indicadores	Responsables	Plazos
1	Desagregar los datos de las evaluaciones de RRLI por sexo.	Elaboración de un Informe	Comisión de Seguimiento	A un año desde la entrada en vigor del PI
2	Valorar la accidentabilidad laboral, desagregada por sexo	Datos trimestrales de accidentabilidad distribuida por puesto de trabajo y sexo.	Directores de centros	Anual
3	Incidencia de agresión por puesto de trabajo y por sexo recogidos en el Protocolo de Agresiones	Nº total de incidentes y % en base a su grupo y al total	Dpto. RRHH	Trimestral
4	Aplicación del Protocolo de trabajadoras embarazadas y en período de lactancia	Nº de embarazadas y lactantes a las que se aplica el Protocolo	Dpto de RRHH	Anual



5. SISTEMA DE EVALUACION

El plan de igualdad debe entenderse como un documento vivo, la evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al plan de igualdad, es decir, flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización. Es algo imprescindible para el éxito de su desarrollo.

El seguimiento es un sistema de observación continuado del plan de igualdad que se aprueba, mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del mismo es conocer cómo va su implantación y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el plan de igualdad. En suma, consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

Estas etapas no deben entenderse como un proceso secundario de un plan de igualdad, sino que forma parte del diseño inicial del mismo. Se hace imprescindible un proceso de análisis sobre la eficacia de las acciones acordadas y emprendidas, así como el cumplimiento de las mismas.

El sistema de seguimiento y evaluación nos posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

Será la Comisión Permanente del Plan la responsable del Seguimiento y Evaluación continua del Plan de Igualdad de Grupo EXTER.

5.1. Objetivos de la evaluación.

- 1.- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- 2.- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- 3.- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades), modificarlas, etc.
- 4.- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

5.2 Tipo de Evaluación.

La evaluación es el medio por el cual se determinan cambios generados a partir de una intervención, con base en la comparación entre el estado actual y el estado previsto. Se intenta conocer qué tanto el plan de igualdad ha logrado cumplir sus objetivos (expost), o bien qué tanta capacidad poseería para cumplirlos (exante).

En una evaluación siempre se produce información para la toma de decisiones, por lo cual se considera como una actividad orientada a mejorar la eficacia del plan.

Para operar la evaluación del plan, una herramienta fundamental es la evaluación participativa, la cual analiza el problema o necesidad desde el punto de vista de las personas involucradas con el objetivo de obtener un diagnóstico completo de la situación.

La evaluación se estructura en tres ejes:

a.- Evaluación de Resultado. Indicadores.

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
 - Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
 - Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría.
 - Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
 - Otros.
- Todos estos datos se recogerán a través de una Ficha individual para cada acción. (Ver Anexo 1).

b. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

c. Evaluación de impacto.

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Otros.

5.3. Tiempo y recursos.

A finales de 2021 la Comisión Permanente de Seguimiento realizará la primera evaluación del plan desde su implementación. Evaluación que junto al diagnóstico de situación a tres años determinará la necesidad de producir ajustes en el desarrollo del plan durante su vigencia.

La entidad se compromete a facilitar a las Comisión Permanente de Seguimiento los recursos necesarios para el seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

5.4. Instrumentos y métodos.



La evaluación participativa cuenta con técnicas de observación, encuestas e instrumentos que determinarán la participación de la plantilla en el proceso de implementación, ejecución y desarrollo del plan.

Algunos de los métodos que se utilizarán serán buzón de sugerencias, a través de correo electrónico específicos a la Comisión de Seguimiento y/o a la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT), o encuestas de satisfacción en cada momento del proceso de evaluación, para determinar el impacto y/o necesidad de reajustes.

5.5. Mecanismos de información.

La Comisión Permanente de Seguimiento del plan en su primera reunión establecerá los mecanismos de información que utilizará para la transmisión de la información en la implementación, desarrollo y seguimiento del plan tanto a la Dirección de la entidad como a la RLT y a la plantilla.

