

II Plan de Igualdad y Conciliación de la Agencia EFE

1.-Introducción

El presente Plan de Igualdad y Conciliación aspira a ser la principal herramienta que permita a la Agencia Efe SAU SME avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la organización, además de recoger su compromiso de velar en el ejercicio de sus actividades informativas por el principio de igualdad y la utilización no sexista del lenguaje.

La Agencia Efe, como medio público de comunicación, promoverá los valores sociales de la igualdad y la conciliación entre la vida personal y laboral y vertebrará todas sus acciones al cumplimiento y la difusión de este cometido con el fin de lograr una sociedad más justa y respetuosa con los derechos de todas las personas.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla la obligatoriedad para las empresas de más de 250 trabajadores de elaborar e implantar planes de igualdad. Estos están concebidos como un conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar la discriminación por sexo.

La norma precisa que el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y hace mención concreta a las situaciones de discriminación que se deriven de la maternidad y la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Por discriminación directa por razón de sexo se entiende 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 considera, por su parte, 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 de otros, tal y como recoge la Ley.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades debe garantizarse en el acceso al empleo, en la formación y la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, entre otros ámbitos.

La Ley de Igualdad ya contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, en especial para los de titularidad pública, y dedica el artículo 38 a la Agencia Efe.

Así, asegura que, en el ejercicio de sus actividades, la Agencia Efe velará por el respeto del principio

de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

a.- Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.

b.- Utilizar el lenguaje en forma no sexista.

c.- Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de Igualdad.

d.- Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y erradicar la violencia de género.

Además, la Ley insta a la Agencia Efe a promover la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional, y a fomentar la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Por otra parte, cabe recordar que Efe se ha dotado de un Estatuto de Redacción, que data de 2006, como norma de carácter interno y de obligado cumplimiento, que recoge también que una de las obligaciones de los periodistas que trabajan en la agencia es evitar, en el tratamiento del material informativo, cualquier tipo de discriminación.

En este marco, el presente Plan de Igualdad y Conciliación, previsto para el periodo 2019-2022, pretende convertir a Efe en un referente en la materia en el ámbito de la comunicación, cumpliendo así con un papel de fuerza impulsora a favor de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Los destinatarios de este plan no son exclusivamente las mujeres, sino todas las personas trabajadoras en la empresa, independientemente de su condición sexual, puesto que se persigue una empresa más integradora en la que todos tengan iguales derechos.

Así, con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres, sino de todo el personal, a quienes se dirigen las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin excepciones.

Junto con el presente Plan se aprueba el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en la Agencia Efe, SAU SME para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso que puedan producirse, y como garantía de la salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores y trabajadoras.

El plan se elabora bajo la convicción firme de que la igualdad es responsabilidad de todos, destinatarios directos y concedores del plan de igualdad en Agencia EFE SAU SME: Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), Consejo de Administración, Alta Dirección, Representación

Legal de trabajadores y trabajadoras y toda la plantilla con independencia de la división funcional o del grupo profesional al que pertenezca.

2.-Diagnóstico

Según el análisis realizado, con datos al cierre de 2017, la plantilla de Efe cuenta con más hombres que mujeres. Las trabajadoras son minoría especialmente en los puestos de gestión y de responsabilidad de la empresa, y cobran un salario medio inferior al que perciben los hombres, lo cual evidencia una situación de discriminación indirecta.

Además, la plantilla de Efe desconoce tanto esa situación como las medidas encaminadas a posibilitar la conciliación de la vida laboral y personal. Hasta ahora han sido las mujeres quienes, en la mayoría de ocasiones, han asumido la responsabilidad de adaptar su turno de trabajo y de solicitar permisos o excedencias para el cuidado de familiares.

A partir del análisis llevado a cabo en el informe (ver Anexo I) “Datos e indicadores para un diagnóstico de la situación actual. Diciembre 2017” se desprenden las siguientes conclusiones sobre la situación de la igualdad en la Agencia Efe:

1.- La agencia Efe tiene una plantilla de 724 trabajadores en España al cierre de 2017 y de ellos un 57 % son hombres (415), frente al 43 % de mujeres (309).

Esa diferencia es aún mayor dentro del área de gestión, donde hay un 75 % de hombres y un 25 % de mujeres.

Destaca la escasa presencia de trabajadoras en algunos departamentos. Sólo hay un 9 % de mujeres frente al 91 % de hombres en la Dirección de Tecnología y Sistemas; un 17 % de trabajadoras de Deportes, y un 20 % en la Dirección de Operaciones.

