

PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



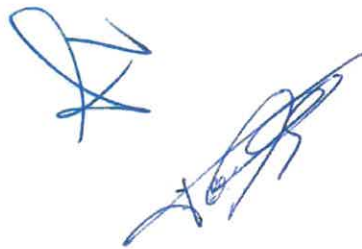
II PLAN DE IGUALDAD

ABECONSA, SL
CL COMANDANTE FONTANES Nº 11, 1º
15003 A CORUÑA (GALICIA)
ESPAÑA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ANTECEDENTES.....	3
3. METODOLOGÍA.....	5
4. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	6
5. DEFINICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD.....	11
6. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	13
7. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO.....	15
8. OBJETIVOS Y MEDIDAS.....	26
9. VIGENCIA.....	43
10. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	44
ANEXO I - FICHA DE SEGUIMIENTO.....	48
ANEXO II - CRONOGRAMA.....	50



1. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de lo establecido en la Constitución del año 1978, en sus 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 -en adelante LOIMH-, estableciéndose en su Título IV, capítulos I al IV, toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 LOIMH, la Empresa asume la obligación y compromiso de realizar un Plan de igualdad.

Con la entrada en vigor de la 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 50 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.


2. ANTECEDENTES

La Dirección de ABECONSA, consciente de la necesidad de establecer un marco normativo general en el centro, y de conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46 LOIMH, y los RD 901 y 902/2020, puso en marcha los mecanismos oportunos, con el fin de detectar si existen obstáculos que permitan alcanzar la igualdad real realizando un diagnóstico, negociado y con carácter previo al establecimiento de los objetivos y medidas en un Plan de igualdad que corrijan los desequilibrios y desigualdades que se puedan estar produciendo en su seno entre hombres y mujeres, analizando para ello diversas áreas como el acceso a la Empresa, 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 (RLPT)'*.

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 (art. 46.3 LOIMH).



Página 3 de 54




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 (art. 46.1 LOIMH).

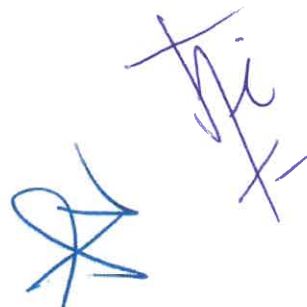
La Dirección de la Empresa se compromete con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de políticas que integren la igualdad en su sistema general de gestión.

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

Entre las funciones de la Comisión Negociadora se encuentran las que a continuación se indican de conformidad con el artículo 6 RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

- 1. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.*
- 2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.*
- 3. Identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, 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.*
- 4. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la Empresa.*
- 5. 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.*
- 6. Remisión del plan de igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.*
- 7. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la Comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.*
- 8. Además, corresponderá a la Comisión Negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.*

La elaboración del diagnóstico se realizó en el seno de la Comisión de igualdad, para lo cual, la Dirección de la Empresa facilitó toda la información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos salariales según lo establecido en el artículo 28.2 ET y el RD 902/2020.



3. METODOLOGÍA

Se han establecido indicadores cualitativos y cuantitativos partiendo de un análisis estadístico en el que se han tratado los datos por variables: la media, la mediana y la desviación estándar.

Tratándose de datos objetivos, permiten identificar la situación exacta en que se encuentra la Empresa aplicando indicadores de género como paso previo necesario para definir acciones, establecer las estrategias y la práctica a adoptar para mejorar la situación de las mujeres en la Organización y contribuir a lograr los objetivos que se establezcan a través del II Plan de Igualdad, previa negociación con la representación de las personas trabajadoras.

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:

1. Describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres en la Organización.
2. Visualizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarse a sus causas.
3. Indicar los cambios o tendencias de evolución en la situación de las mujeres con relación a los hombres, así como las desigualdades de género y sus causas.

Para ello se han establecido los indicadores por variables, en términos absolutos y en términos relativos, permitiendo ordenar la relación 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 Organización.

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 profesional 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 Organización.

Posteriormente, se han analizado los datos y se han elaborado unas conclusiones por variables que se incorporan a este informe divididas por áreas.



4. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Datos de la Empresa						
Razón social	ABECONSA S.L.					
CIF	B:15157779					
Domicilio social	CL COMANDANTE FONTANES NÚM. 11, 1º 15003 A CORUÑA					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	1988					
Convenio colectivo	CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN PROVINCIA DE A CORUÑA AÑOS 2022-2026 CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN PROVINCIA DE PONTEVEDRA AÑOS 2022-2023 CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID AÑO 2025					
Web corporativa	HTTPS://ABECONSA.COM					
e-mail	PERSONAS@ABECONSA.COM					
Teléfono	(+34) 981 910 800					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	CONSTRUCCION					
CNAE	4101 – Construcción de edificios residenciales					
Descripción de la actividad	Edificación en general					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	27	Hombres	78	Total	105
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de RRHH	Sí					
Centros de trabajo:	A Coruña. Personas contratadas y desplazadas a obras en Pontevedra y Madrid.					
Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0







Origen de ABECONSA

ABECONSA S.L. nace en Ferrol a finales de los años ochenta del siglo pasado, acreditando una experiencia de más de 35 años como empresa constructora. En 2004 la historia de ABECONSA cobra un impulso decisivo cuando uno de los principales grupos empresariales de Galicia, incorpora a ABECONSA a su estructura empresarial.

La Empresa adquiere así una nueva dimensión aprovechando la experiencia gestora de un holding que también está presente, entre otros, en sectores como medioambiente, náutica, inmobiliario y cuidado y bienestar de personas mayores, en el espacio nacional.

El grupo al que pertenece ABECONSA se denomina FIGRUPO EMPRESARIAL, S.L. holding a la vanguardia de la innovación y la sostenibilidad, además de ejemplo de esfuerzo, integridad, ética, emprendimiento y respeto por el entorno en el que se enmarca la actividad de sus empresas.

En el año 2009, además de consolidar su marca en el mercado gallego, ABECONSA consigue entrar con fuerza en la Comunidad de Madrid.

En el año 2013, la Empresa ubica sus oficinas centrales en A Coruña, en donde se sitúan los servicios generales.

ABECONSA tiene como actividad principal, la edificación de edificios residenciales (CNAE 4101), actuando asimismo en otras áreas como industrial, infraestructuras, rehabilitación y mantenimiento.

El principal foco de actividad de ABECONSA se encuentra en Galicia y Madrid, pero está presente en toda España.

Personal de ABECONSA

Contamos con un equipo de personas trabajadoras altamente cualificadas y experimentadas, capaz de transformar ideas en realidad. Su dedicación garantiza el éxito de cada proyecto.

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

Construimos relaciones sólidas y duraderas.

Valores corporativos de ABECONSA

Bajo los principios de prudencia y fiabilidad, y con la máxima de 'CADA OBRA ES UN COMPROMISO CUMPLIDO', la Empresa ha sabido adaptarse a los cambios del sector de la construcción manteniendo una línea de negocio sólida y estable en los mercados en los que opera, destacando en valores como:



Página 7 de 54



- **EXCELENCIA:** Cada obra refleja la dedicación a la excelencia y a cumplir con los más altos estándares. Garantía de solvencia y capacidad técnica. Mejora continua.
- **COMPROMISO Y CALIDAD:** Fuerte compromiso con el cumplimiento de plazos, manteniendo la calidad en la ejecución de cada uno de los proyectos.
- **SOSTENIBILIDAD:** Fundamental en la orientación de la Empresa, priorizando siempre prácticas responsables desde el punto de vista medioambiental, social, ...
- **RELACIONES A LARGO PLAZO:** Generar confianza y relaciones a largo plazo tanto con las personas trabajadoras que integran la Empresa como con proveedores/as y clientes/as.
- **SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** Garantiza condiciones de trabajo óptimas, minimizando riesgos y cumpliendo rigurosamente con todas las normativas de prevención.

Además, cabe mencionar que el Código de ética constituye el marco de referencia ético y de cumplimiento normativo por el que se rigen las actividades de la Empresa en todos los ámbitos de actuación, tanto internamente como en su relación con terceros.

