



I PLAN DE IGUALDAD



FICA
Industria,
Construcción e Agro
Galicia



ABECONSA, SL
CALLE COMANDANTE FONTANES NÚM. 11, 1º
15003 A CORUÑA (GALICIA)
ESPAÑA

FDO: ALBA CAMIÑA FARINAS
58302417D

FDO: Paulo C Alves do Silveiro
32709008x

FDO: M^{te} BEATRIZ AMEIRO MEIROSO
32706029-1

FDO: José Luis WOYNA BOTA
327328249736
FDO: M^{te} Arantazu Uramp Haro
32793.665N

ÍNDICE DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	5
III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
IV. FASES DEL PROCESO	10
V. METODOLOGÍA.....	13
VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	24
VII. VIGENCIA	25
VIII. OBJETIVOS Y MEDIDAS.....	26
IX. PLAN DE IGUALDAD: ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	27
X. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	39
ANEXO	43

I. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de lo establecido en la Constitución Española del año 1978, artículos 14 y 9.2, y en las directivas comunitarias, se desarrolla y aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, estableciéndose en su Título IV, capítulos I al IV, toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 (en adelante LOIMH), se alcanza una dimensión transversal al extender su actuación sobre los distintos ámbitos del ordenamiento jurídico.

Uno de sus principales hitos es promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las empresas al prever que éstas deberán adoptar medidas dirigidas a eliminar los obstáculos y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos.

En empresas de más de 100 personas trabajadoras, estas actuaciones deberán materializarse a través de un Plan de Igualdad concebido como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el centro la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 LOIMH, ABECONSA SL asume voluntariamente el compromiso de realizar un Plan de Igualdad.

Ficha técnica

- **Razón social:** ABECONSA SL
- **CIF:** B15157779
- **Actividad:** Construcción
- **CNAE:** 4121
- **Domicilio Social:** C/ Comandante Fontanes núm. 11, 1º
- **Municipio:** 15003 A Coruña
- **Provincia:** A Coruña (Galicia, España)
- **Teléfono:** +34 981 910 800
- **Correo electrónico:** abeconsa@abeconsa.com
- **Página web:** <https://abeconsa.com>

- **Convenios Colectivos:**

Sectorial: VI CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, VIGENCIA 2017-2021,

Provinciales:

- CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN PROVINCIA DE A CORUÑA AÑOS 2017 - 2021.
- CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN PROVINCIA DE PONTEVEDRA AÑOS 2020-2021.
- CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID AÑO 2020.
- CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS PROVINCIA DE VALLADOLID AÑOS 2017 A 2021.

Misión, valores y objetivos de ABECONSA

ABECONSA es una empresa constructora y promotora de ámbito nacional con más de 30 años de antigüedad y amplia experiencia en obra civil y edificación pública y privada. Su sede y oficinas centrales están ubicadas en A Coruña desde 2013. Está presente en toda España aunque su principal foco de actividad se encuentra en Galicia, Castilla-León y Madrid.

La plantilla está formada por un equipo multidisciplinar en el que trabajan y cooperan ingenieros/as de caminos, ingenieros/as industriales, ingenieros/as agrónomos, ingenieros/as técnicos/as de obras públicas, arquitectos/as técnicos/as, licenciados/as en ADE y económicas y titulados/as en formación profesional en especialidades como electricidad, fontanería, delineación o topografía, etc.

El código de conducta y buenas prácticas corporativas constituye la pieza central del modelo de cumplimiento normativo de la empresa y es el cauce para el desarrollo de los valores corporativos que, a continuación, se relacionan:

- ❑ integridad, honradez, ética, responsabilidad y eficacia en todas las actuaciones de la empresa;
- ❑ espíritu de superación y mejora continua en el desempeño profesional;
- ❑ lealtad responsable ante la clientela y personas proveedoras, empleadas, directivas y administradoras de la empresa y de su comunidad;
- ❑ transparencia en la difusión de la información, que será adecuada, veraz y contrastable;
- ❑ sostenibilidad social y medioambiental;
- ❑ igualdad y prohibición de cualquier forma de discriminación;
- ❑ gestión con arreglo a las exigencias del buen gobierno corporativo.

Con ello ABECONSA persigue los siguientes objetivos:

- Dar un servicio eficaz y real a la clientela, cualquiera que sea su sector de actividad y su carácter público o privado, a través de unos servicios próximos a sus necesidades presentes y futuras.
- Desarrollar las capacidades propias necesarias que permitan generar un valor añadido de calidad en constante mejora.
- Servir de referente y guía en lo relativo al desarrollo y la innovación tecnológica.




Organización interna de ABECONSA



ABECONSA destaca en su gestión los criterios siguientes: cada obra es única con independencia de su magnitud o presupuesto; transformar ideas en proyectos a realizar con calidad, presupuesto ajustado y en el menor tiempo posible.

Conforme se establece en los estatutos de la sociedad, la administración de ABECONSA recae en un Consejo de Administración en la actualidad formado por cuatro miembros: presidente/a, dos consejeros/as y un cuarto miembro no consejero/a.



Orgánicamente, la sociedad se encuentra dirigida por el/la Director/a General y el/la Directora/a Gerente, de quienes dependen la Dirección de producción, la Dirección técnica y sendos Responsables de administración y de finanzas, como así se refleja en el organigrama de la empresa.

Dentro de la estructura de ABECONSA, la representación y Dirección de la empresa, las prioridades y objetivos anuales y el control de su cumplimiento, de acuerdo con las directrices marcadas por el consejo de administración, corresponden solidariamente a la Dirección General y a Director/a Gerente.

II. ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

ABECONSA es una empresa privada dedicada a la actividad de construcción, edificación y obra civil que nació en Ferrol a finales de los años ochenta con ámbito autonómico pero que en la actualidad circunscribe su actividad al ámbito nacional, aunque su principal foco de actividad está en Galicia, Castilla-León y Madrid.

La Dirección de ABECONSA, consciente de la necesidad de establecer un marco normativo general, de conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46 LOIMH, puso en marcha los mecanismos oportunos con el fin de establecer los objetivos y medidas que corrijan los desequilibrios y desigualdades que se puedan estar produciendo en su seno entre hombres y mujeres, analizando para ello diversas áreas como, entre otras, el acceso al empleo, la promoción, la formación o las medidas en materia de conciliación que garanticen la realidad y efectividad del derecho de igualdad de trato.

La LOIMH, en su artículo 45.1 *“obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT)”*; en su artículo 46.1 establece *“Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”*; y en el artículo 46.3 *“Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”*.

La Dirección de la empresa se compromete con la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su sistema general de gestión.

La integración progresiva de la igualdad entre mujeres y hombres se acomete a través de la implantación y planificación de un plan de Igualdad que lleva explícita la asignación de competencias en materia de igualdad a todos los niveles y la aceptación por parte de toda la empresa de la obligación de incluir la igualdad de género en cualquier actividad que realice u ordene y en todas las decisiones que adopte.

Para llevar a cabo este propósito, la Dirección se compromete a facilitar todos los medios materiales y humanos necesarios, así como a informar de los objetivos propuestos en el Plan y de garantizar la formación y la participación de todas las personas trabajadoras en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas de igualdad.

Ante la inexistencia de RLT en la empresa, y siguiendo el cauce del artículo 5.3 RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en fecha 24/08/2021 la empresa solicitó de los sindicatos representativos del sector de la construcción y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora de los convenios colectivos de aplicación en A Coruña, Pontevedra, Madrid y Valladolid, es decir, CIG, CCOO y UGT, que nombrasen a las personas que, en su representación, formasen la parte social de la Comisión de Igualdad para negociar el I Plan de Igualdad de ABECONSA.

Dentro del plazo legal, los mencionados sindicatos han nombrado a las personas que se relacionan a continuación para conformar la representación social de la Comisión Negociadora.

Representación social:

Por CCOO,	D ^a Alba Camañez Fariñas,	DNI 53302417D.
Por CIG,	D. Mario Maceiras Dosil,	DNI 448282785X.
Por UGT,	D ^a Paula Alves Da Silva,	DNI 32702008X.

Por su parte, la empresa designa en paridad a las siguientes personas para representarla en la Comisión Negociadora.

Representación empresarial:

D ^a María Beatriz Janeiro Meizoso,	DNI 32706029Y,	Técnica Área Personas.
D. José Luís Molina Botas,	DNI 32804973G,	Director General.
D ^a María Aránzazu Uranga Mariño,	DNI 32793665N,	Responsable Finanzas.

En fecha 02/09/2021, con la finalidad de dar cumplimiento a lo recogido en los artículos 45 y 46 LOIMH, se constituye la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de ABECONSA con carácter paritario, integrada por 6 personas, 3 en representación de las personas trabajadoras, designadas, ante la inexistencia de RLT en la empresa, por los sindicatos que cumplen las condiciones establecidas en el art. 5.3 RD 901/2020, y 3 personas en representación de la empresa.

Se acuerda que la Comisión Negociadora pueda contar con el apoyo y asesoramiento externo de personas profesionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrán con voz pero sin voto.

La Comisión Negociadora se ocupará, con carácter general, de establecer una política de derecho al trabajo en igualdad de oportunidades con el compromiso de desarrollar y promocionar dicha igualdad, estableciéndose las bases de una cultura en la empresa del trabajo que favorezca la incorporación en todos los niveles de la empresa de valores clave en políticas de igualdad.

Entre las competencias de la Comisión Negociadora, se encuentran:

- Elaboración y negociación del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración de informe de resultados del diagnóstico.
- A la luz del diagnóstico, identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.



El Plan de Igualdad integrará los siguientes principios: *“desarrollar el diálogo, cooperación y participación equilibrada entre la Dirección, trabajadores/as y representantes de manera que puedan ejercer su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, origen o nacionalidad, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación, etc.”.*



De conformidad con lo establecido en el art. 46.2 LOIMH, *“el Plan de Igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.* De este modo, con carácter previo, se elaborará un diagnóstico negociado que contendrá las siguientes materias:

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

j) Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

La elaboración y negociación del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado.

La Comisión Negociadora designada, previa convocatoria, y al efecto de dar cumplimiento al mandato recibido, se reúne los días 13, 22 y 26 de octubre 2021 levantando acta de los asuntos tratados y acuerdos alcanzados.



A vertical column of four handwritten signatures in blue ink. The top signature is a cursive name, possibly 'Pablo'. Below it is a small arrow pointing to the right. The second signature is 'Guti'. The third and fourth signatures are more abstract and scribbled.

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, resultado de las negociaciones efectuadas en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad de ABECONSA SL, se define como:

“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Su objetivo fundamental no es otro que el de romper los obstáculos que impidan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta, se señalan como objetivos prioritarios:

- 
- Fomentar la participación de las mujeres en la empresa y su permanencia en el empleo.
 - Fomentar la corresponsabilidad.
 - Fomentar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar la promoción profesional de las mujeres.
 - Garantizar las medidas legales y convencionales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
 - Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la empresa, en particular, las derivadas del nacimiento de hijos y/o hijas, cargas familiares y del estado civil.
 - Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.
 - Tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia.
 - Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa.
 - Difundir una cultura comprometida con la igualdad que implique a toda la empresa.

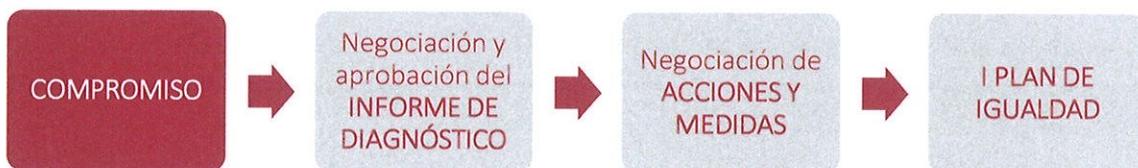
IV. FASES DEL PROCESO

FASES DEL PROCESO



COMPROMISO

PRIMERA FASE



En fecha 01/06/2021 la empresa formalizó contrato de prestación de servicios con la consultora ECLOS CONSULTING GROUP SLP para la prestación de servicios de consultoría y asistencia con el propósito de la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad en ABECONSA SL.

En fecha 09/06/2021, la Dirección firma el compromiso en la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su sistema general de gestión.

DIAGNÓSTICO

SEGUNDA FASE



En fecha 22/10/2021 se reúne la Comisión negociadora para aprobar el documento elaborado de informe de diagnóstico, que se aprueba por unanimidad de las personas asistentes.

Posteriormente, una vez aprobado, se comunicará el I Plan de Igualdad a la plantilla, así como las acciones y medidas que integrarán el Plan.

También se informará respecto a la evolución de la aplicación de los principios de igualdad y se aportará información cuantitativa. La información se actualizará con carácter anual.

La empresa hizo entrega de la información a las personas integrantes de la Comisión Negociadora y se analizaron en la misma los datos actualizados del diagnóstico presentados por la consultora con la información adaptada al RD 901/2020.

Para dar cumplimiento al encargo, la empresa consultora analizó documentación e información que previamente facilitó la empresa con la finalidad de realizar un documento de diagnóstico para ser negociado por la Comisión Negociadora del I Plan de igualdad (en adelante Comisión de igualdad).

Para realizar el diagnóstico, se analizó la documentación e información correspondiente al año 2020.

Inicialmente, y como primera etapa, se examinó la documentación recibida y se procesaron los datos con el objetivo de conocer:

- La situación de las mujeres y los hombres en todos los niveles de la empresa.
- Los aspectos de gestión que pudiesen incidir en dicha situación.
- Los aspectos organizacionales susceptibles de facilitar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres

En una segunda fase se analizó la siguiente documentación e información previamente solicitada y aportada por la empresa:

- Informes de Vidal Laboral de los diferentes centros de trabajo de la empresa correspondientes al periodo 01/01/2020 a 31/12/2020.
- Modelo 190 de Retenciones e Ingresos a cuenta del IRPF del ejercicio 2020.
- Convenios colectivos de aplicación.
- Registros del personal: edades, altas, bajas, procesos de IT (por CC y CP), de nacimiento, medidas de conciliación, tablas salariales, ceses y sus causas, etc.
- Organigrama de la empresa.
- Cultura de la empresa: visión, misión y valores.
- Procedimientos de selección y de promoción interna.
- Movimientos de afiliación correspondiente a los últimos 3 años.
- Política y criterios del Plan de Formación y registros de las acciones formativas impartidas del ejercicio 2020 (tipo de acción/duración/asistencias/etc.).
- Evaluación de riesgos laborales.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Política y Protocolo de prevención e intervención frente al acoso.
- Documentación complementaria para elaborar el diagnóstico en aplicación del anexo del RD 901/2020.

Del análisis anterior se procedió a identificar si existían desequilibrios y/o desigualdades por razón de género.



V. METODOLOGÍA

Se establecieron indicadores cualitativos y cuantitativos partiendo de un análisis estadístico en que se han tratado los datos por variables: la media, la mediana y la desviación estándar. Tratándose de datos objetivos que permiten identificar la situación exacta en que se encuentra la empresa aplicando indicadores de género, paso previo necesario para definir acciones, establecer las estrategias y prácticas a adoptar para mejorar la situación de las mujeres en la empresa y contribuir a lograr los objetivos que se establezcan a través del I Plan de Igualdad, previa negociación con la representación de la plantilla.

Los indicadores de género permiten evidenciar, caracterizar o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones en un contexto sociohistórico determinado con la finalidad de:

- Describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres en la empresa.
- Visualizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas.
- Indicar los cambios o tendencias de evolución en la situación de las mujeres con relación a los hombres y las desigualdades de género y sus causas.

Para ello se han establecido los indicadores por variables en términos absolutos y en términos relativos, permitiendo establecer relaciones entre la situación de hombres y mujeres en la empresa: número de trabajadores y trabajadoras, tipología de contratación, características de la plantilla por edades, formación, clasificación profesional, retribución y situación familiar:

H% - Indicador relativo por variable y sexo

V% - Indicador absoluto respecto a la variable sexo

Una vez desagregados los datos por sexo y en todas las variables seleccionadas, se procedió a analizar la información desde una perspectiva de género permitiendo conocer cómo afectan los roles de género en la empresa.

Entendiendo que la estructura de la plantilla puede ser el resultado de múltiples factores interrelacionados, se han tenido en cuenta todas las variables: la antigüedad, la clasificación de convenio, las categorías profesionales, la tipología de la contratación, etc., desagregando los datos por sexo para obtener un resultado objetivo respecto a la presencia de mujeres y hombres que forman parte de la empresa.