2.- Los hombres tienen una antigüedad media (23,74 años) superior a las mujeres (22,24 años). La antigüedad de algunas trabajadoras se ha visto afectada por las excedencias y permisos que han solicitado para el cuidado de familiares.

3.- El análisis de la presencia de la mujer en los distintos niveles de responsabilidad de la empresa evidencia que a ellas les resulta más difícil su promoción tanto a puestos de dirección como a cargos intermedios.

En la dirección y alta dirección, el 66 % son hombres y el 34 % mujeres. Entre los responsables de departamento, y los redactores jefes y jefes de área de información y gestión, los hombres ocupan un 71%.

4.- En el análisis comparativo de los salarios, las mujeres cobran de media en Efe alrededor de 45.550 euros, frente a los cerca de 50.280 euros que perciben de media sus compañeros. De esa manera, ellas tienen una retribución 4.730 euros inferior a la que reciben los hombres.

Las trabajadoras son mayoría en el grupo que cobra salarios inferiores. Los hombres suponen el 73 % de los trabajadores con un salario superior a los 55.000 euros, sueldo al que sólo llegan el 27 % de las trabajadoras. Por contra, hay un porcentaje mayor de mujeres (el 59%) entre los salarios más bajos, de menos de 40.000 euros.

Esa diferencia viene motivada fundamentalmente por el hecho de que ellos ocupan puestos de responsabilidad y mejor remunerados, acumulan algo más de antigüedad y la mayoría de los hombres reciben algún tipo de plus derivado de su jornada.

- El 73 % de los 240 trabajadores con horario partido son hombres, frente al 27 % que son mujeres. De la misma manera, son mayoría los hombres que cobran plus de nocturnidad (un 73 %) y de turno rotatorio (un 58 %). Por contra, solo la mitad de las mujeres reciben algún tipo de complemento por jornada, frente al 73 % de los hombres.

La Comisión de Igualdad ha llevado a cabo además, durante 2016, una Encuesta interna a la plantilla de Efe sobre Igualdad y Conciliación. De este estudio se extraen las siguientes conclusiones:

Una mayoría de encuestados consideró que en Efe se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades (el 48,1% frente al 33,3%) y que las mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal (un 61,5% frente a un 26,3%).

Sobre si promocionan de igual manera trabajadoras y trabajadores, el 41% respondió afirmativamente y el 40,6% negativamente. Además, sólo un 30,1% afirmó que se favorece la conciliación (frente a un 53,8% que opinó lo contrario) y apenas el 34% aseguró que se puede conciliar en la empresa (el 43,6% dijo que no).

También fue una mayoría, el 64,5%, quienes opinaron que no se conocen las medidas de conciliación disponibles y el 67,3% consideraron necesario un Plan de Igualdad.

En cuanto a los contenidos, el 71% afirmó que el lenguaje utilizado en las informaciones de la Agencia Efe no es sexista.

3.- Indicadores

A partir de estos datos y una vez entre en vigor el presente Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad de la Agencia Efe analizará anualmente, los siguientes indicadores, que en el análisis previo realizado han sido detectados como aquellos que reflejan los ámbitos donde existe desigualdad y discriminación. Además, se realizará por parte de la empresa una evaluación económica previa a la implantación de las medidas contenidas en el plan. Esta evaluación se repetirá anualmente sobre el desarrollo del plan. La Comisión de Igualdad hará públicos los resultados del análisis para conocer el avance en la aplicación del plan.

1.- Representación por sexos en los Departamentos de:

Gestión

Tecnologías y sistemas

Información (con especial atención a las direcciones de Deportes y Gráfica)

Alta dirección

Delegados nacionales e internacionales

2.- Representación por sexos en las siguientes categorías profesionales:

Directores

Redactores jefe

Jefes de área

3.- Representación por sexos en la banda retributiva a partir de 55.000 euros/año, al haberse detectado que es en esta franja donde hay brecha salarial.

4.- Porcentaje de hombres y mujeres que tienen horario partido, turno rotatorio y nocturnidad.

5.- Permisos de maternidad-paternidad

6.- Excedencias por cuidado de hijos y/o familiares

Estos indicadores se podrán ampliar y modificar por otros conforme se vayan alcanzando los objetivos contenidos en el plan y/o se detecten otras situaciones de desigualdad.

