



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^ª BEATRIZ AMEIRO MEIROSO
32706029-1

FDO: José Luis WOYNA BOTA
32704973 6
FDO: M^ª 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.




Four handwritten signatures in blue ink are located on the left side of the page. The top signature is a cursive signature in black ink. Below it is a small blue arrow pointing to the right. The second signature is a cursive signature in blue ink. The third signature is a cursive signature in blue ink. The fourth signature is a cursive signature in blue ink.

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.

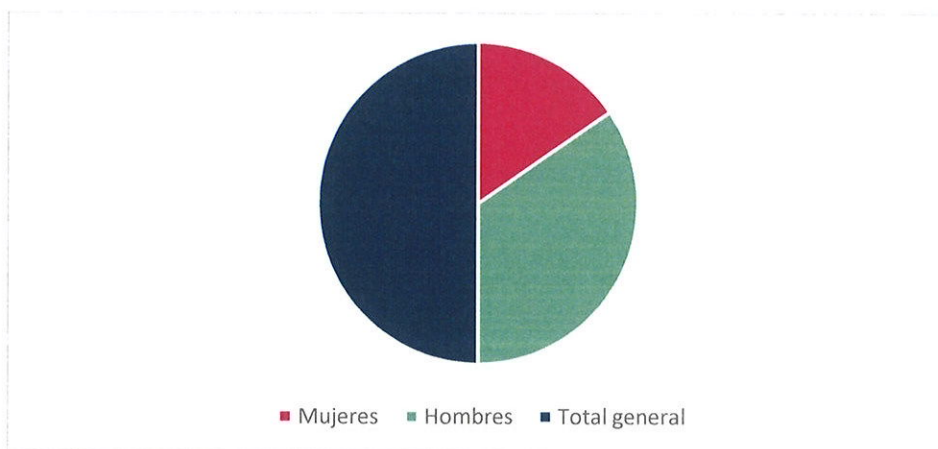
CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL E INFRARREPRESENTACIÓN

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.

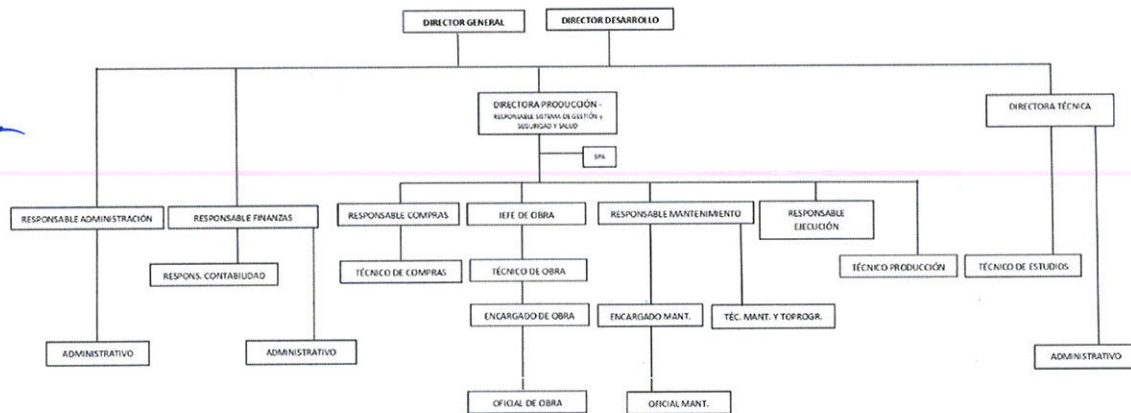
El número total de hombres en plantilla durante el año 2020 ha sido de 72, un 69% de la plantilla.

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

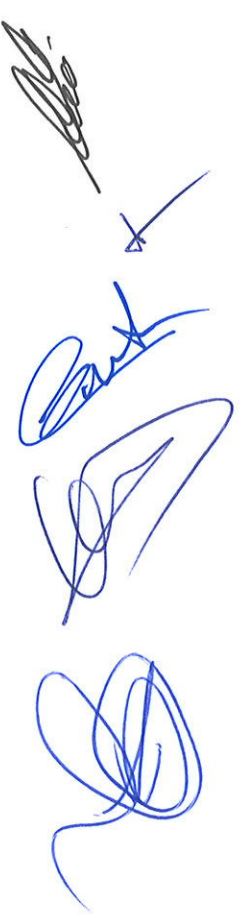
Como parte integrante del Plan de Igualdad se adaptará el Protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo al convenio 190 OIT.

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

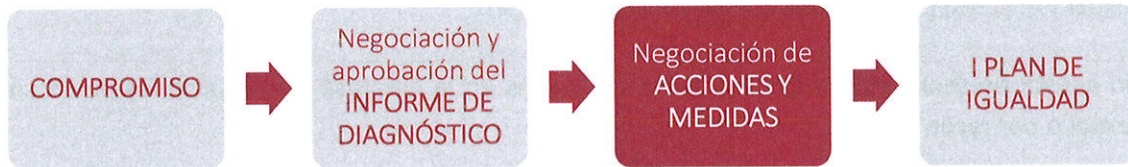
En términos generales, no se usa un lenguaje neutro en las comunicaciones externas de la empresa, así como en la documentación de uso interno, como en el organigrama, los procedimientos de selección de personal, promoción interna o de necesidades formativas.



Handwritten signatures in blue ink, including a signature at the top left, a signature with a checkmark below it, and two more signatures below that.

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.
	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
AREA 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:**

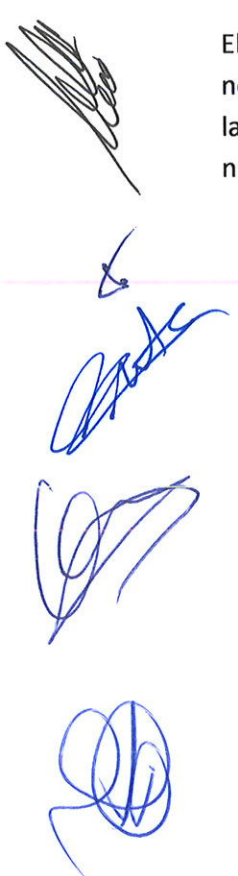
INDICADORES DE IMPACTO	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla
	Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
	Cambios en la cultura de la empresa

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	

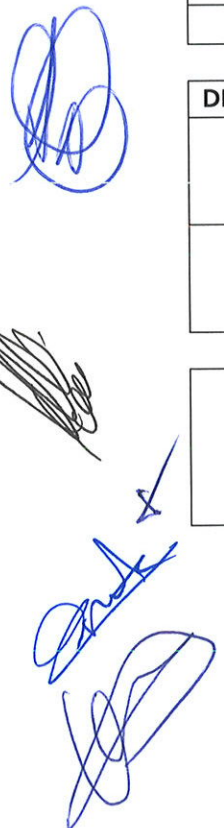
DESARROLLO DE LA ACCIÓN

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