Posteriormente se analizaron los datos y se elaboraron unas conclusiones por variables que se incorporan a este informe divididas por áreas:

- Las características de la entidad y su estructura organizativa.
- Análisis de datos y conclusiones por variables:
 - Las características del personal
 - Proceso de selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Infrarrepresentación
- Formación.
- Procesos de selección.
- Las condiciones de trabajo en la empresa y salud laboral.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género.
- Comunicación.

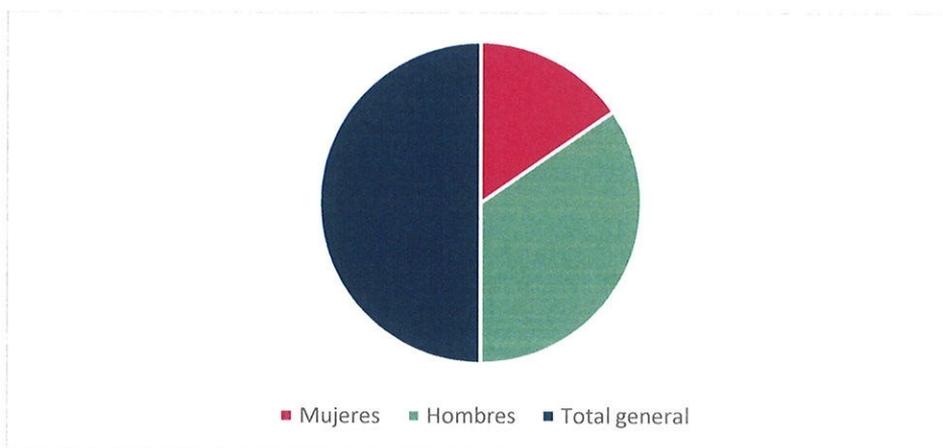
CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL E INFRARREPRESENTACIÓN

a) Variable plantilla

Del análisis de la información aportada, correspondiente al año 2020, el total de personas trabajadoras de la empresa ha sido el siguiente:

TABLA VARIABLE PLANTILLA 2020

VARIABLE PLANTILLA 2020 POR SEXO	SEXO	Total	%V
	Mujeres	32	31%
	Hombres	72	69%
	Total general	104	100%



El número total de mujeres en plantilla durante el año 2020 ha sido de 32, lo que supone un 31% sobre el total de la plantilla.

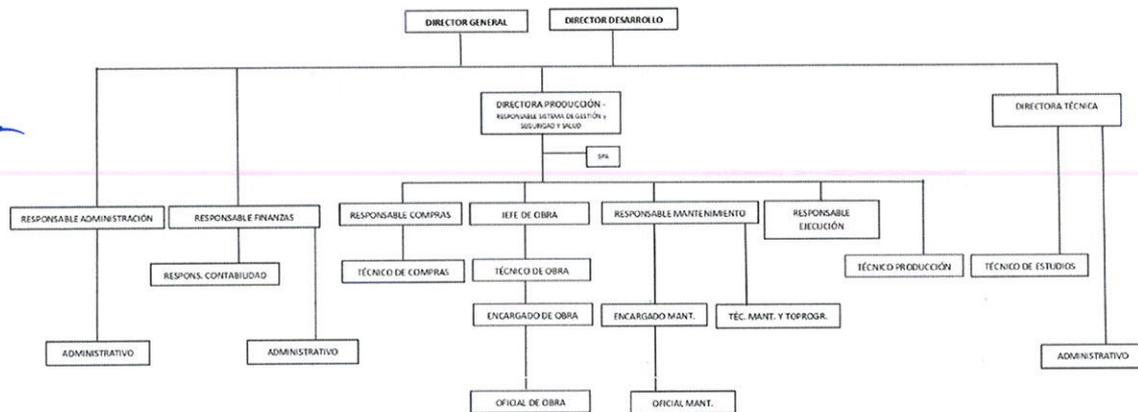
El número total de hombres en plantilla durante el año 2020 ha sido de 72, un 69% de la plantilla.

Estos datos tienen en cuenta las incorporaciones y ceses producidos durante el año 2020.

ABECONSA es una empresa que no alcanza el equilibrio por sexo del 40/60 definido por la LOIMH. No obstante, es preciso realizar un análisis de la posición que ocupan las mujeres y los hombres en la empresa por variables y conocer si pueden existir dificultades internas o externas para establecer acciones que tengan como objetivo principal la eliminación de los obstáculos que impidan alcanzar una igualdad real y una presencia equilibrada en todos los niveles de la empresa.

Las personas trabajadoras de ABECONSA se distribuyen en cuatro códigos cuenta de cotización. La sede y oficinas se encuentran en A Coruña.

b) Organigrama



Septiembre 2019

Analizando el organigrama en 2020 de la Organización se observa que no se utiliza un lenguaje neutro e inclusivo.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Características del personal, infrarrepresentación y conclusiones por variables

El número total de mujeres en la plantilla de la entidad durante el año 2020 fue de 32, lo que supone el 31% de la plantilla total.

El total de hombres en la plantilla de la entidad durante el año 2020 fue de 72, el 69% de la plantilla total.

Estos datos tienen en cuenta las incorporaciones y bajas producidas durante el año 2020.

Las personas trabajadoras de ABECONSA se distribuyen en cuatro códigos cuenta de cotización.

La sede y oficinas se encuentran en A Coruña.

ABECONSA es una entidad masculinizada, no alcanzando el equilibrio por sexos del 40/60 definido por la LOIMH.

Analizado el organigrama de la entidad, podemos observar que no se utiliza un lenguaje neutral e inclusivo.

Las mujeres han trabajado una media de 303 días, los hombres una media de 292 días.

La edad media de la plantilla es de 42 años. La persona más joven tiene 22 años y la mayor tiene 64 años.

Si desagregamos la variable por sexo, los datos obtenidos son los siguientes:

La edad media en las mujeres es de 39 años, mientras que en los hombres es de 48 años.

La mujer más joven tiene 22 años, la mayor tiene 57 años.

El hombre más joven tiene 22 años y el mayor 64 años.

La mediana es 39 años para mujeres y 48 años para hombres.

La mayor parte de la plantilla, un total de 39 personas (30 hombres y 9 mujeres) que representan el 38% del total de la plantilla, se encuentra en el rango de edad de 41 a 50 años.

La antigüedad media del personal es de 5 años. La persona con menor antigüedad en la empresa tiene menos de un año de antigüedad; la persona con mayor antigüedad acredita 23 años.

Si desagregamos la variable por sexo, los datos que se obtienen son los siguientes:

El promedio de la variable antigüedad es de 5 años para las mujeres y de 5 años para los hombres.

La antigüedad más larga en las mujeres es de 23 años, en los hombres de 20 años.

La mediana es de 2 años para los hombres y 2 años para las mujeres.

La mayor parte de personas trabajadoras tiene una relación a tiempo completo indefinido (contratos 100 y 189): 11 mujeres y 27 hombres, lo que representa el 37% de la plantilla total.

En cuanto a la jornada laboral, la mayoría de las personas trabajadoras, el 95%, tiene jornada completa y solo el 5%, todas mujeres, tiene una jornada laboral inferior al 100%.

La situación de las mujeres con jornada reducida está relacionada con el tipo de contrato y con medidas de conciliación.

La mayor parte de las personas trabajadoras está encuadrada en el grupo cotización 4 (Ayudantes/as no Titulados/as). En este grupo hay 38 personas, lo que representa el 37% de la plantilla: 13 son mujeres (34%) y 25 son hombres (66%). Es este un grupo masculinizado.

Un mayor número de personas de la plantilla poseen estudios universitarios, de los que 14 son Diplomados/as (educación universitaria de primer ciclo), 10 son Licenciados/as (educación universitaria de segundo ciclo) y 10 tienen Grado (título equivalente a licenciatura). En total son 34 personas que representan el 33% del total de la plantilla, de los que 20 son mujeres (59%) y 14 son hombres (41%).

Aunque en su mayor parte la plantilla está formada por hombres (69%), no se percibe la existencia de discriminaciones a la hora de seleccionar al personal, proceder a su contratación en la empresa y asignarles un grupo a efectos de cotización. No obstante, corresponderá analizar el proceso de selección de personas y búsqueda de personas candidatas a los efectos de procurar incorporar medidas que eliminen los obstáculos que impidan a las mujeres acceder a puestos masculinizados.

Proceso de selección y contratación

La mayoría de las personas trabajadoras que fueron dadas de alta en ABECONSA en el año 2020 se encuentran en el rango de edad de 21 a 30 años.

El total de contrataciones de mujeres fue a través de una relación laboral de duración determinada o temporal (contratos 402, 502 y 420).

En cuanto al número total de altas de hombres, también fue a través de contratos de duración determinada (contrato 402).

Las mujeres incorporadas en 2020 fueron en su mayoría para trabajos administrativos, solo una mujer para producción.

La mayoría de las mujeres y hombres incorporados durante el año 2020 no tienen hijos ni hijas. Ninguna persona incorporada en el año 2020 declaró tener ascendientes a su cargo.

La causa que ha provocado mayor número de bajas/ceses en el año 2020, un total de 14, fue el fin de contrato, lo que representa el 61% del total de bajas/ceses que se encuentra en un nivel de representación cercano al porcentaje de hombres de la empresa y prácticamente duplica al porcentaje de mujeres (31% mujeres y 69% hombres).

Respecto al total de bajas en mujeres, la finalización del contrato también es la causa de baja mayoritaria, representando el 40% del total de bajas en mujeres. La causa de baja mayoritaria en hombres es también la finalización del contrato de trabajo, lo que representa el 67% del total de bajas en los hombres.

La baja voluntaria, el despido y no superar el período de prueba son las siguientes causas de rescisión que afectan por igual a las mujeres, representando cada una de ellas el 20% del total de las bajas en mujeres.

En el caso de los hombres, la segunda causa de baja que más afecta es el despido, el 22% del cese total en los hombres.

Clasificación profesional

La mayor parte de la plantilla tiene la categoría Oficial/a 1ª albañil. Un total de 30 personas, todos hombres. Representan el 42% de hombres en la plantilla.

Las categorías de Administrativo/a y Auxiliar administrativo/a son las siguientes con mayor número de personas. En estas dos categorías hay un total de 14 personas, lo que representa el 13% de la plantilla, de los que 12 son mujeres (86%) y 2 son hombres (14%). Estas categorías

están feminizadas. Son las categorías que agrupan a la mayor cantidad de mujeres en el total de la plantilla.

El puesto de Técnico/a de obra incluye 12 personas, que representan el 12% del total de la plantilla, de las que 5 son mujeres (42%) y 7 son hombres (59%). Esta categoría está equilibrada según el 40/60 definido por la LOIMH.

El puesto de Técnico/a de estudios solo agrupa mujeres, un total de 4 que representa un 4% sobre el total de la plantilla. Esta categoría está feminizada.

Los puestos que representan a las personas con responsabilidad y/o poder de decisión están ocupadas de la siguiente manera:

- Jefes/as de obra: 10 personas, de las que 2 son mujeres y 8 son hombres.
- Jefe/a de producción: 1 hombre.
- Responsables: 4 personas de las que (en las áreas de administración, de compras y de finanzas) 3 son mujeres, una en cada área, y 1 hombre (área de ejecución). Las 3 mujeres representan el 75% frente al 25% de los hombres.

Los puestos de Dirección -Dirección general, Dirección Desarrollo/Gerencia, Dirección producción y Dirección técnica- agrupan a 4 personas, de las cuales 2 son mujeres y 2 son hombres.



Formación



El número de personas que asisten a las acciones formativas indica que el nivel de representación de las mujeres (43%) es superior al de los hombres (57%) en relación con su representación en la plantilla de la empresa, estando 12 puntos por encima (31 mujeres y 69% hombres).



Las acciones formativas impartidas están relacionadas con los trabajos realizados por las personas trabajadoras asistentes.

No hay indicios de discriminación en el acceso a la formación en la empresa.



Promoción

En los años 2018 y 2019 no ha habido proceso alguno de promoción interna.

Durante el año 2020 ha habido un único proceso de promoción interna. La persona promocionada durante este período (hombre) lo ha hecho desde el puesto de técnico/a de

obra (nivel 4 del organigrama), en el que ingresó con estudios de Bachillerato, al puesto de jefe/a de obra (nivel 3 del organigrama), una vez finalizados sus estudios en Grado de Arquitectura y acreditados méritos suficientes para ese nuevo puesto, evaluados conforme se establece en el art. 46 del VI Convenio sectorial de la construcción y 43 del Convenio colectivo de construcción de la provincia de A Coruña que regulan, con igual contenido, el procedimiento. Sin responsabilidades familiares.

Condiciones de trabajo y salud laboral

En el año 2020 no consta evaluación específica de riesgos psicosociales exigida en la LPRL.

En cuanto a las suspensiones de contrato por IT y nacimiento durante el año 2020, el número total de casos fue de 39. Las mujeres tuvieron un total de 24, lo que representa el 62% del total, mientras que los hombres tuvieron un total de 15, lo que representa el 38% del total.

Analizada esta variable teniendo en cuenta la duración total de las suspensiones, la información obtenida es la siguiente: los 39 casos tuvieron una duración total de 1.429 días.

La duración en las mujeres ha sido de 722 días (51%) y en los hombres de 707 días (49%)

Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Durante el año 2020 un total de 4 personas solicitaron la reducción de jornada por motivos de tutela legal, de las cuales todas eran mujeres (100%).

Ningún hombre solicitó esta medida durante el año 2020, lo que indica un bajo nivel de corresponsabilidad.

Durante el año 2020 se otorgaron un total de 5 medidas de conciliación, en su totalidad a mujeres (100%), por motivos de custodia legal y motivos médicos. Las medidas adoptadas fueron la adecuación del horario laboral en un 81,00%, 82,50%, 87,50% y 85,71%.

La mayor parte de la plantilla no tiene hijos o hijas dependientes, en total 63 personas que representan el 61% de la plantilla total. Las mujeres sin hijos o hijas a cargo representan el 30% de esta cifra.

Con un hijo o hija hay un total de 19 personas, lo que representa el 18% de la plantilla. Las mujeres que tienen un hijo o una hija representan el 32% de esa cifra.

Con las personas con dos hijos o hijas se produce una situación idéntica a los que tiene un hijo o hija. El total y los porcentajes coinciden.

Con tres hijos o hijas hay un total de 3 personas que representan el 3% del total de la plantilla, todos hombres. No hay mujeres en esta situación.

Durante el año 2020 ninguna persona trabajadora declaró tener ascendientes dependientes en su unidad familiar.

Retribuciones

Puede afirmarse que existen diferencias entre las medias.

La diferencia de la variable sexo es poco significativa en comparación con la diferencia existente del resto de variables analizadas.

Las diferencias en las medias anuales y diarias por sexo se encuentran afectadas por el encuadramiento de Grupos profesionales, Áreas funcionales, categorías y niveles retributivos de convenio colectivo, pero si se analizan los datos individualmente, en aquellas en que la diferencia es igual o superior al 25% entre mujeres y hombres, se indica lo siguiente:

Respecto a las diferencias que puedan revelarse en las medias y medianas por los conceptos extrasalariales, se señala que su abono se corresponde expresamente con cantidades que no tienen condición de salario y que son percibidas por las personas trabajadoras en compensación de gastos, indemnizaciones o prestaciones, que en aplicación de lo establecido en el artículo 26 ET *«no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos»*.

Centrando el estudio en obtener evidencias respecto del nivel de afectación y a través de las pruebas estadísticas (IT, de IC y ANOVA) podremos confirmar que las diferencias no provienen de la variable sexo sino del grupo de encuadre en que puedan estar las personas trabajadoras.

Las diferencias que pueden verse en los conceptos salariales están directamente relacionadas con el desempeño en los diferentes puestos de trabajo y por aplicación del convenio colectivo, no evidenciando diferencias que provengan directamente del sexo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

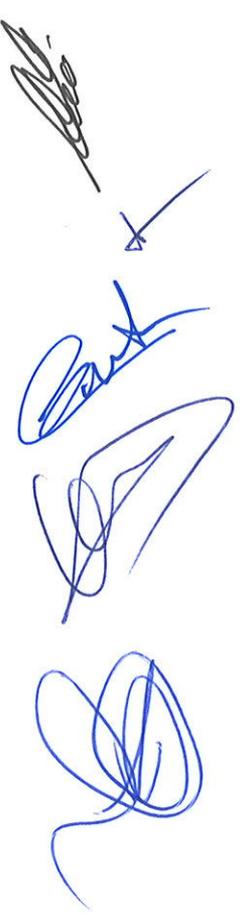
Como parte integrante del Plan de Igualdad se adaptará el Protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo al convenio 190 OIT.

No consta presentación de queja o denuncia alguna en la empresa por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

No se han registrado casos de víctimas de violencia de género desde el inicio de la actividad.

Comunicaciones

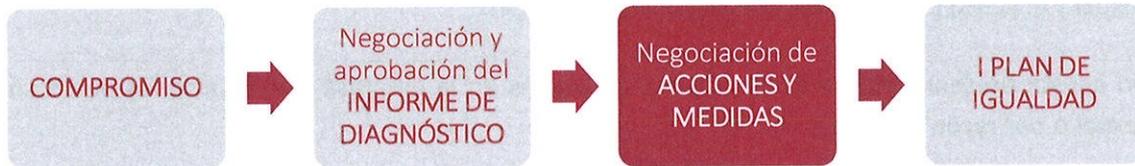
En términos generales, no se usa un lenguaje neutro en las comunicaciones externas de la empresa, así como en la documentación de uso interno, como en el organigrama, los procedimientos de selección de personal, promoción interna o de necesidades formativas.



Four handwritten signatures in blue ink are located on the left side of the page. The top signature is the most legible, appearing to be 'D. [unclear]'. Below it is a signature that looks like 'Cant'. The third signature is a large, stylized scribble. The bottom signature is another large, complex scribble.

NEGOCIACIÓN

TERCERA FASE



Se mantuvieron diversas reuniones en el seno de la Comisión de igualdad del I Plan de Igualdad, previa convocatoria y levantando las correspondientes actas, con el objetivo de negociar las acciones a formar parte del I Plan de Igualdad de ABECONSA, donde se adopta el acuerdo de incorporar como acciones al I Plan de Igualdad aquellas que se consideraran estructurales y que son aprobadas por unanimidad por las personas integrantes de la referida Comisión y de conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46.2 LOIMH respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, modificados en su redacción dada por RD-ley 6/2019:

1. *“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.*
2. *En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

Las acciones incluidas en el I Plan de Igualdad se encuentran en relación con las conclusiones obtenidas del diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por las personas designadas por la empresa y las personas designadas por los sindicatos para formar la parte social, como responsables del Plan, con el asesoramiento de asesores/as externos/as con formación específica en la materia.

Resultado que, expuesto a la representación sindical al objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad, ha dado lugar a llevar a efecto sobre el diagnóstico las apreciaciones, matizaciones y correcciones propuestas y debatidas, sobre la base de lo que debe ser un documento vivo durante la vigencia del presente I Plan de Igualdad.

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Entran dentro del alcance de este I Plan de Igualdad todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes centros de trabajo, departamentos y servicios que componen la estructura organizativa de ABECONSA, incluyendo al personal de puesta a disposición si lo hubiere.

De conformidad con el artículo 46.2 LOIMH, se analizaron y diagnosticaron desde una perspectiva de género, entre otras, las siguientes áreas:

1. Proceso de selección y contratación. Infrarrepresentación femenina.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida Retribuciones y Auditoría salarial.
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar.
7. Condiciones de trabajo: Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral.
8. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
9. Violencia de género.
10. Sensibilización y Comunicación.



VII. VIGENCIA

En lo que respecta al ámbito temporal, el presente I Plan de igualdad de ABECONSA tendrá una vigencia de CUATRO AÑOS desde la fecha de su aprobación, tiempo que la Comisión de Igualdad entiende suficiente para corregir y alcanzar el conjunto de medidas que se concretan en el mismo.

Vigencia: período 27/10/2021 a 26/10/2025, inclusive.

Finalizada su vigencia se reunirá una Comisión para proceder a la negociación del II Plan de Igualdad de ABECONSA. En el intervalo de tiempo que medie hasta la aprobación del siguiente Plan, se mantendrá vigente el contenido del I Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá competencia para resolver y solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.



VIII. OBJETIVOS Y MEDIDAS

Con la implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en ABECONSA, se da cumplimiento legal a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se reconoce explícitamente que la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y los hombres es un derecho y se adquiere el compromiso de impulsar políticas y acciones que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

De lo anterior se desprende que el objetivo del I Plan de Igualdad para ABECONSA es remover los obstáculos que impiden lograr una igualdad real de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone la igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación para desempeñar sus tareas sin que el sexo represente impedimento para un correcto y completo desarrollo de la vida profesional de las personas trabajadoras de ABECONSA de conformidad con el contenido del artículo 3 LOIMH: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.



Para alcanzar los objetivos se llevarán a cabo una serie de acciones y medidas fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión paritaria de igualdad de ABECONSA referentes a cada una de las áreas de actuación que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de situación de la empresa previamente realizado.



Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el diagnóstico previo de situación de la empresa, las acciones a llevar a cabo se definen y concretan en el modelo de ficha que se acompaña como Anexo y en la que se indican los siguientes aspectos con relación a cada acción:

- 
- 
- Descripción de la acción.
 - Ámbito e indicador para utilizar en el seguimiento y evaluación de cada acción.
 - Objetivos que se pretenden alcanzar con la acción.
 - Métodos o procedimientos que se utilizarán para implantarla.
 - Recursos materiales, humanos y económicos necesarios.
 - Fecha prevista de puesta en marcha y ejecución de la acción.
 - Fecha prevista de finalización.



La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de ABECONSA se compromete a informar a todo el personal del contenido del I Plan de Igualdad.

Para cumplir con los objetivos planteados se establecen una serie de acciones que se distribuyen por áreas de actuación.

IX. PLAN DE IGUALDAD: ÁREAS DE ACTUACIÓN

CUARTA FASE



Área 1. Proceso de selección y contratación. Infrarrepresentación femenina

Objetivo general:

- Fomentar el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en la plantilla con incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en que no esté representada.

Objetivos específicos:

- Incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos.
- Incorporación de mujeres a las áreas de la empresa donde están menos representadas.
- Revisión de los procedimientos establecidos con perspectiva de género.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 1	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA	A1.1 Impartir formación en materia de igualdad a las personas que intervienen en la selección del personal para evitar sesgos de género y facilitar la valoración objetiva de las personas candidatas.	Seis meses	Responsable de Gestión de Personas. Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de hombres y mujeres del departamento de personal que recibieron formación.
	A1.2 Utilizar un lenguaje no sexista ni discriminatorio en la documentación que se usa durante el proceso de búsqueda de personas candidatas: ofertas de empleo, anuncios, Internet, etc. eliminando cuestiones relativas al sexo, estado civil, número de hijos/as, etc.	Vigencia del Plan	Responsables de selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de candidaturas recibidas de mujeres y hombres por cada puesto. • Nº de errores detectados como lenguaje sexista. • Nº de hombres y mujeres incorporadas a cada puesto ofertado.
	A1.3 Información y análisis de las ofertas de empleo y de los procesos de selección y contratación.	Vigencia del Plan	Responsables de selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un informe detallado de cada proceso.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 1		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA	A1.4 En las extinciones contractuales por voluntad de la persona trabajadora se realizará una entrevista de salida con la finalidad de conocer el motivo del cese.	Vigencia del Plan	Responsables de selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de extinciones contractuales por voluntad de las personas trabajadoras desagregadas por sexo y centro de trabajo
	A1.5 Revisar las ofertas de empleo en los puestos donde existe escasa presencia de mujeres para incentivar su participación en los mismos con el objetivo de valorar la inclusión de mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Vigencia del Plan	Responsables de selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los motivos del cese con perspectiva de género. Nº de ofertas con poca respuesta de mujeres incluyendo datos de las mismas.
	A1.6 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección con la inclusión de un compromiso expreso de no discriminación por razón de sexo a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección.	Vigencia del Plan	Responsables de selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mensajes propuestos y su contenido.
	A1.7 Establecer directrices expresas para que las preguntas que se realizan en la entrevista estándar se relacione exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.	Vigencia del Plan	Responsables de selección y contratación	

TABLA DE RECURSOS ÁREA 1

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A1.1	No requiere	Formador/a externo/a (2 H.)	250 €
A1.2	No requiere	Consultoría externa (1 H.)	125 €
A1.3	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A1.4	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A1.5	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A1.6	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A1.7	No requiere	Medios humanos de la empresa	-

Área 2. Clasificación Profesional, Formación y Promoción

Objetivo general:

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción de hombres y mujeres a todos los puestos y niveles de responsabilidad.
- Garantizar la oferta de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de sexo ni género.
- Incorporar perspectiva de género a las acciones formativas desarrolladas por la empresa.
- Formar en igualdad y estereotipos de género a toda la plantilla.
- Favorecer el empleo femenino de difícil inserción.

Objetivos específicos:

- Revisión de los procedimientos de promoción para la eliminación de sesgos de género.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades especialmente al personal relacionado con los procesos de promoción y formación del departamento de Personal.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 2 FORMACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 2. FORMACIÓN	A2.1 Realizar las actividades formativas, preferentemente, en horario laboral para facilitar la participación a todas las personas interesadas, y especialmente las mujeres.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos realizados fuera de la jornada laboral. • Nº de Acciones formativas realizadas por duración/ tipología y sexo. • Nº de personas que realizan obligatoria o voluntariamente la formación. • Nº de personas formadas en igualdad por departamentos.
	A2.2 Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, independientemente del género y con plazos amplios para máxima cobertura.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.	
	A2.3 Realizar un seguimiento diferenciado entre la formación de carácter obligatoria por el puesto de trabajo que se realiza y formación de carácter voluntario.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.	
	A2.4 Realizar una formación específica en materia de igualdad para la dirección, los mandos intermedios y, en general, para cualquier persona con responsabilidad en la gestión de equipos y las personas del Departamento de personal.	Seis meses	Responsable de Gestión de Personas.	
	A2.5 Realizar formación específica sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexista	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.	

A2.6 Introducir formación en igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.
A2.7 Testar el grado de aprovechamiento de las formaciones en materia de igualdad impartidas mediante encuestas a muestras representativas de la plantilla por actividad.	Cada dos años	Responsable de Gestión de Personas.
A2.8 Incrementar la presencia de mujeres en acciones formativas relacionadas con puestos de responsabilidad y puestos masculinizados en la empresa	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.
A2.9 Velar por el acceso en igualdad de condiciones a las acciones formativas en el marco del Plan de Formación.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.
A2.10 Garantizar que las personas trabajadoras de la empresa que tengan su contrato de trabajo suspendido o su jornada reducida por cuidado de hijos/as o familiares, y así lo deseen, puedan participar en las acciones formativas.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.

TABLA DE RECURSOS ÁREA 2. Formación

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A2.1	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.2	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.3	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.4	No requiere	Formador/a externo/a (4 H.)	500 €
A2.5	No requiere	Formador/a externo/a (4 H.)	500 €
A2.6	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.7	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.8	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.9	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.10	No requiere	Medios humanos de la empresa	-

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	A2.11 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, especialmente a las mujeres.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas. Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de puestos analizados desde la perspectiva de género. • N.º de mujeres y hombres promocionados/as. • N.º de puestos ofertados para promocionar. • Colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía. • N.º de publicaciones realizadas y los medios utilizados para ello. • N.º de seguimientos de las promociones que incluya todos los datos, desagregados por sexos, sobre tipo contrato y jornada.
	A2.12 Introducir sistemas de promoción que prioricen a las personas del sexo menos representado a igualdad de méritos y capacidades.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas. Gerencia	
	A2.13 Revisar los procesos de descripción de puestos de trabajo y las evaluaciones de puestos por funciones, tareas, capacidades y responsabilidad bajo una perspectiva de género.	Dos años	Responsable de Gestión de Personas. Gerencia	
	A2.14 Establecer colaboraciones con centros de formación a fin de captar mujeres para puestos masculinizados de la empresa o sin presencia femenina.	Anual	Responsable de Gestión de Personas y de Administración	
	A2.15 Publicar y difundir el puesto de trabajo vacante y la adecuación de las capacidades el puesto de trabajo que se oferta.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.	
	A2.16 Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, grupo profesional, nivel de formación, tipo de contrato, modalidad de jornada, con respecto al puesto de trabajo origen y destino.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.	
	A2.17 Fomentar la colaboración con agentes de empleo en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres en situación de discriminación múltiple y/o riesgo de exclusión social.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.	

TABLA DE RECURSOS ÁREA 2. Clasificación profesional y promoción

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A2.11	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.12	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.13	No requiere	Consultoría externa (2 H.)	250 €
A2.14	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.15	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.16	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A2.17	No requiere	Medios humanos de la empresa	-

Área 3. Condiciones de trabajo: retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo general:

- Desarrollar un sistema retributivo que no genere discriminación.

Objetivo específico:

- Realizar un seguimiento anual de las retribuciones salariales y complementos extrasalariales en la evaluación de puestos de trabajo y desde una perspectiva de género.
- Realizar una revisión de las evaluaciones de puestos de trabajo para garantizar el principio de equidad retributiva dentro de la banda salarial implementada.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 3		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 3. CONDICIONES DE TRABAJO RETRIBUCIONES	A3.1 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios en la estructura salarial y en las evaluaciones de puestos.	Vigencia Plan	Responsable de Gestión de Personas. Gerencia	• Salarios medios y medianas anuales por conceptos retributivos, grupo profesional, puesto, estudios y sexo.
	A3.2 Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desagregados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios, de los conceptos salariales y extrasalariales en los grupos profesionales en que hay representación de ambos sexos.	Anual	Responsable de Gestión de Personas. Gerencia	• Nº de personas por sexo que hacen uso de la medida relativa a las dietas.
	A3.3 Realizar una auditoría retributiva en aplicación del RD 902/2020.	Un año	Gerencia	

TABLA DE RECURSOS ÁREA 3

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A3.1	No requiere	Consultoría externa (3 H.)	375 €
A3.2	No requiere	Consultoría externa (5 H.)	625 €
A3.3	No requiere	Consultoría externa (25 H. aprox.)	2.250 €, estimado

Área 4. Ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar

Objetivo general:

- Promover la corresponsabilidad y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
- Garantizar la compatibilización de la vida personal, laboral y familiar.

Objetivos específicos:

- Informar a la plantilla de los recursos existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como fomento del uso de estas medidas por parte de todas las personas con independencia de que sean hombres o mujeres.
- Evitar que el disfrute de medida de conciliación afecte en la carrera profesional de las personas trabajadoras.
- Impulsar la corresponsabilidad de toda la plantilla como medida necesaria para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 4	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	A4.1 Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas. Gerencia	• Nº de personas por sexo que han disfrutado permisos o licencias por conciliación.
	A4.2 Comunicar a toda la plantilla la información necesaria para solicitar una adaptación de jornada por conciliación familiar y la concreción horaria.	Inmediata	Responsable de Gestión de Personas.	• Nº de personas por sexo que han recibido información.
	A4.3 Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.	Un año	Responsable de Gestión de Personas.	• Nº de personas por sexo que reciben el catálogo de medidas de conciliación.
	A4.4 Garantizar el acceso de toda la plantilla a las medidas de conciliación.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas. Gerencia	• Nº de veces que se solicitan los permisos de conciliación.
	A4.5 Actualizar anualmente los datos de descendientes y ascendientes a cargo de las personas trabajadoras.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.	• Nº de veces que se aplica la medida de conciliación desagregada por sexo. • Nº de hijos/as y sus edades.
	A4.6 Potenciar, en lo posible, la presencia de mujeres en las posiciones donde exista infrarrepresentación femenina.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.	• Nº de ascendientes a cargo.

TABLA DE RECURSOS ÁREA 4

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A4.1	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A4.2	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A4.3	No requiere	Consultoría externa (4 H.)	500 €
A4.4	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A4.5	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A4.5	No requiere	Medios humanos de la empresa	-

Área 5. Condiciones de trabajo: Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Objetivo general:

- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas preventivas para prevenir desde su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, parto o periodo de lactancia introduciendo un enfoque de género.
- Fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad que garantice un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras.

Objetivos específicos:

- Revisar las evaluaciones de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 5	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	A5.1 Realizar una evaluación por puestos que identifique los riesgos laborales aplicando perspectiva de género.	Dos años	Responsable de Gestión de Personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de puestos analizados desde una perspectiva de género.
	A5.2 Aplicar un lenguaje no sexista e incluyente en la documentación relacionada con seguridad y salud laboral.	Dos años	Responsable de Gestión de Personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de documentos revisados. • Nº de documentos modificados.
	A5.3 Elaborar un protocolo de protección a la maternidad y gestión de la situación de riesgo por embarazo o lactancia en el que se incluya un espacio adecuado en cada centro de trabajo para el descanso de la mujer embarazada.	Seis Meses	Responsables PRL	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas a las que llega el protocolo. • Nº de centros de trabajo en los que se ha dispuesto el espacio adecuado.