4.- Objetivos:

1. Establecimiento real de la igualdad de oportunidades en la promoción laboral y el desarrollo de la carrera profesional de la plantilla de Efe, independientemente de su sexo.

2.- Promover la sensibilización, concienciación y formación de todos los trabajadores de Efe para que sean capaces de identificar situaciones de desigualdad real o discriminación dentro de la empresa así como en el tratamiento de la información.

3. Igualdad en la representatividad general entre mujeres y hombres, no superando el 60% ni por debajo del 40% en ninguno de los dos sexos en todas las divisiones, áreas, departamentos y delegaciones y en cualquiera de los grupos y niveles profesionales. Se incluyen también los puestos directivos.

4. Igualdad en las bandas salariales, especialmente a partir de 55.000 euros anuales, para corregir la discriminación salarial indirecta y la brecha salarial entre mujeres y hombres.

- 5.- Eliminación de la desproporción y descompensación en turnos y horarios (partidos, rotatorios, nocturnidad y fines de semana).
6. Establecimiento de representatividad del 60/40 entre mujeres y hombres en la selección de personal de ingreso en EFE.
7. Garantizar la conciliación personal, familiar y laboral con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sin perjuicio de la carrera profesional.
8. Promover la igualdad/paridad de los permisos de maternidad/paternidad y excedencia por cuidado de hijos, otros familiares y parejas.
9. Desarrollo de un papel activo por parte de EFE en los medios de comunicación y en la sociedad en general para impedir la discriminación por razón de sexo y promoción de contenidos rigurosos en defensa de la igualdad, la lucha contra la violencia machista y la visualización adecuada de la mujer en los diferentes ámbitos de la vida social.

5.- Medidas

Para conseguir los objetivos fijados en el epígrafe anterior se proponen las siguientes medidas:

- 1.- La Comisión de Igualdad insta a la Dirección a buscar medidas para sustituir a las trabajadoras y trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, lactancia, adopción, acogimiento, paternidad y riesgo durante el embarazo.
- 2.- Además solicita que los permisos de paternidad se equiparen en tiempo a los de maternidad para avanzar en la igualdad de trato y favorecer la conciliación, de acuerdo con lo establecido en 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.
- 3.- Para facilitar la recomendación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la lactancia materna (que propone la lactancia materna exclusiva durante seis meses) y para contribuir a paliar el grave problema de la baja natalidad que tiene España y que ha constatado el Instituto Nacional de Estadística (INE) se propone y se insta a ampliar el permiso de lactancia a dos horas diarias.
- 4.- Se habilitará en los centros de trabajo, siempre que sea posible, un espacio adecuado para los descansos de las embarazadas y para la lactancia natural. Se facilitará además, cuando los diferentes centros de trabajo lo permitan, que las embarazadas y mujeres con hijos menores de tres años puedan disponer de plaza de aparcamiento.
- 5.- En los reconocimientos médicos se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se analizará la

información para implantar las medidas correctoras que puedan ser necesarias.

6.- Se insta a la Dirección y a la representación de los trabajadores para que incluyan en el Convenio Colectivo la creación de un banco de horas que permitirá acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares. El desarrollo, características y aplicación de este banco de horas quedará fijado en el Convenio Colectivo.

7.- Se establece una licencia retribuida de hasta 30 días naturales continuados en caso de fallecimiento de la otra persona progenitora, si convivían con éste menores de 18 años a cargo de la persona trabajadora. La licencia servirá también para los casos de fallecimiento de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con menores a su cargo que pasen a estar bajo su tutela, guarda o custodia.

8.- La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales que garantiza el derecho a la desconexión digital fuera de horario laboral y establece que las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

9.- La Dirección de la Agencia hará lo necesario para que las excedencias por cuidado de familiares no afecte a la antigüedad ni a la promoción profesional del trabajador que las solicita.

10.- Los cursos de formación para la plantilla se impartirán, preferentemente, en el horario laboral del trabajador/a, para facilitar la conciliación.

11.- Se dará preferencia a las mujeres en la formación para puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

12.- Se llevarán a cabo acciones formativas específicas dirigidas a mujeres que puedan promocionar a puestos directivos. Se les formará especialmente en habilidades directivas para puestos de responsabilidad.

13.- Se cambiará el sistema de reuniones de cualquier naturaleza, tanto informativa como organizativa. El objetivo es que los horarios puedan adecuarse a personas con jornada continuada. En Efe, a no ser que sea absolutamente necesario, no se convocarán reuniones que obliguen a cambiar o prolongar jornadas.

