



# 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:** Construción
- **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
- **Páxina web:** <https://abeconsa.com>
- **Convenios colectivos:**

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

**Provinciais:**

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

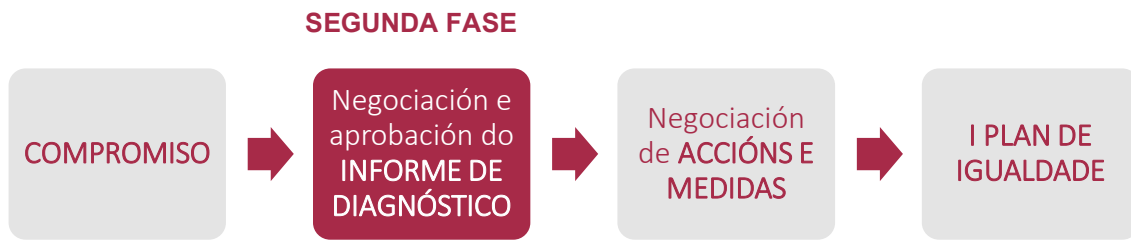


O día 1/6/2021, a empresa formalizou un contrato coa consultora ECLOS CONSULTING GROUP SLP para a prestación de servizos de consultoría e asistencia co propósito da elaboración e a aprobación dun plan de igualdade en ABECONSA SL.

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. METODOLOGÍA

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.

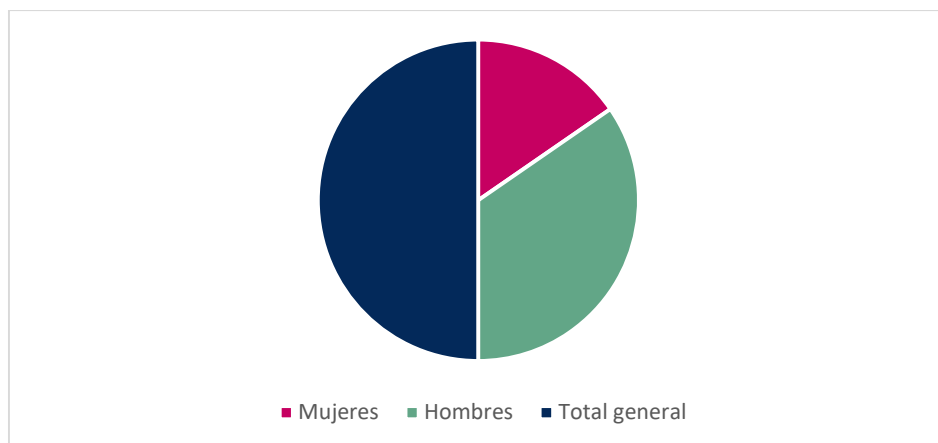
## CARACTERÍSTICAS DO PERSOAL E INFRARREPRESENTACIÓN

### 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.

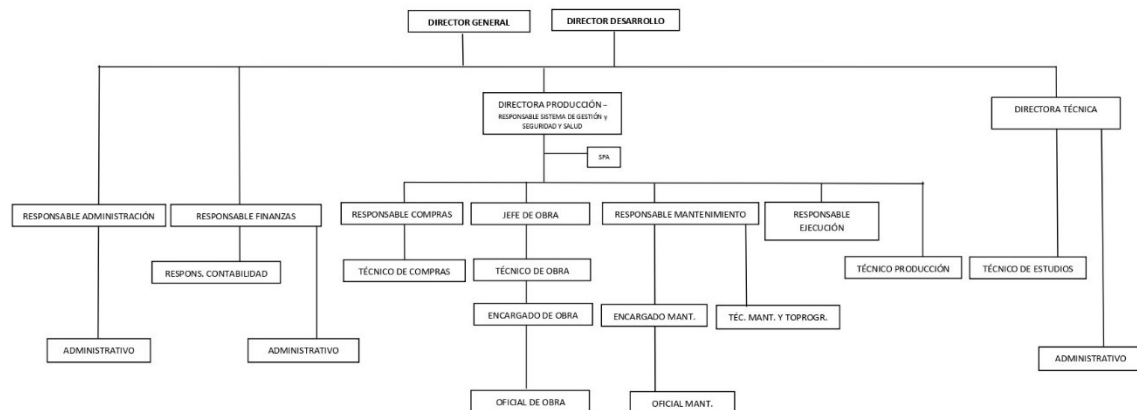
O número total de homes que formaban parte do cadro de persoal durante o ano 2020 foi de 72, o que supón un 69 % do cadro.

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

ABECONSA é unha empresa que non acada 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, adaptarase 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 corrixir 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.

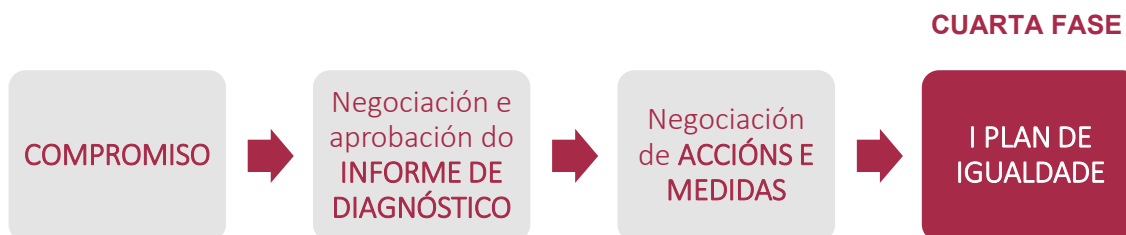
Seguindo a metodoloxía de traballo empregada para efectuar o diagnóstico previo de situación da empresa, as accións que se levarán a cabo defínense e concrétanse no modelo de ficha que se achega en anexo e no que se indican os seguintes aspectos con relación a cada acción:

- 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	<b>A1.1</b> 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"> <li>• N.º de homes e mulleres do departamento de persoal que recibiron formación.</li> </ul>
	<b>A1.2</b> 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"> <li>• N.º de candidaturas recibidas de mulleres e homes para cada posto.</li> <li>• N.º de erros detectados como linguaxe sexista.</li> <li>• N.º de homes e mulleres incorporados a cada posto ofertado.</li> </ul>
	<b>A1.3</b> 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"> <li>• Realizar un informe detallado de cada proceso.</li> </ul>
ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 1		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES

ÁREA 1. SELECCIÓN E CONTRATACIÓN. INFRA-REPRESENTACIÓN FEMININA	<b>A1.4</b> 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"> <li>• N.º de extincións contractuais por vontade das persoas traballadoras desagregadas por sexo e centro de traballo.</li> <li>• Análise dos motivos de cesamento con perspectiva de xénero.</li> <li>• N.º de ofertas con pouca resposta de mulleres nas que se inclúan os seus datos.</li> <li>• N.º de mensaxes propostas e o seu contido.</li> </ul>
	<b>A1.5</b> 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	
	<b>A1.6</b> 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	
	<b>A1.7</b> 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	<b>A2.1</b> 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"> <li>• N.º de cursos realizados fóra da xornada laboral.</li> <li>• N.º de accións formativas realizadas por duración, tipoloxía e sexo.</li> <li>• N.º de persoas que realizan a formación de xeito obrigatorio ou voluntario.</li> <li>• N.º de persoas formadas en igualdade por departamentos.</li> </ul>
	<b>A2.2</b> 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.	
	<b>A2.3</b> 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.	
	<b>A2.4</b> 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.	
	<b>A2.5</b> Realizar formación específica sobre o uso de linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	
	<b>A2.6</b> Introducir formación en igualdade no itinerario formativo das novas incorporacións.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.	

	<b>A2.7</b> Testar o grao de aproveitamento das formacións en materia de igualdade impartidas a través de enquisas a mostras representativas do cadro de persoal por actividade.	Cada dous anos	Responsable de xestión de persoas.
	<b>A2.8</b> Incrementar a presenza de mulleres en accións formativas relacionadas con postos de responsabilidade e postos masculinizados na empresa	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.
	<b>A2.9</b> Velar polo acceso en igualdade de condicións ás accións formativas no marco do Plan de Formación.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas.
	<b>A2.10</b> 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.	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	-

ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E PROMOCIÓN		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E PROMOCIÓN	<b>A2.11</b> 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"> <li>N.º de postos analizados desde a perspectiva de xénero.</li> <li>N.º de mulleres e homes promovidos/as</li> <li>N.º de postos ofertados para promover.</li> <li>Colaboracións establecidas e n.º de mulleres incorporadas por esta vía.</li> <li>N.º de publicacións realizadas e medios utilizados para este fin.</li> <li>N.º de seguimentos das promocións que inclúan todos os datos, desagregados por sexos, sobre tipo de contrato e xornada.</li> </ul>
	<b>A2.12</b> 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	
	<b>A2.13</b> 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	
	<b>A2.14</b> 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	
	<b>A2.15</b> 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.	
	<b>A2.16</b> 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.	
	<b>A2.17</b> 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	<b>A3.1</b> Establecer criterios claros, obxectivos, non discriminatorios na estrutura salarial e nas avaliacións de postos.	Vixencia do plan	Responsable de xestión de persoas. Xerencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios medios e medianas anuais por conceptos retributivos, grupo profesional, posto, estudos e sexo.</li> <li>• N.º de persoas por sexo que fan uso da medida relativa ás axudas de custo.</li> </ul>
	<b>A3.2</b> 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	
	<b>A3.3</b> 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	<b>A4.1</b> 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.
	<b>A4.2</b> 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.
	<b>A4.3</b> 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.
	<b>A4.4</b> 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.
	<b>A4.5</b> 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.
	<b>A4.6</b> 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.

ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 5		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 5. CONDICIÓN DE TRABAJO, PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS E SAÚDE LABORAL	<b>A5.1</b> 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.
	<b>A5.2</b> 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.
	<b>A5.3</b> 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:

- Prever a violencia no traballo e velar por un ambiente laboral libre de calquera acoso sexual ou por razón de sexo.
- Prever 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	<b>A6.1</b> 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"> <li>• Texto do protocolo.</li> <li>• N.º de persoas que reciben a formación.</li> <li>• N.º de persoas novas incorporadas ás que se lles fai entrega da documentación.</li> </ul>
	<b>A6.2</b> Difusión do Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso a todo o persoal.	Seis meses	Comisión de Igualdade	
	<b>A6.3</b> Elaboración dun díptico para informar o cadro de persoal.	Seis meses	Comisión de Igualdade	
	<b>A6.4</b> Engadir á documentación que se entregará ás novas incorporacións un resumo das políticas de igualdade e prevención de acoso.	Un ano	Responsable de contratación	
	<b>A6.5</b> Formación específica en prevención e actuación ás persoas que participen nalgúns 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.

ACCIÓNS/MEDIDAS DA ÁREA 7		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 7. VIOLENCIA DE XÉNERO	<b>A7.1</b> 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.
	<b>A7.2</b> Elaboración dun díptico para informar e sensibilizar o cadro de persoal.	Seis meses	Comisión de Igualdade	
	<b>A7.3</b> 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.

ACCIÓN/MEDIDAS DA ÁREA 8		PERÍODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 8. SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN	<b>A8.1</b> 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"> <li>• N.º de persoas asistentes á acción formativa por sexo.</li> <li>• Informe de resultados da enquisa cualitativa</li> </ul>
	<b>A8.2</b> 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"> <li>• N.º de persoas que reciben a formación por sexo.</li> </ul>
	<b>A8.3</b> 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"> <li>• N.º de publicacións realizadas e actualizadas.</li> </ul>
	<b>A8.4</b> 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"> <li>• Listaxe de materiais e</li> </ul>

	<b>A8.5</b> 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.
	<b>A8.6</b> 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	
	<b>A8.7</b> 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 SEGUIMIENTO

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.
- Estudar 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**

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

**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**

<b>DIFICULTADES/BARREIRAS</b>	<b>SOLUCIÓN</b>

**MODIFICACIÓNS 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](http://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