TABLA DE RECURSOS ÁREA 5

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A5.1	No requiere	Técnico/a del SPRL	-
A5.2	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A5.3	No requiere	Técnico/a del SPRL y medios humanos de la empresa	-

Área 6. Prevención del Acoso laboral, sexual y por razón de sexo

Objetivo general:

- Prevenir la violencia en el trabajo y velar por un entorno laboral libre de cualquier acoso sexual o por razón de sexo.
- Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo específico:

- Revisar los procedimientos establecidos para evitar y actuar ante cualquier riesgo de acoso en el entorno laboral garantizando un entorno laboral libre de acoso, en especial el acoso sexual y por razón de sexo.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 6		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORALE, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	A6.1 Revisar y adaptar el Protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Seis meses	Comisión Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Texto del protocolo. • Nº de personas que reciben la información. • Nº de personas nuevas incorporadas a las que se les hace entrega de la documentación
	A6.2 Difusión del Protocolo de prevención y actuación frente el acoso a todo el personal.	Seis meses	Comisión Igualdad	
	A6.3 Elaboración de un díptico para informar a la plantilla.	Seis meses	Comisión Igualdad	
	A6.4 Añadir a la documentación a entregar a las nuevas incorporaciones un resumen de las políticas de igualdad y prevención de acoso.	Un año	Responsable de contratación	
	A6.5 Formación específica en prevención y actuación a las personas que participen en algunas de las fases o momentos de la investigación de denuncias.	Vigencia del Plan	Responsable de Gestión de Personas.	

TABLA DE RECURSOS ÁREA 6

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A6.1	No requiere	Consultoría externa (8H aprox.)	1.000 € aprox.
A6.2	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A6.3	Impresión (100 €)	Consultoría externa (2 H.)	350 €
A6.4	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A6.5	No requiere	Consultoría externa (8H aprox.)	1.000 €

Área 7. Violencia de género

Objetivo general:

- Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las personas trabajadoras en situación de violencia de género.

Objetivos específicos:

- Establecimiento de medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Tolerancia Cero ante todo tipo de violencia contra las mujeres.
- Informar a las trabajadoras en la prevención y actuación contra la violencia hacia las mujeres.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida contra la violencia de género.

ACCIONES/MEDIDAS AREA 7		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 7. VIOLENCIA DE GÉNERO	A7.1 Revisar y adaptar el Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.	Un año	Comisión Igualdad	• Nº de personas que reciben la información por sexo.
	A7.2 Elaboración de un díptico para informar y sensibilizar a la plantilla.	Seis meses	Comisión Igualdad	
	A7.3 Redactar un documento que recoja los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género para su posterior difusión en la empresa.	Seis meses	Dpto. Personal	• Comprobar la elaboración del documento.

TABLA DE RECURSOS ÁREA 7

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A7.1	No requiere	Consultoría externa (3 H.)	375 €
A7.2	Impresión (100 €)	Consultoría externa (2 H.)	350 €
A7.3	No requiere	Consultoría externa (3 H.)	375 €

Área 8. Sensibilización y comunicación

Objetivo general:

- Difundir una cultura comprometida con la igualdad sensibilizando a la plantilla en la igualdad de oportunidades, así como comunicar la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, los objetivos y los resultados esperados.
- Adaptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad.
- Garantizar la difusión del Plan de Igualdad.

Objetivos específicos:

- Integrar la perspectiva de género en las comunicaciones internas y externas.
- Sensibilizar a hombres y mujeres en la aplicación del I Plan de Igualdad.
- Integrar la igualdad en la estrategia y cultura de la empresa incorporando la perspectiva de género.

	ACCIONES/MEDIDAS AREA 8	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 8. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	A8.1 Realizar una campaña específica de difusión, tanto interna como externa, del I Plan de Igualdad.	Inmediata	Comisión Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas asistentes a la acción formativa por sexo. • Informe de resultado de encuesta cualitativa
	A8.2 Realizar una encuesta cualitativa en materia de igualdad a toda la plantilla	Vigencia del plan	Comisión Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que reciben la información por sexo.
	A8.3 Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la empresa, del compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Seis meses	Comisión Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de publicaciones realizadas y actualizadas.
	A8.4 Difundir una guía de lenguaje no sexista a todas las personas que elaboren comunicaciones internas o externas.	Seis meses	Responsable de Gestión de Personas.	

	<p>A8.5 Revisar imágenes y comunicación visual (página web, folletos informativos, publicidad en televisión, comunicados de empresa, etc.) que solo presenta a un sexo y/o que contiene estereotipos de género.</p>	Un año	Responsable de Gestión de Personas.	<p>• Lista de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.</p>
	<p>A8.6 Realizar dos campañas anuales de sensibilización, en fechas 8 de marzo y 25 de noviembre, o, alternativamente, en fechas próximas a aquellas.</p>	Vigencia del plan	Comisión Igualdad	
	<p>A8.7 Campaña bianual para fomentar el uso de medidas que favorezcan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.</p>	Vigencia del plan	Comisión Igualdad	

TABLA DE RECURSOS ÁREA 8.

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A8.1	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A8.2	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A8.3	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A8.4	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A8.5	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A8.6	No requiere	Medios humanos de la empresa	-
A8.7	No requiere	Medios humanos de la empresa	-

X. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento es un proceso que comprende la recogida y el análisis de datos para comprobar que el I Plan de Igualdad de ABECONSA cumpla los objetivos que se han propuesto y, lo que es más importante, que responda a las necesidades y carencias detectadas en el diagnóstico realizado.

Conforme a lo establecido en el artículo 46 LOIMH y en el RD 901/2020, los Planes de Igualdad deben de incorporar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para llevar a cabo el seguimiento, las partes firmantes de la Comisión Negociadora del I Plan Igualdad, una vez aprobado, se constituyen en Comisión de Seguimiento y Evaluación de este.

Su composición será paritaria y se responsabilizará de realizar el seguimiento periódico de las acciones del Plan y evaluar el grado de cumplimiento.

A los dos años de vigencia del Plan se realizará un informe de evaluación y seguimiento del Plan.

Finalizada su vigencia se realizará un informe de evaluación final del I Plan de Igualdad.

Entre las funciones a desarrollar por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, entre otras, se encuentran las siguientes:

- 
- Diseñar y aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento interno con posterioridad a la firma del Plan de Igualdad.
 - Medir y evaluar las acciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad en función de los tiempos de ejecución previstos.
 - Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
 - Proponer medidas correctoras para subsanar las posibles desviaciones en la implantación de las acciones o medidas acordadas en el Plan.
 - Elaboración de informe anual de las acciones o medidas acordadas en el Plan con el objeto de reflejar el avance en materia de Igualdad dentro de la estructura organizativa.
 - Realizar funciones asesoras e informativas en materia de Igualdad a las personas trabajadoras de la empresa.
 - Realizar evaluaciones parciales de la implantación de las acciones y medidas previstas.
 - Estudiar y analizar los resultados y obtener conclusiones.
 - Recoger y planificar sugerencias de actuación.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la encargada de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del I Plan de Igualdad de ABECONSA. De no haber acuerdo, las partes acudirán al AGA o a la Inspección de Trabajo para solicitar mediación.

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

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

La empresa se obliga a dotar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los recursos humanos y materiales necesarios para poder llevar a cabo las acciones y medidas acordadas en el Plan.

Se establece como área prioritaria el área de actuación ante el acoso.

Se estima en ocho mil ochocientos veinticinco euros (8.825 €) el importe destinado para el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad. A continuación de cada tabla de acciones/medidas se detalla la asignación presupuestaria estimada para cada una de las acciones establecidas en cada área de actuación.

Se aprueba el modelo a utilizar en el proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad como herramienta en la que se desarrollen los siguientes indicadores:

- **Indicadores de resultado:**

INDICADORES DE RESULTADO	Nivel de ejecución del Plan
	Nº, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones
	Grado de desarrollo de los objetivos planteados
	Relación entre Objetivos del Plan y nivel de ejecución

- **Indicadores de Proceso:**

INDICADORES DE PROCESO	Detección de necesidades: informativas, formativas y de difusión
	Grado de información y difusión entre la plantilla
	Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales
	Incidencias, dificultades y soluciones aportadas

- **Indicadores de Impacto:**

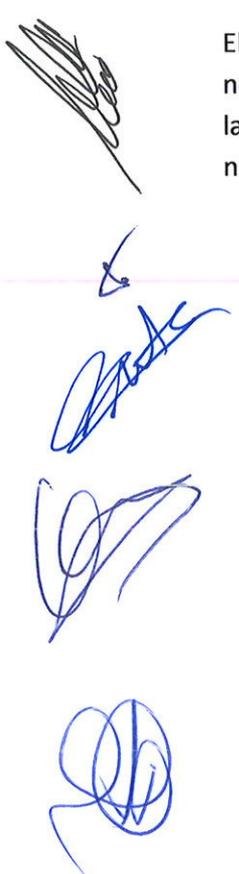
INDICADORES DE IMPACTO	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla
	Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
	Cambios en la cultura de la empresa

Las partes, de conformidad con el contenido del I Plan de Igualdad de ABECONSA, acuerdan por unanimidad su adhesión total e incondicionada y firman de conformidad el Acta final que se une a este documento autorizando a la Dirección de la empresa a su publicación en los registros públicos correspondientes.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, en virtud de la modificación introducida en el artículo 46.2 LOIMH por el RD-ley 6/2009, y los RD 901/2020 y 902/2020, se comprometen a incorporar como nueva medida a realizar para el ejercicio 2020 una Auditoria retributiva entre mujeres y hombres, de conformidad con la citada nueva redacción del art. 46.2 LOIMH y el RD 902/2020, que en su Disposición adicional tercera establece que se elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

El I Plan de Igualdad se inscribirá en el Registro que corresponda de conformidad con la normativa de aplicación. Por la entrada en vigor de los RD 901/2020 y 902/2020, se convocará la Comisión de Igualdad para efectuar las revisiones que se precisen para su adecuación a la nueva normativa y realizar las modificaciones que procedan.

En A Coruña, a 26 de octubre de 2021



ANEXO

PLAN DE IGUALDAD



FICHA DE SEGUIMIENTO
Área

DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN/CÓDIGO	
PERSONA O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	
PERIODO DE SEGUIMIENTO	
FECHA	
MEDIOS MATERIALES	
MEDIOS HUMANOS	

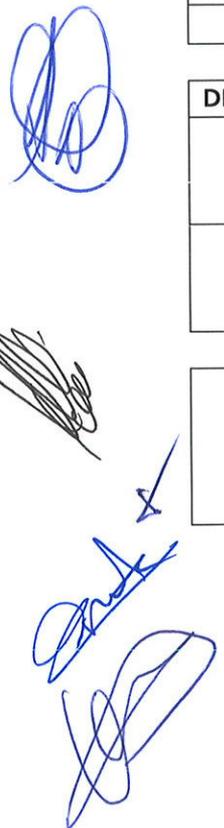
DESARROLLO DE LA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:					
Cumplimiento de los objetivos	Ninguno	Bajo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiales				
	Falta de tiempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Desconocimiento del desarrollo				
	Otros				
Nivel de ejecución de la acción	Ninguno	Bajo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mujeres		Hombres		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mejor	Sin cambios	Peor	No procede	

INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARRERAS	SOLUCIONES

MODIFICACIONES PROPUESTAS





MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: ABECONSA SL
Expediente: 90/11/1420/2021
Fecha: 02/03/2022
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: JUAN LUIS PRADO ALVAREZ
Código 90112122112022.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa ABECONSA, S.L. (Loc: JP31OF77).

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,
VERONICA MARTINEZ BARBERO

VERONICA MARTINEZ BARBERO

www.mitramiss.gob.es

C/ PÍO BAROJA 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 20 27
FAX: 91 363 20 38
Código DIR3: EA0021366

CSV : RCC-94ea-172d-f0b4-8430-39c8-aaa2-023b-50b6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 02/03/2022 10:12 | NOTAS : F



I PLAN DE IGUALDADE



FICA
Industria,
Construcción e Agro
Galicia



ABECONSA SL

RÚA COMANDANTE FONTANES NÚM. 11, 1.º

15003 A CORUÑA (GALICIA)

ESPAÑA

ÍNDICE DE CONTIDOS

I.INTRODUCCIÓN	2
II. ANTECEDENTES E CARACTERÍSTICAS DA EMPRESA	5
III. OBXECTIVOS DO PLAN DE IGUALDADE	9
IV. FASES DO PROCESO	10
V. METODOLOXÍA	13
VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	24
VII. VIXENCIA.....	25
VIII. OBXECTIVOS E MEDIDAS	26
IX. PLAN DE IGUALDADE: ÁREAS DE ACTUACIÓN	27
X. AVALIACIÓN E SEGUIMIENTO	39
ANEXO	43

I.INTRODUCCIÓN

Como consecuencia do establecido na Constitución Española do ano 1978, artigos 14 e 9.2, e nas directivas comunitarias, desenvólvese e apróbase a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. No título IV, capítulos I ao IV, desta lei, establécense toda unha serie de medidas para garantir o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades.

Coa entrada en vigor da Lei orgánica 3/2007 (en diante, LOIMH), acádase unha dimensión transversal ao estender a súa actuación sobre os distintos ámbitos do ordenamento xurídico.

Un dos seus principais fitos é promover a adopción de medidas concretas a favor da igualdade entre mulleres e homes no seo das empresas ao prever que estas deberán adoptar medidas dirixidas a eliminar os obstáculos e evitar calquera tipo de discriminación laboral entre ambos os dous sexos.

En empresas de máis de 100 persoas traballadoras, estas actuacións deberán materializarse a través dun Plan de Igualdade concibido coma un conxunto ordenado de medidas tendentes a acadar no centro a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

En conformidade co establecido no artigo 45 da LOIMH, ABECONSA SL asume voluntariamente o compromiso de realizar un Plan de Igualdade.

Ficha técnica

- **Razón social:** ABECONSA SL
- **CIF:** B15157779
- **Actividade:** Construcción
- **CNAE:** 4121
- **Domicilio social:** R. Comandante Fontanes núm. 11, 1.º
- **Municipio:** 15003 A Coruña
- **Provincia:** A Coruña (Galicia, España)
- **Teléfono:** +34 981 910 800
- **Correo electrónico:** abeconsa@abeconsa.com
- **Página web:** <https://abeconsa.com>
- **Convenios colectivos:**

Sectorial: VI CONVENIO XERAL DO SECTOR DA CONSTRUCIÓN, EN VIGOR DE 2017 A 2021

Provinciais:

- CONVENIO COLECTIVO DA CONSTRUCIÓN DA PROVINCIA DA CORUÑA, ANOS 2017 A 2021.
- CONVENIO COLECTIVO DA CONSTRUCIÓN DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA, ANOS 2020 A 2021.
- CONVENIO COLECTIVO DA CONSTRUCIÓN E OBRAS PÚBLICAS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE MADRID, ANO 2020.
- CONVENIO COLECTIVO DA CONSTRUCIÓN E OBRAS PÚBLICAS DA PROVINCIA DE VALLADOLID, ANOS 2017 A 2021.

Misión, valores e obxectivos de ABECONSA

ABECONSA é unha empresa construtora e promotora de ámbito nacional con máis de 30 anos de antigüidade e ampla experiencia en obra civil e edificación pública e privada. A súa sede e as súas oficinas centrais están situadas na Coruña desde 2013. Está presente en toda España, aínda que o seu principal foco de actividade atópase en Galicia, Castela e León e Madrid.

O cadro de persoal está formado por un equipo multidisciplinar no que traballan e cooperan enxeñeiros/as de camiños, enxeñeiros/as industriais, enxeñeiros/as agrónomos, enxeñeiros/as técnicos/as de obras públicas, arquitectos/as técnicos/as, licenciados/as en ADE e Económicas e titulados/as en formación profesional en especialidades como electricidade, fontanería, delineación ou topografía, etc.

O código de conduta e boas prácticas corporativas constitúe a peza central do modelo de cumprimento normativo da empresa e é a vía para o desenvolvemento dos valores corporativos que se relacionan a continuación:

- integridade, honradez, ética, responsabilidade e eficacia en todas as actuacións da empresa;
- espírito de superación e mellora continua no desempeño profesional;
- lealdade responsable ante a clientela e persoas provedoras, empregadas, directivas e administradoras da empresa e da súa comunidade;
- transparencia na difusión da información, que será adecuada, veraz e contrastable;
- sostibilidade social e medioambiental;
- igualdade e prohibición de calquera forma de discriminación;
- xestión conforme ás esixencias do bo goberno corporativo.

Con isto, ABECONSA persegue os seguintes obxectivos:

- Dar un servizo eficaz e real á clientela, calquera que sexa o seu sector de actividade e o seu carácter público ou privado, a través duns servizos próximos ás súas necesidades presentes e futuras.
- Desenvolver as capacidades propias necesarias que permitan xerar un valor engadido de calidade en constante mellora.
- Servir de referente e guía no relativo ao desenvolvemento e a innovación tecnolóxica.

Organización interna de ABECONSA

ABECONSA destaca na súa xestión os seguintes criterios: cada obra é única con independencia da súa magnitude ou do seu orzamento; transformar ideas en proxectos que se realizarán con calidade, cun orzamento axustado e no menor tempo posible.

Conforme se establece nos estatutos da sociedade, a administración de ABECONSA recae nun Consello de Administración na actualidade formado por catro membros: presidente/a, dous/dúas conselleiros/as e un cuarto membro non conselleiro/a.

Organicamente, a sociedade está dirixida polo/pola Director/a xeral e o/a Director/a xerente, de quen dependen a Dirección de produción, a Dirección técnica e senllos Responsables de administración e finanzas, tal e como se reflicte no organigrama da empresa.

Dentro da estrutura de ABECONSA, a representación e a Dirección da empresa, as prioridades e os obxectivos anuais e o control do seu cumprimento, conforme coas directrices marcadas polo

Consello de Administración, corresponden solidariamente á Dirección xeral e o/a Director/a xerente.

II. ANTECEDENTES E CARACTERÍSTICAS DA EMPRESA

ABECONSA é unha empresa privada dedicada á actividade de construción, edificación e obra civil que naceu en Ferrol a finais dos anos oitenta con ámbito autonómico, pero que na actualidade circunscribe a súa actividade ao ámbito nacional, aínda que o seu principal foco de actividade está en Galicia, Castela e León e Madrid.

A Dirección de ABECONSA, consciente da necesidade de establecer un marco normativo xeral, en conformidade co establecido nos artigos 45 e 46 da LOIMH, puxo en marcha os mecanismos oportunos co fin de establecer os obxectivos e as medidas que corríxan os desequilibrios e as desigualdades que se poidan estar a producir no seu seo entre homes e mulleres, analizando para isto diversas áreas como, entre outras, o acceso ao emprego, a promoción, a formación ou as medidas en materia de conciliación que garantan a realidade e a efectividade do dereito de igualdade de trato.

A LOIMH, no seu artigo 45.1, establece que as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e se é o caso acordar, cos representantes legais dos traballadores; no seu artigo 46.1, que os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados; e, no seu artigo 46.3, que os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto de determinados centros de traballo.

A Dirección da empresa comprométese coa igualdade de trato e de oportunidades entre as mulleres e os homes no desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e as oportunidades entre mulleres e homes no seu sistema xeral de xestión.

A integración progresiva da igualdade entre mulleres e homes acométese a través da implantación e a planificación dun plan de igualdade que leva explícita a asignación de competencias en materia de igualdade a todos os niveis e a aceptación por parte de toda a empresa da obriga de incluír a igualdade de xénero en calquera actividade que realice ou ordene e en todas as decisións que adopte.

Para cumprir este propósito, a Dirección comprométese a facilitar todos os medios materiais e humanos necesarios, así como a informar dos obxectivos propostos no plan e a garantir a formación e a participación de todas as persoas traballadoras en todo o proceso de desenvolvemento e avaliación das medidas de igualdade.

Ante a inexistencia de representantes legais de traballadores na empresa, e seguindo a vía do artigo 5.3 do RD 901/2020, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, o día 24/8/2021 a empresa solicitou aos sindicatos representativos do sector da construción e con lexitimación para formar parte da comisión negociadora dos convenios colectivos de aplicación na Coruña, Pontevedra, Madrid e Valladolid, é dicir, a CIG, CC. OO. e UGT, que nomearan as persoas que, na súa representación, conformaran a parte social da Comisión de Igualdade para negociar o I Plan de Igualdade de ABECONSA.

Dentro do prazo legal, os mencionados sindicatos nomearon as persoas que se relacionan a continuación para conformar a representación social da Comisión Negociadora.

Representación social:

Por CC. OO.,	D.ª Alba Camañez Fariñas,	DNI 53302417D.
Pola CIG,	D. Mario Maceiras Dosil,	DNI 448282785X.
Por UGT,	D.ª Paula Alves Da Silva,	DNI 32702008X.

Pola súa parte, a empresa designa en paridade as seguintes persoas para representala na Comisión Negociadora.

Representación empresarial:

D.ª María Beatriz Janeiro Meizoso,	DNI 32706029Y,	Técnica da Área de Persoas.
D. José Luís Molina Botas,	DNI 32804973G,	Director xeral.
D.ª María Aránzazu Uranga Mariño,	DNI 32793665N,	Responsable Finanzas.

O día 2/9/2021, coa finalidade de dar cumprimento ao recollido nos artigos 45 e 46 da LOIMH, constitúese a Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade de ABECONSA con carácter paritario, integrada por seis persoas, tres en representación das persoas traballadoras, designadas, ante a inexistencia de representantes legais de traballadores na empresa, polos sindicatos que cumpren as condicións establecidas no artigo 5.3 do RD 901/2020, e tres persoas en representación da empresa.

Acórdase que a Comisión Negociadora poida contar co apoio e o asesoramento externo de persoas profesionais en materia de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral, que intervirán con voz pero sen voto.

A Comisión Negociadora ocuparase, con carácter xeral, de establecer unha política de dereito ao traballo en igualdade de oportunidades co compromiso de desenvolver e promover esta igualdade, establecéndose as bases dunha cultura na empresa do traballo que favoreza a incorporación en todos os niveis da empresa de valores fundamentais en políticas de igualdade.

Entre as competencias da Comisión Negociadora, atópanse as seguintes:

- Elaboración e negociación do diagnóstico e das medidas que integrarán o Plan de Igualdade.
- Elaboración de informe de resultados do diagnóstico.
- Á luz do diagnóstico, identificación das medidas prioritarias, o seu ámbito de aplicación, os medios materiais e humanos necesarios para a súa implantación, así como as persoas ou órganos responsables, entre os que se inclúe un cronograma de actuacións.
- Impulso da implantación do Plan de Igualdade na empresa.
- Definición dos indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información necesarios para realizar o seguimento e a avaliación do grao de cumprimento das medidas do Plan de Igualdade implantadas.
- Remisión do Plan de Igualdade que fora aprobado ante a autoridade laboral competente para os efectos de rexistro, depósito e publicación.
- O impulso das primeiras accións de información e sensibilización do cadro de persoal.

O Plan de Igualdade integrará os seguintes principios: desenvolver o diálogo, a cooperación e a participación equilibrada entre a Dirección, os/as traballadores/as e os/as representantes de maneira que poidan exercer a súa vontade de respectar o principio de igualdade de trato no traballo para todos os efectos. Non se admiten discriminacións por razón de sexo, estado civil, idade, orixe ou nacionalidade, relixión ou conviccións, discapacidade, orientación sexual, ideas políticas, afiliación, etc.

En conformidade co establecido no artigo 46.2 da LOIMH, para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo. Deste modo, con carácter previo, elaborárase un diagnóstico negociado que comprenderá as seguintes materias:

- a) Proceso de selección e contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes.
- f) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- g) Infrarrepresentación feminina.

- h)** Retribucións.
- i)** Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.
- j)** Violencia de xénero, linguaxe e comunicación non sexista.

A elaboración e negociación do diagnóstico realizarase no seo da Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade, para o cal a dirección da empresa facilitará os datos e a información necesarios para elaborar este plan en relación coas materias enumeradas neste apartado.

A Comisión Negociadora designada, previa convocatoria, e para os efectos de dar cumprimento ao mandato recibido, xúntase os días 13, 22 e 26 de outubro de 2021 levantando acta dos asuntos tratados e os acordos acadados.

III. OBXECTIVOS DO PLAN DE IGUALDADE

Este Plan de Igualdade, resultado das negociacións efectuadas no seo da Comisión Paritaria de Igualdade de ABECONSA SL, defínese como:

«un conxunto ordenado de medidas, adoptadas logo de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo».

O seu obxectivo fundamental non é outro que o de romper os obstáculos que impidan acadar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes no seo da empresa e evitar calquera tipo de discriminación laboral. De maneira máis concreta, sinálanse como obxectivos prioritarios:

- Fomentar a participación das mulleres na empresa e a súa permanencia no emprego.
- Fomentar a corresponsabilidade.
- Fomentar o nivel formativo das mulleres co obxectivo de facilitar a súa promoción profesional.
- Garantir as medidas legais e convencionais de conciliación da vida laboral, familiar e persoal das persoas traballadoras.
- Eliminar todas as formas de discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo que poidan existir na empresa, en particular, aquelas derivadas do nacemento de fillos ou fillas, de cargas familiares e do estado civil.
- Previr e evitar as situacións de acoso que puideran presentarse no ámbito das relacións laborais, mediante o establecemento de mecanismos eficaces para a súa detección e eliminación.
- Tolerancia cero ante calquera tipo de violencia.
- Integrar a perspectiva de xénero na xestión dos recursos humanos da empresa.
- Difundir unha cultura comprometida coa igualdade que implique a toda a empresa.

IV. FASES DO PROCESO

FASES DO PROCESO



COMPROMISO

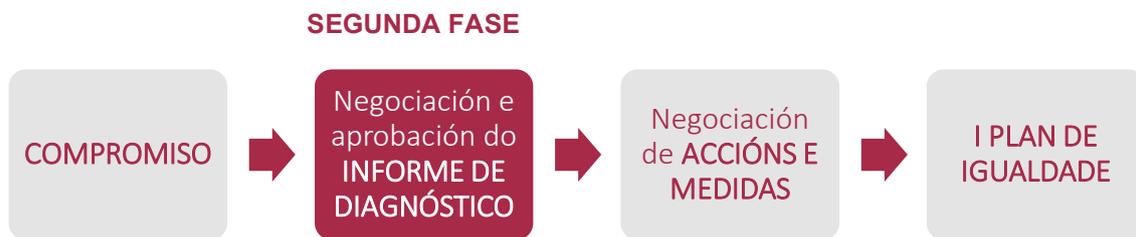
PRIMEIRA FASE



O día 1/6/2021, a empresa formalizou un contrato coa consultora ECLOS CONSULTING GROUP SLP para a prestación de servizos de consultoría e asistencia co propósito da elaboración e a aprobación dun plan de igualdade en ABECONSA SL.

O día 9/6/2021, a Dirección asina o compromiso relativo á igualdade de trato e de oportunidades entre as mulleres e os homes da empresa no desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no seu sistema xeral de xestión.

DIAGNÓSTICO



O día 22/10/2021 a Comisión Negociadora xúntase para aprobar o documento elaborado de informe de diagnóstico, que se aproba por unanimidade das persoas asistentes.

Posteriormente, unha vez aprobado, comunicárase o I Plan de Igualdade ao cadro de persoal, así como as accións e medidas que integrarán o plan.

Ademais, informárase respecto á evolución da aplicación dos principios de igualdade e achegárase información cuantitativa. A información actualízase con carácter anual.

A empresa fixo a entrega da información ás persoas integrantes da Comisión Negociadora e nesta analizáronse os datos actualizados do diagnóstico presentados pola consultora coa información adaptada ao RD 901/2020.

Para dar cumprimento ao encargo, a empresa consultora analizou documentación e información que previamente facilitou á empresa coa finalidade de realizar un documento de diagnóstico para que a Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade (en diante, Comisión de Igualdade) o negociara.

Para realizar o diagnóstico, analizouse a documentación e a información correspondente ao ano 2020.

Inicialmente, e como primeira etapa, examinouse a documentación recibida e procesáronse os datos co obxectivo de coñecer:

- A situación das mulleres e dos homes en todos os niveis da empresa.
- Os aspectos de xestión que puideran incidir nesta situación.
- Os aspectos organizativos susceptibles de facilitar a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes.

Nunha segunda fase, analizouse a seguinte documentación e información, previamente solicitada e achegada pola empresa:

- Informes de vida laboral dos diferentes centros de traballo da empresa correspondentes ao período comprendido entre o 1/1/2020 e o 31/12/2020.
- Modelo 190 de Retencións e Ingresos á conta do IRPF do exercicio 2020.
- Convenios colectivos de aplicación.
- Rexistros do persoal: idades, altas, baixas, procesos de IT (por CC e CP), de nacemento, medidas de conciliación, táboas salariais, cesamentos e as súas causas, etc.
- Organigrama da empresa.
- Cultura da empresa: visión, misión e valores.
- Procedementos de selección e de promoción interna.
- Movementos de afiliación correspondente aos últimos 3 anos.
- Política e criterios do Plan de Formación e rexistros das accións formativas impartidas do exercicio 2020 (tipo de acción/duración/asistencias/etc.).
- Avaliación dos riscos laborais.
- Plan de Prevención de Riscos Laborais.
- Política e Protocolo de prevención e intervención fronte ao acoso.
- Documentación complementaria para elaborar o diagnóstico en aplicación do anexo do RD 901/2020.

Da análise anterior, procedeuse a identificar se existían desequilibrios ou desigualdades por razón de xénero.

V. METODOLOXÍA

Establecéronse indicadores cualitativos e cuantitativos partindo dunha análise estatística na que se trataron os datos por variables: a media, a mediana e a desviación estándar. Ao tratarse de datos obxectivos que permiten identificar a situación exacta na que se atopa a empresa aplicando indicadores de xénero, paso previo necesario para definir accións, establecer as estratexias e prácticas que se deben adoptar para mellorar a situación das mulleres na empresa e contribuír a acadar os obxectivos que se establezan a través do I Plan de Igualdade, previa negociación coa representación do cadro de persoal.

Os indicadores de xénero permiten evidenciar, caracterizar ou cuantificar as desigualdades existentes entre homes e mulleres, así como verificar as súas transformacións nun contexto sociohistórico determinado coa finalidade de:

- Describir a situación e a posición relativa das mulleres con relación aos homes na empresa.
- Visualizar e medir a magnitude do fenómeno da desigualdade de xénero e achegarnos ás súas causas.
- Indicar os cambios ou as tendencias de evolución na situación das mulleres con relación aos homes e as desigualdades de xénero e as súas causas.

Para iso, implantáronse os indicadores por variables en termos absolutos e relativos, o que permitiu establecer relacións entre a situación dos homes e das mulleres na empresa: número de traballadores e traballadoras, tipoloxía de contratación, características do cadro de persoal por idades, formación, clasificación profesional, retribución e situación familiar:

H% - Indicador relativo por variable e sexo

V% - Indicador absoluto respecto á variable sexo

Unha vez desagregados os datos por sexo e en todas as variables seleccionadas, procedeuse a analizar a información desde unha perspectiva de xénero, o que permitiu coñecer como afectan os roles de xénero na empresa.

Ao entender que a estrutura do cadro de persoal pode ser o resultado de múltiples factores interrelacionados, tivéronse en conta todas as variables: a antigüidade, a clasificación do convenio, as categorías profesionais, a tipoloxía da contratación, etc., e desagregáronse os datos por sexo para obter un resultado obxectivo respecto á presenza de mulleres e homes que forman parte da empresa.

Posteriormente, analizáronse os datos e elaboráronse unhas conclusións por variables que se incorporan a este informe divididas por áreas:

- As características da entidade e a súa estrutura organizativa.
- Análise de datos e conclusións por variables:
 - As características do persoal
 - Proceso de selección e contratación
 - Clasificación profesional
 - Infrarrepresentación
- Formación.
- Procesos de selección.
- As condicións de traballo na empresa e saúde laboral.
- Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- Retribucións.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo e da violencia de xénero.
- Comunicación.