Las reuniones de los Comités de Información y Gestión, así como las del Consejo de Administración, se celebrarán preferentemente por las mañanas. Asimismo, las reuniones del Comité de Empresa, del Consejo de Redacción y de la Comisión de Igualdad se regirán por el mismo principio a la hora de su convocatoria.

Los Foros, Jornadas o Eventos de cualquier naturaleza organizados por la Agencia Efe se celebrarán

en jornada de mañana. Si no fuera posible se deberá elaborar un informe que así lo justifique y que sea comunicado por la Comisión de Igualdad o su representante permanente.

14.- La Comisión promoverá medidas que eviten un perjuicio económico para el trabajador que reclame su derecho a adaptar su jornada con el objetivo de conciliar. Para ello insta a la empresa y a la RLT (o Representación legal de trabajadoras y trabajadores) a la elaboración, en un plazo de ocho meses, de un Plan de Teletrabajo que pueda empezar a aplicarse de forma inmediata tras su aprobación.

En los casos en que la adaptación de jornada suponga la pérdida de un plus y un perjuicio económico para el trabajador, por acuerdo entre las partes, se compensará al trabajador con uno de los complementos previstos en el convenio colectivo.

15.- La Comisión de Igualdad insta a la empresa a tender a una jornada laboral de acuerdo a lo establecido en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

16.- Se establecen ayudas mediante cheques guarderías o acuerdos con guarderías próximas a los centros de trabajo para los trabajadores con hijos con edades entre 0 y 3 años. Estas ayudas serán progresivas en función de las retribuciones salariales.

17.- Siempre que el proceso de selección o de promoción lo permita, la dirección de Recursos Humanos empleará el currículum ciego, que carecerá de foto y de referencias personales, tales como la edad, sexo, nombre y nacionalidad.

18.- La dirección de Recursos Humanos llevará a cabo una evaluación periódica de las carreras profesionales de la plantilla e incluirá en la misma la formación de los trabajadores, tanto la inicial como la recibida en la empresa o fuera de la empresa, para que sea tenida en cuenta a efectos de promoción o cambio de puesto de trabajo.

19.- En los puestos en los que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya una cierta paridad entre los candidatos finalistas al concurso de cobertura de plaza de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finalistas sean mujeres.

20.- Además, en las áreas de nueva creación y en cualquier proceso de reorganización o reestructuración se llevarán a cabo acciones positivas para la contratación, promoción o designación, en condiciones equivalentes de mérito, capacidad, idoneidad y competencia, del sexo menos representado.

21.- En los procesos de promoción interna, a aquellas candidaturas no seleccionadas se les informará tanto de los motivos de su rechazo como de sus fortalezas y de los posibles puestos a los que podrían optar según su perfil, así como de las áreas en las que se les aconseja que reciban más formación.

22.- Para la selección de becarios y su ubicación en los diferentes departamentos se celebrarán encuentros con los responsables de aquellos departamentos en los que exista una infrarrepresentación femenina. El objetivo es que se conozca lo que se hace en dichos departamentos y que se eliminen sesgos sobre la idoneidad de un género u otro para trabajar en ellos.

23.- La dirección de Comunicación y la de Recursos Humanos utilizarán un modelo de convocatoria de plazas en el que el lenguaje que se utilice en las mismas no conduzca a sesgos sobre el género más indicado para el desempeño del puesto de trabajo.

24.- Se insta a los sindicatos a que la composición de los comités de empresa e intercentros sea paritaria y a que para ello en la elaboración de las listas tengan en cuenta el criterio de igualdad. De igual modo se insta a la empresa a informar y sensibilizar para que, en la elección del Consejo de Redacción, se tenga en cuenta también la importancia de que este órgano tenga una composición paritaria. La Comisión de Igualdad colaborará con ambos órganos para que sea posible.

25.- De igual modo la Comisión de Igualdad colaborará en lo que sea necesario con la Dirección de la empresa para que los nombramientos de cargos directivos sean paritarios y exista una adecuada representación de la mujer en los órganos directivos de la Agencia, tanto en el ámbito de gestión como de información.

26.- La Comisión deberá vigilar que Efe cumpla su compromiso, como medio público, de difundir dentro y fuera de la empresa ese valor social. Desde esa perspectiva planteará otras medidas desde el ámbito de la empresa, como por ejemplo, incluir como criterio de selección de empresas proveedoras tener vigente un plan de igualdad de trato y de oportunidades independientemente de la dimensión de su plantilla.