6. CALENDARIO

CALENDARIO / PERIODOS

ACCIONES PREVISTAS	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3			
	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre	I	II	III	IV	I	II	III	IV
<p>IMPLEMENTACIÓN:</p> <p>BLOQUE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:</p> <p>Medidas selección y contratación: Implantación inmediata a la firma del Plan.</p> <p>Documento de buenas prácticas en los procesos de selección (2.1.).</p> <p>Informe anual de selección de candidatas/os (3.1.).</p> <p>Informe anual de selección (3.1.).</p> <p>Informe anual de mujeres y hombres en situación de conciliación promocionadas/os (3.3.)</p>	X	X										
<p>BLOQUE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:</p> <p>Datos desagregados con tasa de concentración y distribución en las distintas categorías profesionales.</p> <p>Acción positiva en puestos infrarrepresentación femenina.</p>	X			X				X				X
	X			X				X				X

<p><u>BLOQUE 3: FORMACIÓN.</u> Presentación del PI a toda la plantilla. Planificar y programar las acciones formativas en igualdad dirigidas a toda la plantilla (1.1.; 1.2.; 3.1.) Elaboración módulo en igualdad para nuevas incorporaciones (1.3.) Formación en implantación, seguimiento y evaluación de planes igualdad (Comisión Seguimiento Igualdad). (2.1.) Informe anual sobre el Plan de Formación.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<p><u>BLOQUE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL.</u> Acciones positivas en promoción interna (1.1. y 1.2.) Informe anual sobre promoción interna (2.1. y 3.1.)</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<p><u>BLOQUE 5: CONDICIONES DE TRABAJO INCLUYENDO AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</u> Medidas derechos adquiridos (1.1; 2.1. hasta 2.11).</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

<p>Encuesta de valoración participativa a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación (2.10.).</p> <p>Medidas de nueva implantación:</p> <p>Flexibilidad horaria entrada y salida (2.11.).</p> <p>Adaptación horario 30 días por conciliación (2.12.), en casos de viudedad y cuidado de dependientes</p> <p>Horas recuperables para tutorías menores 12 años (2.13.)</p> <p>Guía informativa conciliación derechos CEAIS y Acuerdo de Mejoras de Grupo EXTER (2.14)</p>	X	X	X			X			X		
<p><u>BLOQUE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</u></p> <p><u>Medidas de nueva implantación: (1.1. a 1.5.):</u></p> <p>4 días de permiso retribuido por nacimiento, adopción y acogimiento para padres (1.1.)</p> <p>Reducción jornada de hora diaria remunerada a trabajadoras embarazadas semana 32 (1.2.)</p>	X										

Mejora sobre art. 37.5. TRET, enfermedad grave menor: acumular reducción jornada días completos, elección trabajador/a, prestación económica progenitor/a que se acoja a dicha medida.	X									
Información sobre corresponsabilidad (2.2)	X									
<u>BLOQUE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.</u>										
Nuevo Protocolo Acoso sexual o por razón de sexo (1.1.).	X	X								
Difusión y folleto informativo (2.1 y 2.2.).			X							
Formación toda la plantilla, priorizando mandos intermedios y directivos con personal a cargo (B-3: 2.1.).			X	X						
<u>BLOQUE 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN.</u>										
CAMPAÑAS DIVULGATIVAS:										
Publicación Plan en web empresa (1.1.).	X									
Jornadas Presentación Plan (1.2.)	X									
Difusión canales empresa de los permisos, derechos y medidas de conciliación (1.3.).	X	X								

<p>Publicación personas responsables de la Comisión Seguimiento, funciones y correo corporativo Comisión para participación plantilla (1.4.).</p> <p>Supervisión del lenguaje inclusivo y no sexista en la empresa (3.3.).</p> <p>Guía de comunicación incluyente (3.1.).</p> <p>Elaborar Encuesta plantilla Evaluación del Plan (1.5.).</p> <p>Seleccionar y establecer canales de participación, comunicación y sugerencias de la plantilla (2.1.).</p> <p>Diseño de campañas de sensibilización y planificación de acciones formativas (5.1 y 5.2.)</p>	X		X				X			X
<p><u>BLOQUE 9: APOYO A LA MUJER Y MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA.</u></p> <p>Folleto informativo sobre medidas laborales contra la violencia de género (1.1).</p> <p>Informe anual sobre uso de medidas de apoyo a trabajadoras víctima de violencia de género (2 y 3).</p>		X					X			X

<u>BLOQUE 10: SALUD LABORAL DE LAS MUJERES.</u>									
Aplicación Protocolo de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.	X								
Estudio de la variable sexo en los Riesgos Laborales.	X								
· SEGUIMIENTO:									
Comisión Permanente de Seguimiento:									
Reuniones ordinarias.	X								
Reuniones extraordinarias: (las necesarias para el buen desarrollo del plan).	X								
Participación en las acciones formativas/jornadas/divulgación del Plan.	X								
· EVALUACIÓN:									
Diagnóstico de Situación a tres años 2018 a 2020.			X	X					
Primera Evaluación del Plan año 2021.				X	X				
Encuesta plantilla sobre evaluación del plan.			X						

Otros medios de participación de la plantilla en el primer año de evaluación del plan (Entrevistas, grupos de discusión)

			X				
--	--	--	---	--	--	--	--

7. PRESUPUESTO

Para dar viabilidad a un Plan de Igualdad es necesario tener previsto un presupuesto inicial de gasto económico. Fundamentalmente para la puesta en marcha de algunas de las acciones previstas que requerirán de una inversión directa, en nuestro caso, sobre todo en los bloques de Formación y Comunicación, así como en otros bloques donde se precise la elaboración de materiales divulgativos, informativos, etc. para su distribución entre las/los trabajadoras/es.

En este apartado haremos un presupuesto aproximado del gasto previsto durante el período de validez de este Plan 2020 – 2023.

Dentro de las funciones de la Comisión de Seguimiento estará la búsqueda de subvenciones cuya gestión realizará la empresa.

CONCEPTO	TOTAL
Formación y sensibilización en Igualdad de Oportunidades	1000€ curso para 30 personas = 3.000€
Formación básica para la Comisión de Igualdad sobre implantación de los PI	500€
Formación en Prevención del Acoso sexual Para mandos intermedios y directivos	750€
Guía informativa de la Medidas sobre Conciliación y corresponsabilidad	200€
Folleto informativo resumen del Protocolo de prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.	200€
Guía de Comunicación incluyente	200€
Campañas de sensibilización en materia de Igualdad y violencia de género en fechas señaladas	1500€
Folleto informativo sobre medidas en el ámbito laboral sobre la violencia de género	200€
Total coste	6550€

8. PARTICIPACIÓN DE LA R.L.T.

Los Planes de Igualdad deben ser negociados con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 47 garantiza el derecho a la información, tanto de la plantilla como de la representación legal, sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

El Convenio Estatal de Acción e Intervención Social es uno de los convenios colectivos que recoge en su articulado aquellos derechos en materia de conciliación e igualdad de oportunidades que la legislación laboral ordena: reducciones de jornada, licencias no retribuidas, licencias retribuidas (acompañamientos médicos familiares, exámenes prenatales y



preparación al parto también a los padres, reducción horaria para atender hijas/os prematuros o recién nacidos hospitalizados, hasta 3 días para técnicas de reproducción asistida.), excedencias legales con reserva de puesto, permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 30), protección de las víctimas de la violencia de género (art. 60), igualdad de oportunidades y no discriminación (art. 61) y protocolo de prevención contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Así el artículo 61 del CEAIS señala que en las organizaciones del sector de la intervención social la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones.