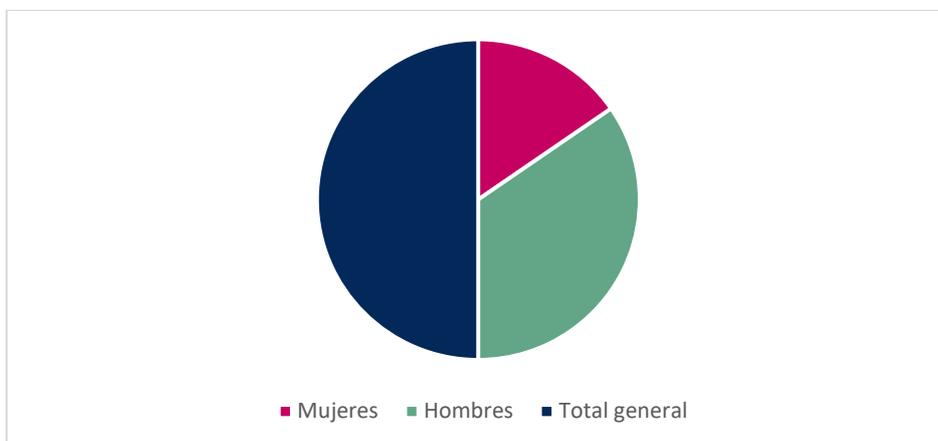
CARACTERÍSTICAS DO PERSOAL E INFRARREPRESENTACIÓN

a) Variable cadro de persoal

Da análise da información achegada, correspondente ao ano 2020, o total de persoas traballadoras da empresa foi o seguinte:

TÁBOA DA VARIABLE CADRO DE PERSOAL 2020

VARIABLE CADRO DE PERSOAL 2020 POR SEXO	SEXO	Total	%V
	Mulleres	32	31 %
	Homes	72	69 %
	Total xeral	104	100 %



O número total de mulleres que formaban parte do cadro de persoal durante o ano 2020 foi de 32, o que supón un 31 % sobre o total do cadro.

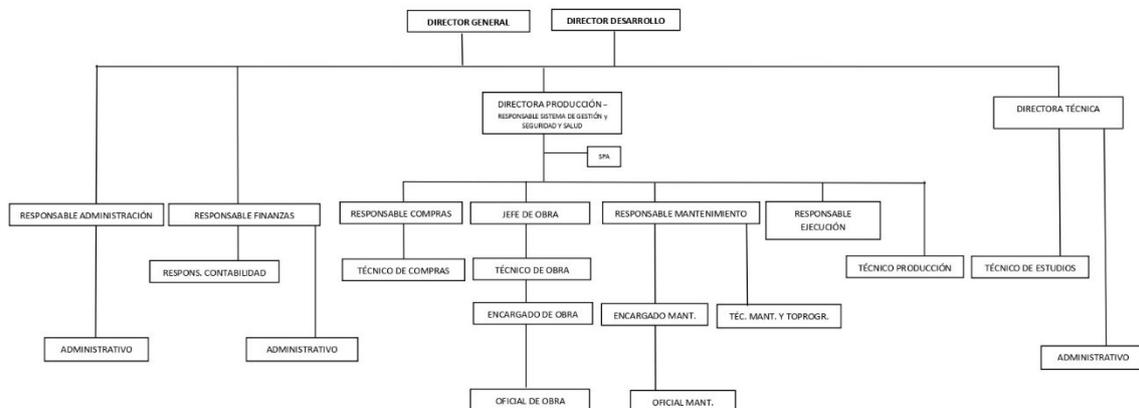
O número total de homes que formaban parte do cadro de persoal durante o ano 2020 foi de 72, o que supón un 69 % do cadro.

Estes datos teñen en conta as incorporacións e os cesamentos producidos durante o ano 2020.

ABECONSA é unha empresa que non acadou o equilibrio por sexo do 40/60 definido na LOIMH. Con todo, é preciso realizar unha análise da posición que ocupan as mulleres e os homes na empresa por variables e coñecer se poden existir dificultades internas ou externas para establecer accións que teñan como obxectivo principal a eliminación dos obstáculos que impidan acadar unha igualdade real e unha presenza equilibrada en todos os niveis da empresa.

As persoas traballadoras de ABECONSA distribúense en catro códigos de conta de cotización. A sede e as oficinas atópanse na Coruña.

b) Organigrama



Septiembre2019

Ao analizar o organigrama en 2020 da organización, obsérvase que non se emprega unha linguaxe neutra e inclusiva.

CONCLUSIÓNS DO DIAGNÓSTICO

Características do persoal, infrarrepresentación e conclusións por variables

O número total de mulleres que formaban parte do cadro de persoal durante o ano 2020 foi de 32, o que supón un 31 % do total do cadro.

O total de homes que formaban parte do cadro de persoal da entidade durante o ano 2020 foi de 72, o que supón un 69 % sobre o total do cadro.

Estes datos teñen en conta as incorporacións e as baixas producidas durante o ano 2020.

As persoas traballadoras de ABECONSA distribúense en catro códigos de conta de cotización.

A sede e as oficinas atópanse na Coruña.

ABECONSA é unha entidade masculinizada, pois non acada o equilibrio por sexo do 40/60 definido na LOIMH.

Ao analizar o organigrama da entidade, podemos observar que non se emprega unha linguaxe neutra e inclusiva.

As mulleres traballaron unha media de 303 días e os homes, unha media de 292 días.

A idade media do cadro de persoal é de 42 anos. A persoa máis nova ten 22 anos e a maior, 64.

Se desagregamos a variable por sexo, os datos obtidos son os seguintes:

A idade media no caso das mulleres é de 39 anos, mentres que no caso dos homes é de 48 anos.

A muller máis nova ten 22 anos e a maior, 57.

O home máis novo ten 22 anos e o maior, 64.

A mediana é de 39 anos para as mulleres e 48 anos para os homes.

A maior parte do cadro de persoal, un total de 39 persoas (30 homes e 9 mulleres), que representan o 38 % do total do cadro, atópanse no rango de idade de 41 a 50 anos.

A antigüidade media do persoal é de 5 anos. A persoa con menor antigüidade na empresa leva menos dun ano; a persoa con maior antigüidade acredita 23 anos.

Se desagregamos a variable por sexo, os datos que se obteñen son os seguintes:

O termo medio da variable antigüidade é de 5 anos para as mulleres e de 5 anos para os homes.

A antigüidade máis longa no caso das mulleres é de 23 anos, e no caso dos homes é de 20 anos.

A mediana é de 2 anos tanto para os homes como para as mulleres.

A maior parte de persoas traballadoras teñen unha relación a tempo completo indefinido (contratos 100 e 189): 11 mulleres e 27 homes, o que representa o 37 % do cadro de persoal total.

Canto á xornada laboral, a maioría das persoas traballadoras, o 95 % ten xornada completa e solo o 5 %, todas mulleres, ten unha xornada laboral inferior ao 100 %.

A situación das mulleres con xornada reducida está relacionada co tipo de contrato e con medidas de conciliación.

A maior parte das persoas traballadoras está encadrada no grupo de cotización 4 (axudantes non titulados/as). Neste grupo, hai 38 persoas, o que representa o 37 % do cadro de persoal: 13 son mulleres (34 %) e 25 son homes (66 %). Este é un grupo masculinizado.

Un maior número de persoas do cadro de persoal posúen estudos universitarios, das cales 14 son diplomadas (educación universitaria de primeiro ciclo), 10 son licenciadas (educación universitaria de segundo ciclo) e 10 teñen un grado (título equivalente a licenciatura). En total son 34 persoas que representan o 33 % do total do cadro de persoal, das cales 20 son mulleres (59 %) e 14 son homes (41 %).

Aínda que na súa maior parte o cadro de persoal está formado por homes (69 %), non se percibe a existencia de discriminacións á hora de seleccionar o persoal, proceder á súa contratación na empresa e asignarlles un grupo para os efectos de cotización. Non obstante, será necesario analizar o proceso de selección de persoas e busca de persoas candidatas para os efectos de procurar incorporar medidas que eliminen os obstáculos que impidan ás mulleres acceder a postos masculinizados.

Proceso de selección e contratación

A maioría das persoas traballadoras que se deron de alta en ABECONSA no ano 2020 atópanse no rango de idade de 21 a 30 anos.

O total de contratacións de mulleres foi a través dunha relación laboral de duración determinada ou temporal (contratos 402, 502 e 420).

Canto ao número total de altas de homes, tamén foi a través de contratos de duración determinada (contrato 402).

As mulleres incorporadas en 2020 contratáronse na súa maioría para traballos administrativos, e solo unha muller para produción.

A maioría das mulleres e dos homes incorporados durante o ano 2020 non teñen fillos nin fillas. Ningunha persoa incorporada no ano 2020 declarou ter ascendentes ao seu cargo.

A causa que provocou maior número de baixas ou cesamentos no ano 2020, un total de 14, foi o fin de contrato, o que representa o 61 % do total de baixas e cesamentos que se atopa nun nivel de representación próximo á porcentaxe de homes da empresa e practicamente duplica a porcentaxe de mulleres (31 % mulleres e 69 % homes).

Respecto ao total de baixas no caso das mulleres, a finalización do contrato tamén é a causa maioritaria da baixa, pois representou o 40 % do total de baixas no caso das mulleres. A causa maioritaria de baixa no caso dos homes é tamén a finalización do contrato de traballo, o que representa o 67 % do total de baixas no caso dos homes.

A baixa voluntaria, o despedimento e non superar o período de proba son as seguintes causas de rescisión que afectan por igual ás mulleres, e cada unha delas representa o 20 % do total das baixas no caso das mulleres.

No caso dos homes, a segunda causa de baixa que máis afecta é o despedimento, o 22 % do cesamento total nos homes.

Clasificación profesional

A maior parte do cadro de persoal ten a categoría de oficial/a de 1.ª, albanel. En total son 30 persoas, todos homes. Representan o 42 % de homes no cadro de persoal.

As categorías de administrativo/a e auxiliar administrativo/a son as seguintes con maior número de persoas. Nestas dúas categorías, hai un total de 14 persoas, o que representa o 13 % do cadro de persoal, dentro do cal 12 son mulleres (86 %) e 2 son homes (14 %). Estas categorías están

feminizadas. Son as categorías que agrupan a maior cantidade de mulleres no total do cadro de persoal.

O posto de técnico/a de obra inclúe 12 persoas, que representan o 12 % do total do cadro de persoal, das cales 5 son mulleres (42 %) e 7 son homes (59 %). Esta categoría está equilibrada segundo o 40/60 definido pola LOIMH.

O posto de técnico/a de estudos solo agrupa mulleres, un total de 4, o que representa un 4 % sobre o total do cadro de persoal. Esta categoría está feminizada.

Os postos que representan ás persoas con responsabilidade ou poder de decisión están ocupados do seguinte xeito:

- Xefes/as de obra: 10 persoas, das cales 2 son mulleres e 8 son homes.
- Xefe/a de produción: 1 home.
- Responsables: 4 persoas, das cales (nas áreas de administración, compras e finanzas) 3 son mulleres, unha en cada área, e 1 home (área de execución). As 3 mulleres representan o 75 % fronte ao 25 % dos homes.

Os postos de Dirección (Dirección xeral, Dirección de Desenvolvemento/Xerencia, Dirección de produción e Dirección técnica) agrupan 4 persoas, das cales 2 son mulleres e 2 son homes.

Formación

O número de persoas que asisten ás accións formativas indica que o nivel de representación das mulleres (43 %) é superior ao dos homes (57 %) en relación coa súa representación no cadro de persoal da empresa, pois está 12 puntos por enriba (31 % mulleres e 69 % homes).

As accións formativas impartidas están relacionadas cos traballos realizados polas persoas traballadoras asistentes.

Non hai indicios de discriminación no acceso á formación na empresa.

Promoción

Nos anos 2018 e 2019, non houbo ningún proceso de promoción interna.

Durante o ano 2020 houbo un único proceso de promoción interna. A persoa promovida durante este período (home) fíxoo desde o posto de técnico/a de obra (nivel 4 do organigrama), no que ingresou con estudos de bacharelato, ao posto de xefe/a de obra (nivel 3 do organigrama), unha

vez finalizados os seus estudos en Grao de Arquitectura e acreditados méritos suficientes para ese novo posto, avaliados conforme se establece no artigo 46 do IV Convenio sectorial da construción e 43 do Convenio colectivo de construción da provincia da Coruña que regulan, co mesmo contido, o procedemento. Sen responsabilidades familiares.

Condicións de traballo e saúde laboral

No ano 2020 non consta ningunha avaliación específica de riscos psicosociais esixida na LPRL.

Canto ás suspensións de contrato por IT e nacemento durante o ano 2020, o número total de casos foi de 39. As mulleres tiveron un total de 24, o que representa o 62 % do total, mentres que os homes tiveron un total de 15, o que representa o 38 % do total.

Ao analizar esta variable tendo en conta a duración total das suspensións, a información obtida é a seguinte: os 39 casos tiveron unha duración total de 1429 días.

A duración no caso das mulleres foi de 722 días (51 %) e no caso dos homes, de 707 días (49 %).

Conciliación e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Durante o ano 2020, un total de 4 persoas solicitaron a redución de xornada por motivos de tutela legal, das cales todas eran mulleres (100 %).

Ningún home solicitou esta medida durante o ano 2020, o que indica un baixo nivel de corresponsabilidade.

Durante o ano 2020, outorgáronse un total de cinco medidas de conciliación, na súa totalidade a mulleres (100 %), por motivos médicos e de custodia legal. As medidas adoptadas foron a adecuación do horario laboral nun 81,00 %, 82,50 %, 87,50 % e 85,71 %.

A maior parte do cadro de persoal non ten fillos nin fillas dependentes, en total 63 persoas que representan o 61 % do cadro de persoal completo. As mulleres sen fillos nin fillas a cargo representan o 30 % desta cifra.

Cun fillo ou filla, hai un total de 19 persoas, o que representa o 18 % do cadro de persoal. As mulleres que teñen un fillo ou unha filla representan o 32 % desa cifra.

Coas persoas con dous fillos ou dúas fillas prodúcese unha situación idéntica á das persoas que teñen un fillo ou unha filla. O total e as porcentaxes coinciden.

Con tres fillos ou fillas hai un total de 3 persoas que representan o 3 % do total do cadro de persoal, todos homes. Non hai mulleres nesta situación.

Durante o ano 2020, ningunha persoa traballadora declarou ter ascendentes dependentes na súa unidade familiar.

Retribucións

Pódese afirmar que existen diferenzas entre as medias.

A diferenza da variable sexo é pouco significativa en comparación coa diferenza existente do resto de variables analizadas.

As diferenzas nas medias anuais e diarias por sexo atópanse afectadas polo encadramento de grupos profesionais, áreas funcionais, categorías e niveis retributivos do convenio colectivo, pero, se se analizan os datos de maneira individual, naquelas nas que a diferenza é igual ou superior ao 25 % entre mulleres e homes, indícase o seguinte:

Respecto ás diferenzas que se poidan revelar nas medias e medianas polos conceptos extrasalariais, sinálase que o seu aboamento se corresponde expresamente con cantidades que non teñen condición de salario e que son percibidas polas persoas traballadoras en compensación de gastos, indemnizacións ou prestacións, que en aplicación do establecido no artigo 26 do ET «non terán a consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e as indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despedimentos».

Centrando o estudo en obter evidencias respecto do nivel de afectación e a través das probas estatísticas (IT, de IC e ANOVA) poderemos confirmar que as diferenzas non proceden da variable sexo, senón do grupo de encadramento no que poidan estar as persoas traballadoras.

As diferenzas que se poden ver nos conceptos salariais están directamente relacionadas co desempeño nos diferentes postos de traballo e por aplicación do convenio colectivo, sen evidenciar as diferenzas que procedan directamente do sexo.

Prevención do acoso sexual e por razón de sexo e da violencia de xénero.

Como parte integrante do Plan de Igualdade, adaptárase o Protocolo de prevención do acoso sexual e por razón de sexo ao convenio 190 da OIT.

Non consta presentación de ningunha queixa nin denuncia na empresa por situacións de acoso sexual ou por razón de sexo.

Non se rexistraron casos de vítimas de violencia de xénero desde o inicio da actividade.

Comunicacións

En termos xerais, non se emprega unha linguaxe neutra nas comunicacións externas da empresa, nin tampouco na documentación de uso interno, coma o organigrama, os procedementos de selección do persoal, promoción interna ou de necesidades formativas.

NEGOCIACIÓN



Mantivéronse diversas xuntanzas no seo da Comisión de Igualdade do I Plan de Igualdade, previa convocatoria e levantando as actas correspondentes, co obxectivo de negociar as accións que formarán parte do I Plan de Igualdade de ABECONSA, onde se adopta o acordo de incorporar como accións ao I Plan de Igualdade aquelas que se consideraran estruturais e que se aproban por unanimidade polas persoas integrantes da referida Comisión e en conformidade co establecido nos artigos 45 e 46.2 da LOIMH respecto á elaboración e aplicación dos planes de igualdade, modificados na súa redacción dada polo RD-lei 6/2019:

- 1. «As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e se é o caso acordar, cos representantes legais dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.*
- 2. No caso das empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral».*

As accións incluídas no I Plan de Igualdade están relacionadas coas conclusións obtidas do diagnóstico de situación da empresa en materia de igualdade de oportunidades levado a cabo por un equipo de traballo liderado polas persoas designadas pola empresa e as persoas designadas polos sindicatos para formar a parte social, como responsables do plan, co asesoramento de asesores/as externos/as con formación específica na materia.