27.- La Fundación de Español Urgente (Fundéu BBVA) elaborará, en un plazo de seis meses, una propuesta de manual sobre lenguaje inclusivo y no sexista.

28.- Todos los trabajadores de Efe tendrán que recibir formación en Igualdad y se llevarán a cabo formaciones específicas sobre contenidos en todos los soportes y en todas las áreas, tanto de gestión como informativas.

29.- Se incluirá en la formación de Igualdad el módulo específico sobre. Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo y Acoso Moral en la Agencia Efe, SAU SME.

30.- La Agencia Efe realizará con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y del 25 de noviembre, Día contra la Violencia de Género, acciones específicas tanto en el ámbito informativo como de sensibilización de la plantilla.

31.- En el Máster de Efe se incluirá, al menos, una sesión (4 horas) para la formación en igualdad en cada una de sus ediciones.

32.- La Comisión de Igualdad designará a dos de sus miembros para que sean receptores de las sugerencias, consultas o quejas sobre la aplicación de la Ley y el Plan de Igualdad, tanto en lo referido a los contenidos como a la igualdad y conciliación en el ámbito laboral. Asimismo, asesorarán a los candidatos/as que se planteen optar a una determinada plaza, principalmente en materia de conciliación e igualdad.

Se encargarán también de la interlocución con el Consejo de Redacción y de dirigir los trabajos para la elaboración de un Informe Anual de Contenidos que realizará un análisis de los mismos en todos los soportes que difunde la Agencia Efe.

6.- Ámbito de aplicación y vigencia

El plan de igualdad de la Agencia EFE SAU SME tiene como ámbito territorial el estatal, aplicándose a todos los centros de trabajo actuales y delegaciones informativas en el estado español.

El presente plan será de aplicación a todo el personal de Agencia Efe, SAU SME incluido dentro del ámbito personal del Convenio Colectivo en vigor.

En cualquier caso, los principios que inspiran este plan, especialmente el de igualdad, serán seguidos y respetados en todas las delegaciones internacionales de la Agencia Efe.

La vigencia del presente plan es cuatro años para lograr alcanzar los objetivos de una forma gradual y progresiva. No obstante, el contenido del plan será revisado transcurridos dos años desde su firma.

7.- Composición y funciones de la Comisión de Igualdad

Serán funciones principales de la Comisión de Igualdad la elaboración, previo análisis de la situación, del Plan de Igualdad así como velar porque sus medidas y objetivos se implanten y respeten. Se encargará asimismo de revisar la aplicación del Plan de Igualdad a los dos años de su firma.

La Comisión de Igualdad mantendrá las reuniones de trabajo que sean necesarias para desarrollar sus funciones. Además, la Comisión se reunirá, como mínimo, dos veces al año para analizar la situación de Igualdad, así como la correcta implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

Tanto las reuniones de trabajo como las reuniones de seguimiento quedarán recogidas en actas.

La Comisión de Igualdad estará constituida como máximo por ocho personas. Al menos, cuatro miembros serán elegidos por los representantes de los trabajadores –a los que la empresa garantizará el desarrollo de sus funciones– y otros cuatro miembros serán nombrados por la Dirección. Debe buscarse una representación equilibrada de mujeres y hombres. Se podrán nombrar sustitutos por cada una de las partes.

Tal y como figura en la medida 33, la Comisión de Igualdad designará a dos de sus miembros para que sean receptores de las sugerencias, consultas o quejas sobre la aplicación de la Ley y el Plan de Igualdad, tanto en lo referido a los contenidos como a la igualdad y conciliación en el ámbito laboral. Asimismo, asesorarán a los candidatos/as que se planteen optar a una determinada plaza, principalmente en materia de conciliación e igualdad.

Se encargarán también de la interlocución con el Consejo de Redacción y de dirigir los trabajos para elaborar, con la participación de los departamentos implicados, un Informe Anual de Contenidos que realizará un análisis de los mismos en todos los soportes que difunde la Agencia Efe.

Los cargos de miembro del Comité de Igualdad tendrán una duración de dos años coincidiendo con la revisión del presente plan. Finalizado el plazo, se determinará la composición de la nueva Comisión.

Anexos

Junto con este plan se aprueban los siguientes documentos que le acompañan:

- Anexo I: "Datos e indicadores para un diagnóstico de la situación actual. Diciembre 2017".
- Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en la Agencia EFE, SAU SME.
- Manual de comunicación no sexista.
- Tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres.