

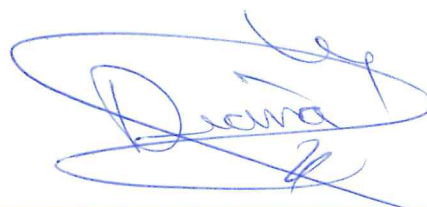
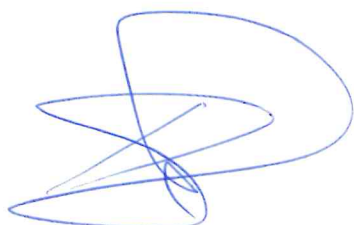


Federación Regional de
Asociaciones de Familiares de
Enfermos de Alzheimer de
Castilla y León

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
DE LA FEDERACIÓN REGIONAL DE
ASOCIACIONES DE FAMILIARES DE
ENFERMOS DE ALZHEIMER
DE CASTILLA Y LEÓN**

Índice de contenidos

1. Introducción	3
2. Principios Generales	6
3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	6
4. Ámbito personal, territorial y temporal	7
5. Informe Diagnóstico	7
6. Resultados de la Auditoría Retributiva	9
7. Objetivos	12
8. Programa de Actuación	13
9. Calendario de Actuación	23
10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación	26
11. Comisión de Seguimiento	27
12. Procedimiento de modificación	27
13. Información y difusión	28



1. Introducción

1.1 Marco Normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

*“Todos los hombres nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”
Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 1)*

La **Unión Europea** recoge la igualdad como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en la de los Estados miembro.

En el ámbito nacional, la **Constitución Española** de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su artículo 14, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación; y atribuye a los poderes públicos, en el artículo 9.2, el deber de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la eliminación de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En 2007, se promulgó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La Ley reconoce la necesidad de “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Entre esas medidas se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, 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.

El **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** y **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, incorporan cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007 en cuanto a la ampliación de empresas obligadas a realizar un plan de igualdad,

precisando el contenido de los diagnósticos y planes, y estableciendo un registro obligatorio de planes de igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad, así como al compromiso adquirido por la Federación Regional de Asociaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer de Castilla y León (Afacayle) de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrolla el presente Plan de Igualdad.

1.2 Conceptos básicos. Definiciones

Definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otras de carácter normativo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en la organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Artículo 5)

Discriminación directa e indirecta

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. (Artículo 6.2)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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. (Artículo 7.1)

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2)

Discriminación por embarazo maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Artículo 8)

Indemnidad frente a represalias

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Artículo 9)

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. (Artículo 11.1)

Conciliación personal, familiar y laboral

Derecho que se reconoce a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1)

Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

Planes de igualdad

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. (Artículo 46.1)

2. Principios generales del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios:

- **Universalidad:** Está diseñado para el conjunto de la plantilla y afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo.
- **Transversalidad:** Enfoque integral que implica a todas las áreas y niveles de gestión. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Dinamismo y flexibilidad:** Es progresivo y puede someterse a cambios en función de las necesidades surgidas a partir los procesos de seguimiento y evaluación.
- **Sensibilización y participación:** Aprobación y colaboración de toda la plantilla.
- **Prevención:** Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo en el seno de la organización.
- **Compromiso:** Parte de un compromiso de la Dirección que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

En base a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el 28 de abril de 2025 se constituye, con los siguientes integrantes, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Afacayle:

De una parte, como representación empresarial:

- Diana Bowakím Anta, Técnica de administración.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Roberto Arroyo Martínez, Representante de UGT

La Comisión se compone de manera paritaria por representantes de la entidad y de las personas trabajadoras.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en su centro de trabajo en la provincia de Valladolid de Afacayle

Afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo, tipo de contrato, puesto y/o nivel jerárquico. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal mientras presten servicios en la entidad.

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años desde su aprobación y firma desde el día 8 de julio de 2025 al 7 de julio de 2029.

5. Diagnóstico de situación

Con carácter previo al diseño del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de Afacayle que ha permitido conocer tanto su situación actual en materia de igualdad entre mujeres y hombres como su evolución en los últimos años. Los resultados del estudio se presentan en un Informe Diagnóstico que ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y cuyos principales resultados son:

Proceso de selección y contratación

El 50% de las contrataciones afectaron a hombres y el 50% afectaron a mujeres.

En el primer proceso de selección se presentaron dos candidaturas: un hombre y una mujer y el puesto lo consiguió un hombre. En el segundo proceso de selección hubo cuatro candidaturas: un hombre y tres mujeres y el puesto lo consiguió una mujer.

Con estos datos, la tendencia es a mantener el equilibrio en la plantilla.

Las extinciones laborales producidas en 2023 afectaron a dos hombres y una mujer.

La principal causa de extinción de la relación laboral es el fin del contrato temporal (67%). El segundo motivo mayoritario fue el de fin de baja voluntaria, representando el 33% de las extinciones de la relación laboral.

Clasificación profesional

El 33% de la plantilla se concentra en el Grupo Profesional 2 y el 67% está en el grupo 3. No hay diferencias entre mujeres y hombres.

Formación

La empresa no cuenta con un plan específico de formación.

No hay diferencias significativas en la realización de formaciones en las personas que forman la plantilla. Ya que se hacen constantes formaciones todas las personas que trabajan en la empresa. Las formaciones se realizaron en horario laboral.

Ninguna persona de la plantilla ha recibido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Promoción profesional

La empresa no cuenta con un plan específico de promoción interna. No ha habido ninguna promoción durante el año 2024.

Condiciones de trabajo

El 50% de la plantilla tiene contrato indefinido.

La mayor parte de la plantilla (67%) trabaja a tiempo completo. No hay diferencias significativas entre mujeres y hombres.

La plantilla en su totalidad trabaja en jornada continua. Si segregamos los datos por sexos, no hay diferencias.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La entidad se ciñe a las medidas que vienen en su convenio colectivo en este ámbito.

Durante el año de estudio ninguna persona de la plantilla ha disfrutado de ningún permiso de conciliación.

La empresa no tiene medidas de teletrabajo.

Infrarrepresentación femenina

Si atendemos al índice de feminización, la relación entre el número de mujeres y hombres de la plantilla, el valor resultante está en 1, por lo que estamos ante una plantilla equilibrada. Por lo tanto, no hay infrarrepresentación femenina en el conjunto de la plantilla.

Retribuciones

Las retribuciones de todos los puestos están reguladas por el convenio de aplicación en la empresa.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa no dispone de un Protocolo de actuación y prevención ante al acoso sexual o por razón de sexo.

Conclusiones:

- La entidad ha dado sus primeros pasos en la creación de una estructura organizativa y de mecanismos que permitan la puesta en marcha de medidas de acción positiva a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación.
- Equilibrio en el número de mujeres y hombres que forman la plantilla. Se cumple la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad.
- No se detectan diferencias por razón de sexo en la contratación o tipo de jornada.
- Los datos de incorporaciones y extinciones son similares para ambos sexos en los últimos años, lo que contribuye al mantenimiento de una plantilla equilibrada.
- No se aprecia discriminación en los procesos de selección de personal.

- No se aprecian desigualdades por razón de sexo en el acceso a la formación.
- Déficit de formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, en igualdad y formación en habilidades personales.
- Las variaciones en las retribuciones medias percibidas por hombres y mujeres no superan el 25% por las funciones que realiza cada persona dentro de la organización.
- La entidad aplica las medidas de conciliación recogidas en la legislación vigente.
- El uso de medidas de conciliación es reducido entre la plantilla.
- No existe un Protocolo de Actuación ante el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo a disposición de la plantilla.
- En materia de violencia de género, no existe una declaración expresa del rechazo de la organización frente a la violencia de género ni un Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género en el ámbito laboral

6. Resultados de la Auditoría Retributiva

El alcance temporal de la auditoria viene limitado al período comprendido entre el 01 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024

Resultados generales de la empresa:

La retribución normalizada es aquella que la persona obtendría durante todo el periodo de referencia si cumpliera las condiciones de contratación de todo el año a tiempo completo sin bajas ni reducciones:

La empresa contó en el año 2024 con una plantilla de 6 personas trabajadoras de las cuales 3 (50%) son hombres y 3 (50 %) son mujeres.

Se aplica XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Diferencia de retribuciones en el total general de la empresa

MEDIANA RETRIBUCIONES MUJERES	21.501,76
MEDIANA RETRIBUCIONES HOMBRES	20.883,94
BRECHA	-3%

Diferencia de retribuciones en el total de los salaros base

MEDIANA RETRIBUCIONES MUJERES	18.301,56
MEDIANA RETRIBUCIONES HOMBRES	16.641,56
BRECHA	-10%

En el análisis por importe de los complementos salariales

MEDIANA RETRIBUCIONES MUJERES	3.200.20
MEDIANA RETRIBUCIONES HOMBRES	4.242.38
	33%

En el análisis por importe de los complementos no salariales

MEDIANA RETRIBUCIONES MUJERES	0
MEDIANA RETRIBUCIONES HOMBRES	0
BRECHA	0

Analizados los resultados derivados del registro retributivo, concluimos que Afacayle, cuenta con una política retributiva justa en la que se procura en todo momento la búsqueda de la equidad salarial en todos los niveles, independientemente del sexo, género o cualquier otra condición de la persona.

La brecha observada en las retribuciones totales de la empresa es del -3% debido a que el puesto de menor salario está ocupado por un hombre
Esta circunstancia se traslada al calcular la brecha en los salarios base del -10% y en los complementos salariales del 8% debido a los complementos que recibe un técnico por el desarrollo de sus funciones y un auxilias por el complemento de SMI establecido por Ley

Resultados de brecha por Puestos:

En los puestos donde existen empleados/as de los dos géneros, en el análisis de los salarios no existen diferencias porcentuales significativas.

Variable de análisis:	No. Mujeres	No. Hombres	% Mujer	Brecha Promedio	Situación
Técnico/a	2	1	67%	8%	Feminizado
Psicólogo/a clínico	1	1	50%	0%	Equilibrado
Aux. gestión administrativa	0	1	0%		Masculinizado
Totales	3	3	50%	-3%	Equilibrado

Resultados de brecha por Grupos

Grupos Profesionales	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
Total GP2	50%	0%	0%	0%	
Total GP3	50%	-5%	-18%	36%	
Total general	50%	-3%	-10%	25%	

Resultados de la valoración de puestos

Puntuación de cada puesto por factores

PUESTO	% MUJ	A) NATURA LEZA DE LAS FUNCIO NES O TAREAS	B) CONDICIO NES EDUCATIV AS	C) CONDICION ES PROFESION ALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICION ES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAM ENTE RELACIONA DOS CON EL DESEMPEÑO	TOTA L PUNT OS	AGRU PACIO NES
PESO-PONDERADO							
Psicólogo/a clínico	50	193	114	149	39	496	5
Técnico/a	67	200	114	99	23	436	5
Auxiliar gestión	0	190	114	92	23	420	5

- 1 puestos están masculinizados
- 1 puestos están feminizados
- 1 puestos están equilibrados

La empresa realiza las convocatorias de las vacantes de plazas de forma igualitaria. Los resultados son debidos a las personas que optan a estos puestos. No existe discriminación

Conclusiones del análisis del sistema retributivo:

Universal: Se aplica a todas las personas de la organización.

Proporcional: Existe una relación entre el valor aportado por cada persona trabajadora y la retribución que percibe por ello.

Público: Se comienza a desarrollar desde que se aprueba el Plan de Igualdad y la obligatoriedad de generar el registro retributivo.

Transparencia: La organización pone a disposición de la plantilla los resultados de los análisis estadísticos de las retribuciones reales por medio de los representantes del comité de empresa según lo establecido en la Ley.

Participación: La organización debe desarrollar y actualizar su sistema de retribución de un modo participativo, concretado en el aspecto de participación de las personas que ocupan los puestos en la definición de su descripción y valoración.

Circunstancias retribuibiles de personas:

No discrecionalidad: Tanto el salario asignado a una persona como los complementos salariales correspondientes, se basan en criterios parametrizados y objetivos establecidos en el sistema retributivo de la Compañía.

Acceso universal e igualitario a los múltiples beneficios sociales que ofrece Afacayle

Conclusiones auditoría retributiva

Existe un equilibrio salarial en la plantilla de la empresa.

No se contempla discriminación directa ni indirecta por razón de sexo de las trabajadoras de la empresa.

No se ha descubierto que se aplique requisitos distintos para la selección de candidaturas para ocupar un puesto.

La empresa está equilibrada en la composición de hombres y mujeres

La selección de estas personas se lleva de una forma igual y sin discriminación por sexo y género

Existe, por tanto, una relación entre el valor aportado por cada persona trabajadora y la retribución que percibe por ello.

Las diferencias de salarios entre puestos se generan por los niveles salariales aplicados y establecidos en el convenio colectivo según la formación académica, las funciones que realiza y responsabilidades de cada persona dentro de la organización en ningún caso son debidas al género.

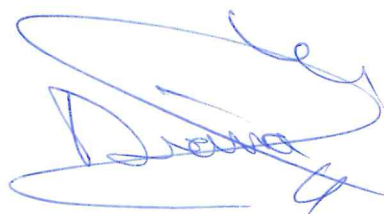
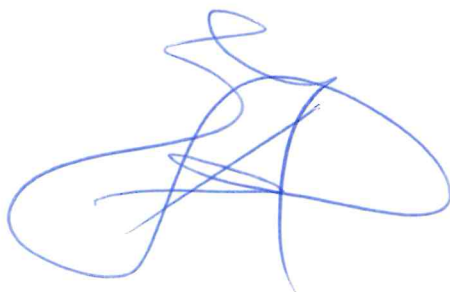
7. Objetivos

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de Afacayle para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

En consonancia con el diagnóstico de situación y con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y demás normativa vigente, se establecen los siguientes objetivos de igualdad.

7.1 Objetivos cualitativos:

- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la entidad, tanto desde el punto de vista de organización interna como entidad que presta servicio a terceras personas.
- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas, procedimientos y decisiones de la organización y, en especial, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos.
- Garantizar en todas las áreas de la organización la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos de género.
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la organización.
- Proyectar, tanto interna como externamente, una imagen plural y no sexista. Promover la utilización de un lenguaje igualitario y de imágenes no estereotipadas en las comunicaciones de la entidad.



7.2 Objetivos cuantitativos:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de selección y promoción.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a la plantilla.
- Aplicar el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asegurar que la plantilla conoce dichos procedimientos. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso.
- Garantizar el principio de igualdad y transparencia retributiva.

8. Programa de actuación

En consonancia con el diagnóstico de situación y los objetivos marcados, el Plan de Igualdad de Afacayle se estructura en diez áreas de actuación.

Para cada área de actuación se han establecido unos objetivos y una serie de acciones a desarrollar para alcanzarlos, así como el personal responsable de su implantación, los medios materiales necesarios para su ejecución y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

Área 1: Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad			
Objetivos	- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la entidad, tanto desde el punto de vista de organización interna como entidad que presta servicio a terceras personas. - Materializar el compromiso con la igualdad de género en la estrategia empresarial.		
Personal responsable	- Dirección – Gerencia - Área de Personas y Valores		
Recursos Asociados	- Canales internos de comunicación - Aplicaciones de gestión del personal		
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad		
	Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
A L T A	1.1. Designación de un profesional con formación amplia y específica en igualdad que realice la implantación de las medidas indicadas en el Plan y seguimiento sobre las mismas, así como que reporte esta información a la Comisión de seguimiento	Persona designada. Acta de nombramiento.	En el plazo de 1 mes desde la aprobación del Plan de Igualdad.
M E D I A	1.2. Difusión entre la plantilla de la normativa vigente en materia de igualdad, así como del Plan y medidas vigentes desde recursos humanos.	Verificación de la difusión entre la Plantilla del Plan de Igualdad y normativa vigente.	Desde la aprobación y durante toda la vigencia del Plan.

Área 2: Selección y Contratación

Objetivos	- Evitar cualquier tipo de discriminación directa e indirecta en el acceso al empleo. - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección de personal y lograr que estos sean lo más transparentes y plurales posibles. - Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de la empresa.		
Personal responsable	- Dirección – Gerencia - Área de Personas y Valores		
Recursos Asociados	- Canales de reclutamiento - Ofertas de empleo - Fichas de descripción de puestos		
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad		
	Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
M E D I A	2.1. Mantenimiento de la perspectiva de género el procedimiento de <i>Reclutamiento, Acogida y Desvinculación</i> , con objetivos basados en competencias y conocimientos, criterios de actuación para la contratación que garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y que pueda equilibrar el número de mujeres y de hombres en las distintas ocupaciones de la empresa.	Verificación de la elaboración y aprobación del documento/guía.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
A L T A	2.2. Revisión, antes de su publicación, de las ofertas de empleo y el catálogo de puestos para que se redacten con perspectiva de género utilizando un lenguaje e imágenes no sexistas y se evite la utilización de sesgos o preferencias por uno u otro sexo.	Número de ofertas publicadas. Revisión del contenido de las mismas para garantizar que cumplen con lo establecido. Catálogo de Puestos revisado	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Área 3: Promoción Profesional

Objetivos	- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción de personal.		
Personal responsable	- Dirección – Gerencia - Área de Personas y Valores		
Recursos Asociados	- Convenio Colectivo - Convocatorias de promoción interna		
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad		
	Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
M E D I A	3.1. Elaboración de un informe para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en el que se recoja desagregado por sexo, el número de promociones señalando el puesto y nivel de origen y destino	Informe desagregado por sexo, grupo profesionales, puestos y niveles	Anual, desde la firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

Área 4: Formación

Objetivos	- Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género. - Formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
Personal responsable	- Dirección – Gerencia - Área de Personas y Valores		
Recursos Asociados	- Plan de Formación - Recursos formativos y personal docente - Canales internos de comunicación		
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad		
	Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
M E D I A	4.1. Difusión a través de los canales internos de comunicación de la oferta formativa asegurando que las convocatorias son conocidas por toda la plantilla.	Verificación de la difusión de la oferta formativa. Canales de información. Tipo de formación impartida. Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, categorías y puestos de trabajo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
B A J A	4.2. Formación en materia de igualdad para todo el personal mediante cursos y materiales informativos y de divulgación creados a tal efecto.	Número total de acciones formativas, horas de formación y de participantes, desagregados por sexo. Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo, formadas en igualdad.	La formación a la plantilla se hará de forma progresiva durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
A L T A	4.3. Con la finalidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar, la realización de los cursos de formación será, en la medida de lo posible, en horario laboral y en el lugar de trabajo.	Número de acciones formativas realizadas dentro y fuera del horario laboral. Número de acciones formativas realizadas dentro y fuera del lugar de trabajo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Área 5: Comunicación

Objetivos	- Mostrar una imagen coherente con el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Establecer un sistema de comunicación incluyente que evite el uso de un lenguaje e imágenes sexistas. - Sensibilizar a la plantilla sobre temas relacionados con la igualdad.
Personal responsable	- Dirección – Gerencia - Área de Personas y Valores
Recursos Asociados	- Canales internos de comunicación - Material gráfico: carteles, dípticos, etc. - Medios físicos y/o telemáticos para encuestar a la plantilla.
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad

	Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
B A J A	5.1. Realización de una guía que incluye el uso de lenguaje inclusivo y la forma de la revisión y corrección de la documentación y comunicaciones de la empresa para garantizar que no contienen términos sexistas.	Número de documentos y comunicaciones revisados.	La revisión se hará de forma gradual. Siempre que se trabaje o se elabore un nuevo documento se vigilará que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas y se harán las correcciones necesarias.
M E D I A	5.2. Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a la plantilla, especialmente en fechas señaladas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre.	Número de campañas de sensibilización realizadas.	Las campañas de sensibilización se llevarán a cabo de manera puntual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Se realizará, al menos, dos campañas al año.

Área 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos	- Lograr un entorno de trabajo favorable que facilite el equilibrio de la vida personal, familiar y profesional de la plantilla. - Promover la igualdad de oportunidades de todas las personas dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral garantizando el acceso y ejercicio a las medidas de conciliación.		
Personal responsable	- Dirección – Gerencia - Área de Personas y Valores		
Recursos Asociados	- Convenio colectivo - Legislación vigente en materia de conciliación - Canales internos de comunicación		
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad		
	Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
A L T A	6.1. Difusión entre la plantilla de los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral establecidos por la normativa vigente y la propia empresa.	Verificación de la difusión entre la plantilla de los derechos y medidas de conciliación.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
B A J A	6.2. Formación en habilidades para el desarrollo personal y profesional: organización del tiempo, gestión del estrés, resolución de conflictos, Etc.	Número total de acciones formativas, horas de formación y de participantes, desagregados por sexo.	Las acciones formativas se incluirán de forma gradual en los Planes de Formación anual de la empresa.
M E D I A	6.3. Flexibilidad horaria en el horario de entrada y salida para cuestiones de conciliación personal, familiar y laboral, pactado previamente con la empresa.	Número de personas que piden la flexibilidad horaria	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
M E D I A	6.4. Permiso para acompañamiento de familiares de hasta 2º grado, hasta un máximo de 35 horas al año.	Número de permisos que se piden	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Área 7: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Objetivos	- Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso. - Prevenir en el ámbito laboral conductas de acoso, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de las mismas.
Personal responsable	- Dirección – Gerencia - Área de Personas y Valores
Recursos Asociados	- Protocolo de Actuación en Materia de Prevención e Inhibición del Acoso en el Ámbito Laboral - Canales internos de comunicación
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad

	Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
A L T A	7.1. Realización y difusión entre la plantilla de un Protocolo de Actuación en Materia de Prevención y actuación frente al Acoso en el Ámbito Laboral, de aplicación en la empresa.	Nº y tipo de actuaciones de información y difusión del Protocolo. Grado de conocimiento del Protocolo por parte de la plantilla. Dato desagregado por sexo.	3 meses desde la aprobación del Plan.
A L T A	7.2. Formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la plantilla.	Número de personas formadas.	Un año desde la aprobación del Plan
M E D I A	7.3. Realización de campañas de sensibilización y formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla.	Número de campañas realizadas. Número de formaciones realizadas	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
M E D I A	7.4. Informe anual de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo: casos notificados a la empresa, denuncias archivadas, soluciones determinadas... Se dará traslado del informe a la Comisión de Seguimiento.	Informe anual de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del Protocolo.	Anual, desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
M E D I A	7.5. Formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las personas de nueva incorporación	Número de formaciones realizadas	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Área 8: Violencia de Género

Objetivos	- Promover en el entorno laboral valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre mujeres y hombres. - Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado. - Aplicar y facilitar medidas de protección en casos de violencia de género detectados en el ámbito laboral.		
Personal responsable	- Dirección – Gerencia - Área de Personas y Valores		
Recursos Asociados	- Legislación vigente en materia de violencia de género - Canales internos de comunicación		
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad		
	Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
A L T A	8.1. Difusión entre las trabajadoras de los derechos en materia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.	Número y tipo de actuaciones de información y difusión.	Durante toda la vigencia del Plan.
M E D I A	8.2. Campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de violencia de género.	Número total de campañas realizadas.	Las campañas de sensibilización se llevarán a cabo de manera puntual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Se realizará, al menos, una campaña al año.

Área 9: Salud Laboral con Perspectiva de Género

Objetivos	- Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres. - Introducir la perspectiva de género en el programa de prevención de riesgos laborales y salud laboral.
Personal responsable	- Dirección – Gerencia - Área de Personas y Valores
Recursos Asociados	- Plan de Prevención de Riesgos Laborales - Canales internos de comunicación
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad

	Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
M E D I A	9.1. Realización de un estudio, desagregado por sexos, que aporte información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres para el análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.	Informe de análisis diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.	Anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
M E D I A	9.2. Realización de acciones informativas que garanticen el conocimiento de los riesgos del puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia.	Número y tipo de actuaciones de información y difusión.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Área 10: Igualdad Retributiva

Objetivos	- Evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el sistema retributivo de la entidad. - Garantizar la transparencia y el conocimiento del sistema retributivo como medida para evitar la brecha salarial de género.		
Personal responsable	- Dirección – Gerencia - Área de Personas y Valores		
Recursos Asociados	- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. - Registro Retributivo y Auditoría Salarial de Género		
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad		
	Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
M E D I A	10.1. Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular con la asignación de cuantías, estará acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres de modo separado.	Informes de análisis diferencial.	Durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad y Auditoría Retributiva.
M E D I A	10.2. La organización debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos.	Registro retributivo	Anual.
B A J A	10.3 Revisión del porcentaje de obligación de justificación de la brecha salarial de género, aplicando la nueva normativa.	Documentación revisada.	Durante toda la vigencia del Plan.