Marcando este convenio los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o *mobbing*.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

Posteriormente el RDL 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, que modifica el artículo 34.8 del TRET, incorporando la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad negociados a las empresas de más de 50 trabajadores/as y establece como derecho laboral las adaptaciones de jornada en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

De todo ello es fruto el primer Plan de Igualdad negociado y consensuado por la Dirección y la Representación Legal de las personas Trabajadoras de Grupo EXTER. Ahora toca el

desarrollo, seguimiento y evaluación del plan, constituyéndose para ello la Comisión Permanente de Seguimiento de la que formará parte una delegada y un delegado del Comité de Empresa, ambos participantes de la mesa negociadora de la Comisión de Igualdad que ha elaborado el Plan de Igualdad de Grupo EXTER.

9. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

La Comisión Permanente de Igualdad va a estar formada por dos personas representantes de la RLT y dos personas representantes de la empresa.

Representantes de la RLT:

1. Nombre: Hakam Ojeili Fornieles
2. Nombre: Carmen Betés Orgaz

Representantes de la empresa:

1. Nombre: Margarita Rullas Trincado
2. Nombre: Cristina Esteban Gayo

Esta Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de la organización del principio de **igualdad** de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sus funciones serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

En la primera reunión de la Comisión Permanente de Seguimiento del Plan de Igualdad, se elaborará el Reglamento de funcionamiento interno.

10. ASIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

Nombre: Jorge Guedón Rodríguez.



11. VIGENCIA DEL PLAN

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma (octubre 2020 – octubre 2024).

Se procede a la firma del presente Plan de Igualdad de Grupo EXTER por las distintas partes componentes de la Comisión negociadora.

Por la RLT:

Fdo. Hakam Ojeili Fornieles

Fdo. María Méndez Moya

Fdo. Carmen Betés Orgaz

Por la empresa:

Fdo. Margarita Rullas Trincado

Fdo. Cristina Esteban Gayo

EN MADRID 29 DE OCTUBRE DE 2020



12. ANEXO FICHA INDIVIDUAL PARA CADA ACCIÓN

Incluimos como anexo el modelo de ficha individual que utilizaremos para el desarrollo y evaluación de cada una de las acciones (medidas) que contiene este Plan de Igualdad.

FICHA ACCIÓN Nº		
ÁREA		
ACCIÓN Nº : Denominación		
FECHA	INICIO	FINALIZACIÓN (Si estuviera prevista)
OBJETIVOS		
<ul style="list-style-type: none">• ...• ...• ...• ...		
DESCRIPCIÓN		
.....		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none">••••		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN		
<ul style="list-style-type: none">•••		
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none">••		
PERSONAL PARTICIPANTE (Nº)		
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN		
<ul style="list-style-type: none">•		



<ul style="list-style-type: none">• ...• ...	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN	
<ul style="list-style-type: none">• ...• ...• ...	
COMENTARIOS	
....	



FE DE ERRATAS - PLAN DE IGUALDAD GRUPO EXTER

Este documento señala las erratas que se han detectado en el Plan de Igualdad Grupo EXTER 2021-2024.

Pág. 4: Sustituir Plan de Igualdad por P.I.

Pág. 5: Sustituir Plan de Igualdad por P.I.

Pág. 5: En el último párrafo, en la línea 8 modificar *primer el* por *el primer*.

Pág. 7: Bloque 3, punto 7, añadir a la *Comisión Permanente de Igualdad*, en lugar de Comisión de Igualdad.

Pág. 25: En el segundo cuadro añadir la numeración 2.13

Pág. 25: En el tercer cuadro añadir la numeración 2.14

Pág. 26: En el primer cuadro añadir 2.15

Pág. 28: Objetivo 1.2. Después de semana 32, añadir *de gestación, las trabajadoras*.

Pág. 32: En el segundo párrafo, tercera línea, añadir *externa*, antes de buscando

Pág. 32: En el punto 2 eliminar *recién implantados*.

Pág. 41: Apartado 52, primer párrafo 3ª línea añadir del *delante del Plan de Igualdad*.

Pág. 52: Punto 8, 2ª línea sustituir en razón de sexo por, *por razón de sexo*.

Este documento se añadirá al Plan de Igualdad ya citado y es firmado por la Comisión Permanente de Igualdad para su veracidad a 29 de abril de 2021.

Firmado

Firmado

Firmado

Firmado