Resultado que, exposto á representación sindical co obxectivo de promover e facilitar a súa participación activa no proceso de elaboración do presente Plan de Igualdade, deu lugar a levar a efecto sobre o diagnóstico as apreciacións, matizacións e correccións propostas e debatidas, sobre a base do que debe ser un documento vivo durante a vixencia do presente I Plan de Igualdade.

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Entran dentro do alcance deste I Plan de Igualdade todas as persoas que desempeñan o seu traballo nos diferentes centros de traballo, departamentos e servizos que compoñen a estrutura organizativa de ABECONSA, incluído o persoal da posta a disposición se o houbera.

En conformidade co artigo 46.2 da LOIMH, analizáronse e diagnosticáronse desde unha perspectiva de xénero, entre outras, as seguintes áreas:

1. Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condicións de traballo, incluídas as retribucións e a auditoría salarial.
6. Exercicio corresponsable da vida persoal, familiar e laboral.
7. Condicións de traballo: Prevención de riscos laborais e saúde laboral.
8. Prevención do acoso laboral, sexual e por razón de sexo.
9. Violencia de xénero.
10. Sensibilización e comunicación.

VII. VIXENCIA

No que respecta ao ámbito temporal, este I Plan de Igualdade de ABECONSA terá unha vixencia de CATRO ANOS desde a data da súa aprobación, tempo que a Comisión de Igualdade considera suficiente para corraxir e acadar o conxunto de medidas que se concretan nel.

Vixencia: período comprendido entre o 27/10/2021 e o 26/10/2025 inclusive.

Unha vez finalizada a súa vixencia, xuntarase unha Comisión para proceder á negociación do II Plan de Igualdade de ABECONSA. No intervalo de tempo que exista ata a aprobación do seguinte plan, manterase vixente o contido do I Plan de Igualdade.

A Comisión de Seguimento e Avaliación terá competencia para resolver e solucionar as posibles discrepancias que puideran xurdir na aplicación, no seguimento, na avaliación ou na revisión, en tanto que a normativa legal ou convencional non obrigue á súa adecuación.

VIII. OBXECTIVOS E MEDIDAS

Coa implantación do Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, en ABECONSA dáse cumprimento legal ao establecido na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Recoñécese de xeito explícito que a igualdade de oportunidades e trato entre as mulleres e os homes é un dereito e adquirese o compromiso de impulsar políticas e accións que contribúan a crear condicións e estruturas sociais que permitan que a igualdade entre mulleres e homes sexa real e efectiva.

Do anterior infírese que o obxectivo do I Plan de Igualdade para ABECONSA é eliminar os obstáculos que impiden acadar unha igualdade real de trato e oportunidades de mulleres e homes. Isto supón a igualdade de aptitudes, coñecementos e cualificación para desempeñar as súas tarefas sen que o sexo represente impedimento para un correcto e completo desenvolvemento da vida profesional das persoas traballadoras de ABECONSA en conformidade co contido do artigo 3 da LOIMH: «O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil».

Para acadar os obxectivos, levaranse a cabo unha serie de accións e medidas froito das negociacións no seo da Comisión Paritaria de Igualdade de ABECONSA referentes a cada unha das áreas de actuación que foron obxecto de análise no diagnóstico da situación da empresa previamente realizado.

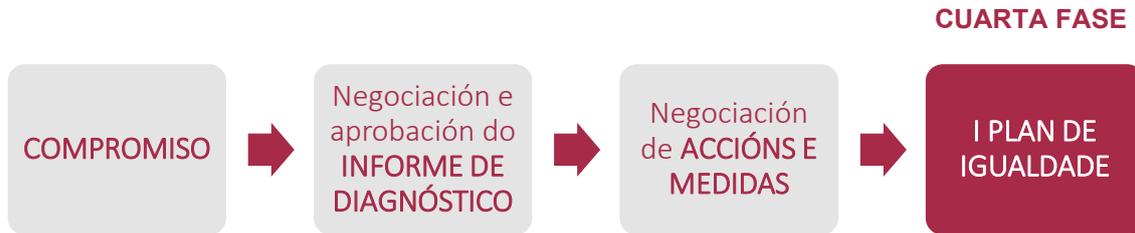
Seguindo a metodoloxía de traballo empregada para efectuar o diagnóstico previo de situación da empresa, as accións que se levarán a cabo defínense e concrétanse no modelo de ficha que se achega en anexo e no que se indican os seguintes aspectos con relación a cada acción:

- Descrición da acción.
- Ámbito e indicador para empregar no seguimento e a avaliación de cada acción.
- Obxectivos que se pretenden acadar coa acción.
- Métodos e procedementos que se empregarán para implantala.
- Recursos materiais, humanos e económicos necesarios.
- Data prevista de posta en marcha e execución da acción.
- Data prevista de finalización.

A Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade de ABECONSA comprométese a informar todo o persoal do contido do I Plan de Igualdade.

Para cumprir cos obxectivos considerados, establécense unha serie de accións que se distribúen por áreas de actuación.

IX. PLAN DE IGUALDADE: ÁREAS DE ACTUACIÓN



Área 1 Proceso de selección e contratación. Infrarrepresentación feminina.

Obxectivo xeral:

- Fomentar o equilibrio na presenza de homes e mulleres no cadro de persoal con incorporación de mulleres á empresa nos postos nos que non estean representadas.

Obxectivos específicos:

- Incorporación da perspectiva de xénero no procesos selectivos.
- Incorporación de mulleres ás áreas da empresa onde se atopan menos representadas.
- Revisión dos procedementos establecidos con perspectiva de xénero.

	ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 1	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 1. SELECCIÓN E CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA	A1.1 Impartir formación en materia de igualdade ás persoas que interveñen na selección do persoal para evitar nesgos de xénero e facilitar a valoración obxectiva das persoas candidatas.	Seis meses	Responsable de xestión de persoas. Xerencia	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de homes e mulleres do departamento de persoal que recibiron formación.
	A1.2 Utilizar unha linguaxe non sexista nin discriminatoria na documentación que se emprega durante o proceso de busca de persoas candidatas: ofertas de emprego, anuncios, Internet, etc. e eliminar cuestións relativas ao sexo, estado civil, número de fillos/as, etc.	Vixencia do plan	Responsables de selección e contratación	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de candidaturas recibidas de mulleres e homes para cada posto. • N.º de erros detectados como linguaxe sexista. • N.º de homes e mulleres incorporados a cada posto ofertado.
	A1.3 Información e análise das ofertas de emprego e dos procesos de selección e contratación.	Vixencia do plan	Responsables de selección e contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un informe detallado de cada proceso.
	ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 1	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES

ÁREA 1. SELECCIÓN E CONTRATACIÓN. INFRRREPRESENTACIÓN FEMININA	A1.4 Nas extincións contractuais por vontade da persoa traballadora, realizarase unha entrevista de saída coa finalidade de coñecer o motivo do cesamento.	Vixencia do plan	Responsables de selección e contratación	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de extincións contractuais por vontade das persoas traballadoras desagregadas por sexo e centro de traballo. • Análise dos motivos de cesamento con perspectiva de xénero. • N.º de ofertas con pouca resposta de mulleres nas que se inclúan os seus datos. • N.º de mensaxes propostas e o seu contido.
	A1.5 Revisar as ofertas de emprego nos postos onde existe escasa presenza de mulleres para incentivar a súa participación neles co obxectivo de valorar a inclusión de mensaxes que inviten ás mulleres a presentar a súa candidatura.	Vixencia do plan	Responsables de selección e contratación	
	A1.6 Incorporar a perspectiva de xénero nos procesos de selección coa inclusión dun compromiso expreso de non discriminación por razón de sexo durante todo o proceso de recrutamento e selección.	Vixencia do plan	Responsables de selección e contratación	
	A1.7 Establecer directrices expresas para que as preguntas que se realizan na entrevista estándar se relacionen exclusivamente cos requirimentos do posto de traballo.	Vixencia do plan	Responsables de selección e contratación	

TÁBOA DE RECURSOS DA ÁREA 1

ACCIÓN	MEDIOS MATERIAIS/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A1.1	Non require	Formador/a externo/a (2 H.)	250 €
A1.2	Non require	Consultoría externa (1 H.)	125 €
A1.3	Non require	Medios humanos da empresa	-
A1.4	Non require	Medios humanos da empresa	-
A1.5	Non require	Medios humanos da empresa	-
A1.6	Non require	Medios humanos da empresa	-
A1.7	Non require	Medios humanos da empresa	-

Área 2. Clasificación profesional, formación e promoción

Obxectivo xeral:

- Garantir o principio de igualdade de oportunidades na promoción de homes e mulleres a todos os postos e niveis de responsabilidade.
- Garantir a oferta de accións formativas que faciliten por igual o desenvolvemento de habilidades e competencias, sen distinción de sexo nin xénero.
- Incorporar a perspectiva de xénero ás accións formativas desenvolvidas pola empresa.
- Formar en igualdade e estereotipos de xénero a todo o cadro de persoal.
- Favorecer o emprego feminino de difícil inserción.

Obxectivos específicos:

- Revisión dos procedementos de promoción para a eliminación de nesgos de xénero.
- Sensibilizar e formar en igualdade de oportunidades especialmente ao persoal relacionado cos procesos de promoción e formación do departamento de Persoal.

ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 2 FORMACIÓN		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 2. FORMACIÓN	A2.1 Realizar as actividades formativas, preferentemente en horario laboral para facilitar a participación a todas as persoas interesadas, e especialmente as mulleres.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de cursos realizados fóra da xornada laboral. • N.º de accións formativas realizadas por duración, tipoloxía e sexo. • N.º de persoas que realizan a formación de xeito obrigatorio ou voluntario. • N.º de persoas formadas en igualdade por departamentos.
	A2.2 Información clara e accesible a todo o cadro de persoal da oferta formativa, independentemente do xénero e con prazos amplos para unha máxima cobertura.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	
	A2.3 Realizar un seguimento diferenciado entre a formación de carácter obrigatorio polo posto de traballo que se realiza e a formación de carácter voluntario.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	
	A2.4 Realizar unha formación específica en materia de igualdade para a dirección, os mandos intermedios e, en xeral, para calquera persoa con responsabilidade na xestión de equipos e as persoas do departamento de Persoal.	Seis meses	Responsable de xestión de persoas.	
	A2.5 Realizar formación específica sobre o uso de linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	
	A2.6 Introducir formación en igualdade no itinerario formativo das novas incorporacións.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	

	<p>A2.7 Testar o grao de aproveitamento das formacións en materia de igualdade impartidas a través de enquisas a mostrás representativas do cadro de persoal por actividade.</p>	Cada dous anos	Responsable de xestión de persoas.	
	<p>A2.8 Incrementar a presenza de mulleres en accións formativas relacionadas con postos de responsabilidade e postos masculinizados na empresa</p>	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	
	<p>A2.9 Velar polo acceso en igualdade de condicións ás accións formativas no marco do Plan de Formación.</p>	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	
	<p>A2.10 Garantir que as persoas traballadoras da empresa que teñan o seu contrato de traballo suspendido ou a súa xornada reducida polo coidado de fillos/as ou familiares, e así o desexen, podan participar nas accións formativas.</p>	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	

TÁBOA DE RECURSOS DA ÁREA 2. Formación

ACCIÓN	MEDIOS MATERIAIS/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A2.1	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.2	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.3	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.4	Non require	Formador/a externo/a (4 H.)	500 €
A2.5	Non require	Formador/a externo/a (4 H.)	500 €
A2.6	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.7	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.8	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.9	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.10	Non require	Medios humanos da empresa	-

ACCIÓN/MEDIDAS DA ÁREA 2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E PROMOCIÓN		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E PROMOCIÓN	A2.11 Establecer criterios claros, obxectivos, non discriminatorios e abertos que faciliten a promoción interna de todo o cadro de persoal, especialmente ás mulleres.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas. Xerencia	<ul style="list-style-type: none"> N.º de postos analizados desde a perspectiva de xénero. N.º de mulleres e homes promovidos/as N.º de postos ofertados para promover. Colaboracións establecidas e n.º de mulleres incorporadas por esta vía. N.º de publicacións realizadas e medios utilizados para este fin. N.º de seguimentos das promocións que inclúan todos os datos, desagregados por sexos, sobre tipo de contrato e xornada.
	A2.12 Introducir sistemas de promoción que prioricen as persoas do sexo menos representado con igualdade de méritos e capacidades.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas. Xerencia	
	A2.13 Revisar os procesos de descrición de postos de traballo e as avaliacións de postos por funcións, tarefas, capacidades e responsabilidade cunha perspectiva de xénero.	Dous anos	Responsable de xestión de persoas. Xerencia	
	A2.14 Establecer colaboracións con centros de formación para captar mulleres para postos masculinizados da empresa ou sen presenza feminina.	Anual	Responsable de xestión de persoas e de administración	
	A2.15 Publicar e difundir o posto de traballo vacante e a adecuación das capacidades ao posto de traballo que se oferta.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	
	A2.16 Realizar un seguimento anual das promocións desagregadas por sexo, grupo profesional, nivel de formación, tipo de contrato, modalidade de xornada, respecto ao posto de traballo de orixe e destino.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	
	A2.17 Fomentar a colaboración con axentes de emprego naqueles procesos de selección de busca externa para facilitar a contratación de mulleres en situación de discriminación múltiple ou risco de exclusión social.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	

TÁBOA DE RECURSOS DA ÁREA 2. Clasificación profesional e promoción

ACCIÓN	MEDIOS MATERIAIS/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A2.11	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.12	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.13	Non require	Consultoría externa (2 H.)	250 €
A2.14	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.15	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.16	Non require	Medios humanos da empresa	-
A2.17	Non require	Medios humanos da empresa	-

Área 3 Condicións de traballo, retribucións e auditoría retributiva

Obxectivo xeral:

- Desenvolver un sistema retributivo que non produza discriminación.

Obxectivos específicos:

- Realizar un seguimento anual das retribucións salariais e os complementos extrasalariais na avaliación de postos de traballo e desde unha perspectiva de xénero.
- Realizar unha revisión das avaliacións de postos de traballo para garantir o principio de equidade retributiva dentro da banda salarial implementada.

ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 3		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 3. CONDICIÓN DE TRABALLO E RETRIBUCIÓN	A3.1 Establecer criterios claros, obxectivos, non discriminatorios na estrutura salarial e nas avaliacións de postos.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas. Xerencia	• Salarios medios e medianas anuais por conceptos retributivos, grupo profesional, posto, estudos e sexo. • N.º de persoas por sexo que fan uso da medida relativa ás axudas de custo.
	A3.2 Realizar análises estatísticas sobre as retribucións medias e medianas de mulleres e homes desagregadas por sexo, grupo profesional, postos e estudos, dos conceptos salariais e extrasalariais nos grupos profesionais nos que hai representación de ambos os sexos.	Anual	Responsable de xestión de persoas. Xerencia	
	A3.3 Realizar unha auditoría retributiva en aplicación do RD 902/2020.	Un ano	Xerencia	

TÁBOA DE RECURSOS DA ÁREA 3

ACCIÓN	MEDIOS MATERIAIS/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A3.1	Non require	Consultoría externa (3 H.)	375 €
A3.2	Non require	Consultoría externa (5 H.)	625 €
A3.3	Non require	Consultoría externa (25 H. aprox.)	2250 €, estimado

Área 4 Exercicio corresponsable da vida persoal, familiar e laboral

Obxectivo xeral:

- Promover a corresponsabilidade e garantir o exercicio dos dereitos de conciliación informando destes e facéndoo accesibles a todo o cadro de persoal independentemente do sexo, o estado civil, a antigüidade na empresa ou a modalidade contractual.
- Garantir a compatibilización da vida persoal, familiar e laboral.

Obxectivos específicos:

- Informar o cadro de persoal dos recursos en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, así como fomentar o uso destas medidas por parte de todas as persoas con independencia de que sexan homes ou mulleres.
- Evitar que o gozo da medida de conciliación afecte á carreira profesional das persoas traballadoras.
- Impulsar a corresponsabilidade de todo o cadro de persoal como medida necesaria para a conciliación da vida laboral, familiar e privada.

	ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 4	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 4 EXERCICIO CORRESPONSABLE DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL	A4.1 Utilizar as canles de comunicación interna da empresa para informar o cadro de persoal dos permisos, suspensións de contrato e excedencias que inclúe a lexislación, visibilizando a posibilidade do seu gozo por parte dos homes.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas. Xerencia	• N.º de persoas por sexo que gozaron de permisos ou licencias por conciliación.
	A4.2 Comunicar a todo o cadro de persoal a información necesaria para solicitar unha adaptación de xornada por conciliación familiar e a concreción horaria.	Inmediata	Responsable de xestión de persoas.	• N.º de persoas por sexo que recibiron información.
	A4.3 Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para informar e difundir a todo o cadro de persoal.	Un ano	Responsable de xestión de persoas.	• N.º de persoas por sexo que reciben o catálogo de medidas de conciliación.
	A4.4 Garantir o acceso de todo o cadro de persoal ás medidas de conciliación.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas. Xerencia	• N.º de veces que se solicitan os permisos de conciliación.
	A4.5 Actualizar anualmente os datos de descendentes e ascendentes a cargo das persoas traballadoras.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	• N.º de veces que se aplica a medida de conciliación desagregada por sexo. • N.º de fillos/as e as súas idades.
	A4.6 Potenciar, na medida do posible, a presenza de mulleres nas posicións onde exista infrarrepresentación feminina.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	• N.º de ascendentes a cargo.

TÁBOA DE RECURSOS DA ÁREA 4

ACCIÓN	MEDIOS MATERIAIS/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A4.1	Non require	Medios humanos da empresa	-
A4.2	Non require	Medios humanos da empresa	-
A4.3	Non require	Consultoría externa (4 H.)	500 €
A4.4	Non require	Medios humanos da empresa	-
A4.5	Non require	Medios humanos da empresa	-
A4.5	Non require	Medios humanos da empresa	-

Área 5 Condicións de traballo: Prevención de Riscos Laborais e Saúde Laboral

Obxectivo xeral:

- Integrar a igualdade entre mulleres e homes nas políticas preventivas para evitar desde a súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente ás mulleres traballadoras durante o embarazo, parto ou período de lactación introducindo un enfoque de xénero.
- Fomentar unha cultura empresarial baseada na igualdade que garanta un ambiente laboral seguro para todas as persoas traballadoras.

Obxectivos específicos:

- Revisar as avaliacións de riscos laborais desde unha perspectiva de xénero.

	ACCIÓN/MEDIDAS DA ÁREA 5	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 5. CONDICIÓN DE TRABAJO, PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS E SAÚDE LABORAL	A5.1 Realizar unha avaliación por postos que identifique os riscos laborais por medio da aplicación dunha perspectiva de xénero.	Dous anos	Responsable de xestión de persoas.	• N.º de postos analizados desde unha perspectiva de xénero.
	A5.2 Aplicar unha linguaxe non sexista e inclusiva na documentación relacionada coa seguridade e a saúde laboral.	Dous anos	Responsable de xestión de persoas.	• N.º de documentos revisados. • N.º de documentos modificados.
	A5.3 Elaborar un protocolo de protección á maternidade e xestión da situación de risco por embarazo ou lactación no que se inclúa un espazo adecuado en cada centro de traballo para o descanso da muller embarazada.	Seis meses	Responsable de PRL	• N.º de persoas ás que chega o protocolo. • N.º de centros de traballo nos que se preparou o espazo adecuado.

TÁBOA DE RECURSOS DA ÁREA 5

ACCIÓN	MEDIOS MATERIAIS/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A5.1	Non require	Técnico/a do SPRL	-
A5.2	Non require	Medios humanos da empresa	-
A5.3	Non require	Técnico/a do SPRL e medios humanos da empresa	-

Área 6 Prevención do acoso laboral, sexual e por razón de sexo

Obxectivo xeral:

- Previr a violencia no traballo e velar por un ambiente laboral libre de calquera acoso sexual ou por razón de sexo.
- Previr e erradicar o acoso sexual e por razón de sexo.

Obxectivo específico:

- Revisar os procedementos establecidos para evitar e actuar fronte a calquera risco de acoso no ambiente laboral garantindo que este estea libre de acoso, en especial do acoso sexual e por razón de sexo.

ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 6		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 6. PREVENCIÓN DO ACOSO LABORAL, SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO	A6.1 Revisar e adaptar o Protocolo de prevención do acoso sexual e por razón de sexo.	Seis meses	Comisión de Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • Texto do protocolo. • N.º de persoas que reciben a formación. • N.º de persoas novas incorporadas ás que se lles fai entrega da documentación.
	A6.2 Difusión do Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso a todo o persoal.	Seis meses	Comisión de Igualdade	
	A6.3 Elaboración dun díptico para informar o cadro de persoal.	Seis meses	Comisión de Igualdade	
	A6.4 Engadir á documentación que se entregará ás novas incorporacións un resumo das políticas de igualdade e prevención de acoso.	Un ano	Responsable de contratación	
	A6.5 Formación específica en prevención e actuación ás persoas que participen nalgunhas das fases ou momentos da investigación de denuncias.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	

TÁBOA DE RECURSOS DA ÁREA 6

ACCIÓN	MEDIOS MATERIAIS/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A6.1	Non require	Consultoría externa (8 H. aprox.)	1000 € aprox.
A6.2	Non require	Medios humanos da empresa	-
A6.3	Impresión (100 €)	Consultoría externa (2 H.)	350 €
A6.4	Non require	Medios humanos da empresa	-
A6.5	Non require	Consultoría externa (8 H. aprox.)	1000 €

Área 7 Violencia de xénero

Obxectivo xeral:

- Garantir os dereitos das mulleres vítimas da violencia de xénero.
- Propiciar e favorecer unha adecuada protección no ámbito laboral das persoas traballadoras en situación de violencia de xénero.

Obxectivos específicos:

- Establecemento de medidas de apoio ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.
- Tolerancia cero fronte a todo tipo de violencia contra as mulleres.
- Informar as traballadoras na prevención e actuación contra a violencia cara ás mulleres.
- Desenvolver unha cultura empresarial comprometida contra a violencia de xénero.

	ACCIÓN/MEDIDAS DA ÁREA 7	PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 7. VIOLENCIA DE XÉNERO	A7.1 Revisar e adaptar o Protocolo de prevención e actuación fronte á violencia de xénero.	Un ano	Comisión de Igualdade	• N.º de persoas que reciben a formación por sexo.
	A7.2 Elaboración dun díptico para informar e sensibilizar o cadro de persoal.	Seis meses	Comisión de Igualdade	
	A7.3 Redactar un documento que recolla os dereitos laborais e de seguridade social recoñecidos legal ou convencionalmente ás vítimas de violencia de xénero para a súa posterior difusión na empresa.	Seis meses	Departamento de Persoal	• Comprobar a elaboración do documento.

TÁBOA DE RECURSOS DA ÁREA 7

ACCIÓN	MEDIOS MATERIAIS/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A7.1	Non require	Consultoría externa (3 H.)	375 €
A7.2	Impresión (100 €)	Consultoría externa (2 H.)	350 €
A7.3	Non require	Consultoría externa (3 H.)	375 €

Área 8 Sensibilización e comunicación

Obxectivo xeral:

- Difundir unha cultura comprometida coa igualdade sensibilizando ao cadro de persoal na igualdade de oportunidades, así como comunicar a posta en marcha do I Plan de Igualdade, dos principios que o inspiran, os obxectivos e os resultados esperados.
- Adaptar o enfoque de xénero nas políticas de comunicación da empresa, potenciando a cultura da igualdade.
- Garantir a difusión do Plan de Igualdade.

Obxectivos específicos:

- Integrar a perspectiva de xénero nas comunicación internas e externas.
- Sensibilizar homes e mulleres na aplicación do I Plan de Igualdade.
- Integrar a igualdade na estratexia e cultura da empresa incorporando a perspectiva de xénero.

ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 8		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 8. SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN	A8.1 Realizar unha campaña específica de difusión, tanto interna coma externa, do I Plan de Igualdade.	Inmediata	Comisión de Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de persoas asistentes á acción formativa por sexo. • Informe de resultados da enquisa cualitativa
	A8.2 Realizar unha enquisa cualitativa en materia de igualdade a todo o cadro de persoal	Vixencia do plan	Comisión de Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de persoas que reciben a formación por sexo.
	A8.3 Informar as empresas colaboradoras e provedoras da empresa do compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.	Seis meses	Comisión de Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de publicacións realizadas e actualizadas.
	A8.4 Difundir unha guía de linguaxe non sexista a todas as persoas que elaboren comunicacións internas ou externas.	Seis meses	Responsable de xestión de persoas.	<ul style="list-style-type: none"> • Listaxe de materiais e

	A8.5 Revisar imaxes e comunicación visual (páxina web, folletos informativos, publicidade en televisión, comunicados de empresa, etc.) que só presentan un sexo ou que conteñen estereotipos de xénero.	Un ano	Responsable de xestión de persoas.	elementos de comunicación visual revisados e cambios realizados.
	A8.6 Realizar dúas campañas de sensibilización, nas datas do 8 de marzo e o 25 de novembro ou, alternativamente, en datas próximas a estas.	Vixencia do plan	Comisión de Igualdade	
	A8.7 Campaña bianual para fomentar o uso de medidas que favorezan a corresponsabilidade entre mulleres e homes.	Vixencia do plan	Comisión de Igualdade	

TÁBOA DE RECURSOS DA ÁREA 8.

ACCIÓN	MEDIOS MATERIAIS/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL
A8.1	Non require	Medios humanos da empresa	-
A8.2	Non require	Medios humanos da empresa	-
A8.3	Non require	Medios humanos da empresa	-
A8.4	Non require	Medios humanos da empresa	-
A8.5	Non require	Medios humanos da empresa	-
A8.6	Non require	Medios humanos da empresa	-
A8.7	Non require	Medios humanos da empresa	-

X. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO

O seguimento é un proceso que abrangue a recollida e a análise de datos para comprobar que o I Plan de Igualdade de ABECONSA cumpra os obxectivos que se propuxeron e, o que é máis importante, que responda ás necesidades e carencias detectadas no diagnóstico realizado.

Conforme ao establecido no artigo 46 da LOIMH e no RD 901/2020, os Plans de Igualdade deben incorporar sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para levar a cabo o seguimento, as partes asinantes da Comisión Negociadora do I Plan de Igualdade, unha vez aprobado, constitúense na Comisión de Seguimento e Avaliación deste.

A súa composición será paritaria e responsabilizarase de realizar o seguimento periódico das accións do Plan e avaliar o grao de cumprimento.

Aos dous anos de vixencia do plan, realizarase un informe de avaliación e seguimento sobre este.

Unha vez finalizada a súa vixencia, realizarse un informe de avaliación final do I Plan de Igualdade.

Entre as funcións que desenvolverá a Comisión de Seguimento e Avaliación, atópanse as seguintes:

- Diseñar e aprobar o seu propio Regulamento de Funcionamento interno con posterioridade á sinatura do Plan de Igualdade.
- Medir e avaliar as accións e medidas previstas no Plan de Igualdade en función dos tempos de execución previstos.
- Engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, incluso, deixar de aplicar algunha medida que conteña en función dos efectos que se vaian apreciando en relación coa consecución dos seus obxectivos.
- Propoñer medidas correctoras para reparar as posibles desviacións na implantación das accións ou medidas acordadas no Plan.
- Elaborar un informe anual das accións ou medidas acordadas no plan co obxectivo de reflectir o progreso en materia de igualdade dentro da estrutura organizativa.
- Realizar funcións asesoras e informativas en materia de igualdade destinadas ás persoas traballadoras da empresa.
- Realizar avaliacións parciais da implantación das accións e medidas previstas.
- Estudiar e analizar os resultados e obter conclusións.
- Recoller e planificar suxestións de actuación.

Así mesmo, a Comisión de Seguimento e Avaliación será a encargada de solucionar as posibles discrepancias que puideran xurdir na aplicación, o seguimento, a avaliación ou a revisión do I Plan de Igualdade de ABECONSA. De non haber acordo, as partes recorrerán á AGA ou á Inspección de Traballo para solicitar mediación.

Cando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, a revisión do Plan de Igualdade implicará a actualización do diagnóstico, así coma das medidas do Plan de Igualdade na medida necesaria.

As medidas do Plan de Igualdade poderán revisarse en calquera momento durante a súa vixencia co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, incluso, deixar de aplicar algunha medida que conteña en función dos efectos que se vaian apreciando en relación coa consecución dos seus obxectivos.

A empresa obrígase a dotar a Comisión de Seguimento e Avaliación dos recursos humanos e materiais necesarios para poder levar a cabo as accións e medidas acordadas no Plan.

Establécese como área prioritaria a área de actuación fronte ao acoso.

Estímase en oito mil vinte e cinco euros (8825 €) o importe destinado para o seguimento e a avaliación do I Plan de Igualdade. A continuación de cada táboa de accións/medidas detállase a asignación orzamentaria estimada para cada unha das accións establecidas en cada área de actuación.

Apróbase o modelo que se empregará no proceso de seguimento e avaliación do Plan de Igualdade como ferramenta na que se desenvolven os seguintes indicadores:

- **Indicadores de resultado:**

INDICADORES DE RESULTADO	Nivel de execución do Plan
	N.º, sexo e perfil profesional das persoas beneficiarias das accións
	Grao de desenvolvemento dos obxectivos considerados
	Relación entre os obxectivos do plan e o nivel de execución

- **Indicadores de proceso:**

INDICADORES DE PROCESO	Detección de necesidades: informativas, formativas e de difusión
	Grao de información e difusión entre o cadro de persoal
	Grao de adecuación dos recursos humanos e materiais
	Incidencias, dificultades e solucións achegadas

- **Indicadores de impacto:**

INDICADORES DE IMPACTO	Redución de desigualdades entre mulleres e homes do cadro de persoal
	Aumento do coñecemento e a concienciación respecto á igualdade de oportunidades
	Cambios na cultura da empresa

As partes, en conformidade co contido do I Plan de Igualdade de ABECONSA, acordan por unanimidade a súa adhesión total e incondicional e asinan en conformidade a acta final que se achega a este documento na que se autoriza á Dirección da empresa a súa publicación nos rexistros públicos correspondentes.

As persoas que integran a Comisión Negociadora, en virtude da modificación introducida no artigo 46.2 da LOIMH polo RD-lei 6/2009 e os RD 901/2020 e 902/2020, comprométense a incorporar como nova medida que se realizará para o exercicio 2020 unha auditoría retributiva entre mulleres e homes, en conformidade coa citada nova redacción do artigo 46.2 da LOIMH e o RD 902/2020, que na súa disposición adicional terceira establece que se elaborará unha guía técnica con indicacións para a realización de auditorías retributivas con perspectiva de xénero.

O I Plan de Igualdade inscribírase no rexistro que corresponda en conformidade coa normativa de aplicación. Pola entrada en vigor dos RD 901/2020 e 902/2020, convocarase a Comisión de Igualdade para efectuar as revisións que se precisen para a súa adecuación á nova normativa e realizar as modificacións que procedan.

A Coruña, 26 de outubro de 2021

ANEXO

PLAN DE IGUALDADE

FICHA DE SEGUIMIENTO

Área

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN/CÓDIGO	
PERSOA OU DEPARTAMENTO RESPONSABLE	
PERÍODO DE SEGUIMIENTO	
DATA	
MEDIOS MATERIAIS	
MEDIOS HUMANOS	

DESENVOLVEMENTO DA ACCIÓN

ACTIVIDADES PREVISTAS:					
Cumprimento dos obxectivos	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
CAUSAS:	Falta de recursos humanos				
	Falta de recursos materiais				
	Falta de tempo				
	Falta de participación				
	Descoordinación entre departamentos				
	Descoñecemento do desenvolvemento				
	Outros				
Nivel de execución da acción	Ningún	Baixo	Medio	Alto	Total
Número de participantes	Mulleres		Homes		
RESULTADOS POR INDICADORES:	Mellor	Sen cambios	Peor	Non procede	

INCIDENCIAS NO DESENVOLVEMENTO DAS ACTIVIDADES

DIFICULTADES/BARREIRAS	SOLUCIÓN

MODIFICACIÓN PROPOSTAS

--



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: ABECONSA SL
Expediente: 90/11/1420/2021
Fecha: 02/03/2022
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: JUAN LUIS PRADO ALVAREZ
Código 90112122112022.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa ABECONSA, S.L. (Loc: JP31OF77).

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,
VERONICA MARTINEZ BARBERO

VERONICA MARTINEZ BARBERO

www.mitramiss.gob.es

C/ PÍO BAROJA 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 20 27
FAX: 91 363 20 38
Código DIR3: EA0021366

CSV : RCC-94ea-172d-f0b4-8430-39c8-aaa2-023b-50b6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 02/03/2022 10:12 | NOTAS : F