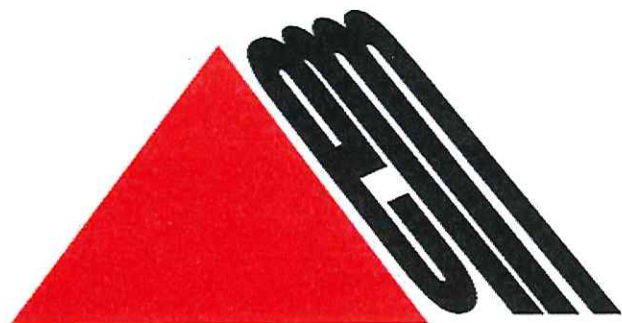


PLAN DE IGUALDAD DE AGDEM



A G D E M

PREÁMBULO

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra Asociación, inspirado por el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, que establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Pese a que la Ley de Igualdad solo obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a implementar un Plan como el que aquí realizamos, la Asociación Granadina de Esclerosis Múltiple (AGDEM) considera imprescindible un instrumento de estas características para hacer realidad la igualdad de oportunidades y el derecho a conciliar vida personal y laboral.

En aras de la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la Asociación, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Junta Directiva de AGDEM (recayendo la representación en la Presidencia) y sus profesionales, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación.

OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden con este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Asociación.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Asociación.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de nuestra Asociación de mejorar la calidad de vida de los profesionales y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la Asociación.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de dichos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación:

1.- CARRERA PROFESIONAL: SELECCIÓN, PROMOCIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL, IGUALDAD RETRIBUTIVA Y PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.

1.1.- Selección, promoción, desarrollo profesional e igualdad retributiva.

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Asociación, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios la Presidencia de AGDEM se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considerará 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.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas

del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Existirá en todo momento transparencia retributiva para evitar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

La Asociación formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

1.2.- Prevención de riesgos laborales.

En la actualidad, en el marco legal vigente no existe una política preventiva de riesgos laborales específicamente desagregada por sexos. Las únicas medidas preventivas están referidas a la capacidad reproductiva o al embarazo, como situaciones transitorias con una especial protección jurídica en materia sobre seguridad y salud en el trabajo.

Los acosos sexual o por razón de sexo y la violencia de género, y en general toda desigualdad existente entre hombres y mujeres, son motivo de riesgo psicosocial específico para las mujeres destinatarias de estas conductas y acciones, por lo que serán objeto de especial prevención y seguimiento.

La Asociación contratará los servicios externos de una empresa especializada en Prevención de Riesgos Laborales con carácter permanente.

2.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas, adecuadas a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y por la Ley 12/2007 para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía:

2.1.- Nacimiento y cuidado de menor. (Antes Maternidad y Paternidad)

La Asociación se atenderá a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a las reformas introducidas en el Real decreto-ley 6/2019.

Según las reformas introducidas en el introducidas en el Real decreto-ley 6/2019, las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a denominarse “NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR”. Existe un periodo transitorio de aplicación hasta su implantación definitiva el 01/01/2021. Desde la entrada en vigor del Real decreto-ley 6/2019 y durante todo el año 2019:

En caso de parto, la madre biológica disfrutará de 16 semanas, siendo 6 semanas obligatorias ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto y a jornada completa. Las 10 semanas restantes podrá disfrutarlas, a jornada completa o parcial, de manera continuada al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo cumpla 12 meses de edad, y podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de disfrute no obligatorio. En caso de parto, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto y las otras seis, y las semanas cedidas por la madre biológica, las podrá disfrutar de manera continuada o interrumpida por periodos semanales. En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de 6 semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa. Junto a estas 6 semanas, dispondrán de un total de 12 semanas a disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Asociación y los trabajadores y trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los trabajadores en situación de licencia a causa de nacimiento o cuidado de menor percibirán el 100% de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal, podrán tomarse las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2.2.- Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que pueden dividir en dos fracciones o acumularla para su disfrute semanal o mensual. Dicho período no podrán disfrutarlo, simultáneamente los dos cónyuges. Este derecho, a elección del trabajador o la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones, como mejora del Convenio:

- a) Una reducción de jornada de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia. Siempre que el puesto y las circunstancias lo permitan.
- b) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, que podrá verse incrementado hasta en 15 días naturales, disfrutados ininterrumpidamente. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente.

Estas dos últimas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen en la Asociación, previa solicitud por escrito a la Dirección, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

2.3.- Excedencia por cuidado de familiares.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador o trabajadora al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Asociación en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador o trabajadora suplente y éste o ésta cesarán en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Junta Directiva de AGDEM, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y puesto de trabajo equivalente.

Los períodos de hasta tres años de excedencia por cuidado de hijo, hija o menor, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del periodo de excedencia para el cuidado de otros familiares.

2.4.- Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de esta Asociación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la misma podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de

funcionamiento de la Asociación. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la Asociación con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Desde la dirección de la Asociación se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismas.

3.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la Asociación, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

3.1.- Flexibilidad horaria

La Junta Directiva de AGDEM ayudará a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o en acuerdos de la Asociación, y de la que tenga atribuida la Junta Directiva para organizar flexiblemente su jornada de trabajo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

Se tratará de evitar celebrar reuniones fuera del horario laboral, así como a últimas horas de la jornada, fijando, en este último caso, una duración máxima de la reunión. Asimismo, se intentará flexibilizar el horario de entrada y salida, siempre que la hora de salida máxima lo permita.

3.2.- Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3.3.- Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Asociación, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3.4.- Licencias no retribuidas

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la Asociación, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

3.5.- Flexibilización del espacio

Cuando existan causas de índole familiar (cuidado de familiar enfermo, hijo o hija menor de 4 años, una vez concluido el derecho legal a la baja maternal o paternal) debidamente justificadas, el trabajador o la trabajadora, si lo permiten las necesidades del servicio, podrá realizar su trabajo de modo semipresencial, es decir, trabajando desde su

domicilio en aplicación de las nuevas tecnologías el número de horas que se acuerden entre la Junta Directiva y el trabajador o trabajadora.

4.- MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

4.1.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Junta Directiva de AGDEM, manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante la Comisión de Mujer e Igualdad de AGDEM.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Asociación, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Asociación exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de quince días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la Junta Directiva podrá arbitrar la separación de la persona denunciante y denunciada, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la legislación vigente.

La Asociación informará a la Comisión de Mujer e Igualdad, que realizará el seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

4.2.- Prevención de la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la legislación vigente.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o servicios de salud.

INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE MEDIDAS

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la Junta Directiva de AGDEM facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente y cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, AGDEM se compromete a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos

acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Con el objeto de vigilar el cumplimiento y realizar un seguimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Mujer e Igualdad constituida al menos, por la Presidencia de la Junta Directiva de AGDEM y un representante de los trabajadores y las trabajadoras, libremente escogido entre y por ellos, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.

En Armilla, a 23 de Abril de 2019.

ASOC. GRANADINA DE ESCLEOSIS MÚLTIPLE
C/ Colón Centenario, n.º 1 - Local
Tel. Fax 958 57 24 48
18100 ARMILLA
AGDEM GRANADA
Fdo: Benjamín Lucas Romero
Presidente AGDEM.