9. Calendario de Actuación

A continuación, se detalla el calendario para la implantación de las acciones recogidas en el Plan. Debido al carácter transversal de las mismas, la mayoría de ellas se llevarán a cabo de manera continuada durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
GESTIÓN ORGANIZATIVA																
1.1. Designación de un profesional con formación amplia y específica en igualdad que realice la implantación de las medidas indicadas en el Plan y seguimiento sobre las mismas, así como que reporte esta información a la Comisión de seguimiento	X															
1.2. Difusión entre la plantilla de la normativa vigente en materia de igualdad, así como del Plan y medidas vigentes desde recursos humanos.	X															
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																
2.1. Mantenimiento de la perspectiva de género el procedimiento de <i>Reclutamiento, Acogida y Desvinculación</i> , con objetivos basados en competencias y conocimientos, criterios de actuación para la contratación que garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y que pueda equilibrar el número de mujeres y de hombres en las distintas ocupaciones de la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.2. Revisión, antes de su publicación, de las ofertas de empleo y el catálogo de puestos para que se redacten con perspectiva de género utilizando un lenguaje e imágenes no sexistas y se evite la utilización de sesgos o preferencias por uno u otro sexo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PROMOCIÓN PROFESIONAL																
3.1. Elaboración de un informe para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en el que se recoja desagregado por sexo, el número de promociones señalando el puesto y nivel de origen y destino				X			X				X					X
FORMACIÓN																
4.1. Difusión a través de los canales internos de comunicación de la oferta formativa asegurando que las convocatorias son conocidas por toda la plantilla.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.2. Formación en materia de igualdad para todo el personal mediante cursos y materiales informativos y de divulgación creados a tal efecto.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.3. Con la finalidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar, la realización de los cursos de formación será, en la medida de lo posible, en horario laboral y en el lugar de trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
COMUNICACIÓN	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5.1. Realización de una guía que incluye el uso de lenguaje inclusivo y la forma de la revisión y corrección de la documentación y comunicaciones de la empresa para garantizar que no contienen términos sexistas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2. Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a la plantilla, especialmente en fechas señaladas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																
6.1. Difusión entre la plantilla de los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral establecidos por la normativa vigente y la propia empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.2. Formación en habilidades para el desarrollo personal y profesional: organización del tiempo, gestión del estrés, resolución de conflictos, etc.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.3. Flexibilidad horaria en el horario de entrada y salida para cuestiones de conciliación personal, familiar y laboral, pactado previamente con la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.4. Permiso para acompañamiento de familiares de hasta 2º grado, hasta un máximo de 35 horas al año.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.3. Flexibilidad horaria en el horario de entrada y salida para cuestiones de conciliación personal, familiar y laboral, pactado previamente con la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PREVENCIÓN DE ALCOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO																
7.1. Realización y difusión entre la plantilla de un Protocolo de Actuación en Materia de Prevención y actuación frente al Acoso en el Ámbito Laboral, de aplicación en la empresa.		X														
7.2. Formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la plantilla.				X												
7.3. Realización de campañas de sensibilización y formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.4. Informe anual de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo: casos notificados a la empresa, denuncias archivadas, soluciones determinadas... Se dará traslado del informe a la Comisión de Seguimiento.				X			X				X					X
7.5. Formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las personas de nueva incorporación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
VIOLENCIA DE GÉNERO																
8.1. Difusión entre las trabajadoras de los derechos en materia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.2. Campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
SALUD LABORAL	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
9.1. Realización de un estudio, desagregado por sexos, que aporte información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres para el análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.				X				X				X				X
9.2. Realización de acciones informativas que garanticen el conocimiento de los riesgos del puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
IGUALDAD RETRIBUTIVA																
10.1. Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular con la asignación de cuantías, estará acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres de modo separado.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.2. La organización debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos.				X				X				X				X
10.3 Revisión del porcentaje de obligación de justificación de la brecha salarial de género, aplicando la nueva normativa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos marcados en el mismo, se establece un sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación que permitirá cuantificar y valorar su repercusión en la organización, y que se articulará a través de una Comisión de Seguimiento.

Los objetivos del sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación son:

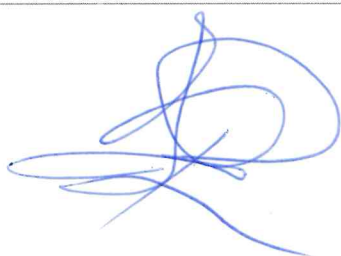
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar la igualdad, según el compromiso adquirido.

Se establecen las siguientes herramientas de seguimiento, revisión y evaluación:

- **Sistema de indicadores:** Para cada acción a desarrollar se ha establecido una serie de indicadores que permitirán medir su grado de implantación, así como su impacto en la organización.
- **Informes de seguimiento:** Basado en el análisis de los indicadores. Se realizará uno al año.
- **Informes de evaluación:** Se realizarán dos informes, uno a mitad de vigencia del Plan y otro al finalizar el mismo.

A continuación, se detalla el calendario de actuaciones para el seguimiento y evaluación del Plan.

	PERIODOS															
	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Reuniones Comisión de Seguimiento: una al año, al finalizar el segundo y cuarto trimestre.			X				X				X				X	
- Informes de seguimiento: uno al año.				X				X				X				X
- Informe de evaluación: al finalizar el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.								X								X



11. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Se acuerda la creación, en el plazo de un mes desde la firma del presente documento, de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad compuesta por:

De una parte, como representación empresarial:

- Diana Bowakím Anta, Técnica de administración.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Roberto Arroyo Martínez, Representante de UGT

Se procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión de Seguimiento podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno y podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad. Sus funciones serán:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades.
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite.

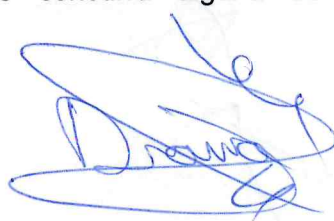
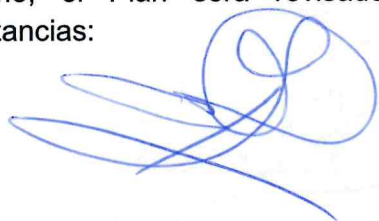
12. Procedimiento de modificación

El Plan tendrá una vigencia de cuatro años salvo petición expresa de modificación presentada por parte de la empresa o de la representación legal de la plantilla.

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión Negociadora, y aprobadas por mayoría simple de los miembros presentes con derecho a voto.

En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, el Plan será revisado cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:



- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.
- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la empresa, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de Igualdad.

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anejará al Plan de Igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

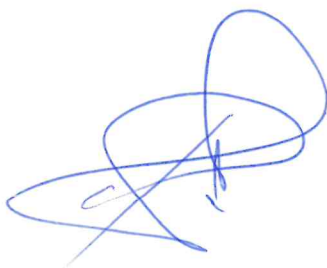
Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión de Seguimiento a través de los medios establecidos para tal fin. En este caso, será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o de esperar a la siguiente reunión según calendario. Cualquier decisión se tomará por mayoría de cada una de las partes.

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

Además, se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos:

- Órganos de solución autónoma de conflictos. (SIMA)
- Comisión paritaria cuando hay conflicto en las interpretaciones de convenio.
- Inspección de trabajo si son faltas de interpretación del plan de igualdad o similares.

En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.



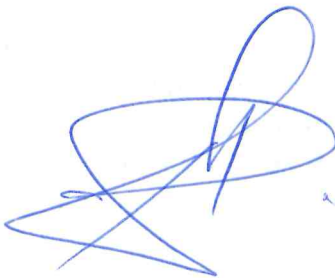

13. Información y difusión

El contenido de este Plan de Igualdad será difundido internamente y dado a conocer a todo el personal presente y futuro de Afacayle así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y no discriminación.

En prueba de conformidad, firman los integrantes de la Comisión Negociadora, a 8 de julio de 2025.



Diana Bowakím Anta
Técnica de administración



Roberto Arroyo Martínez
Representante de UGT