Este Código recoge los principios y valores éticos que guían el trabajo diario de la Organización, de sus órganos de administración y de todas las personas trabajadoras, y que han de ser observados en todas las facetas de la actividad económica. Se configura como pieza central del modelo de cumplimiento normativo de la Empresa y es el cauce para el desarrollo de otros valores corporativos que, a continuación, se relacionan:

- Integridad, honradez, ética, responsabilidad en las actuaciones de la Empresa;
- Lealtad responsable ante el cliente, proveedores, personas trabajadoras, ...;
- Transparencia en la difusión de la información, que será adecuada, veraz y contrastable;
- Igualdad y evitar la discriminación;
- Gestión con arreglo a las exigencias del buen gobierno corporativo.

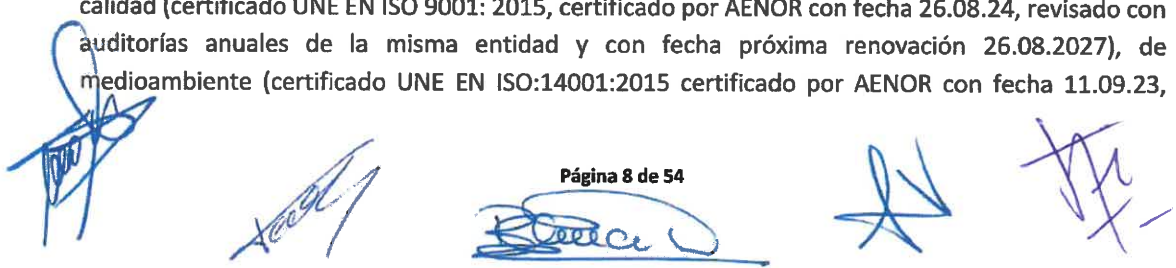
Canal responsable de ABECONSA

Es un canal de comunicación del que la Empresa dispone para la presentación confidencial de quejas, consultas, dudas, denuncias y/o reclamaciones relacionadas con conductas irregulares o cualquier infracción de la legislación vigente relacionadas con el Código Ético y normativa anticorrupción.

Está dirigido a todas las personas relacionadas con la Organización: personas de la plantilla, clientes/as, proveedores/as, etc.

Acreditaciones técnicas de ABECONSA

Calidad y medioambiente: La Empresa ha obtenido las certificaciones en sus sistemas de gestión de calidad (certificado UNE EN ISO 9001: 2015, certificado por AENOR con fecha 26.08.24, revisado con auditorías anuales de la misma entidad y con fecha próxima renovación 26.08.2027), de medioambiente (certificado UNE EN ISO:14001:2015 certificado por AENOR con fecha 11.09.23,



revisado con auditorías anuales de la misma entidad y con fecha vencimiento/próxima renovación 11.09.2026).

El compromiso con la calidad, respeto por el medio ambiente y responsabilidad social han sido una constante a lo largo de la trayectoria empresarial de la Empresa basado en unas premisas concretas: fomento de las actividades para reducir el impacto ambiental de las obras y acciones de mejora del medio ambiente y restauración de espacios degradados.

Seguridad y salud en el trabajo: la Empresa valora a su personal y lo considera su mejor activo y, consecuente con esa idea, solicitó y obtuvo la certificación internacional de sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (UNE-EN ISO 45.001:2023 certificado por AENOR con fecha 23.07.23, revisado con auditorías anuales de la misma entidad y fecha de próxima renovación 23.07.2027).

Representación Legal de las Personas Trabajadoras

ABECONSA no dispone de representación legal de las personas trabajadoras.

Ante la inexistencia de RLPT en la Empresa, y siguiendo el cauce del artículo 5.3 RD 901/2020, en fecha 07/01/2026 la Empresa solicitó de los sindicatos más representativos y 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 y Madrid, 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 II Plan de Igualdad de ABECONSA, como representación sindical.

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

En fecha 3 de marzo de 2026 se acuerda la constitución de la comisión negociadora del II Plan Igualdad, integrada en paridad por tres (3) miembros en representación sindical de las personas trabajadoras en ausencia de RLPT, nombrados por los sindicatos CCOO (1 miembro), CIG (1 miembro) y UGT (1 miembro), y, en paridad, 3 miembros designados en representación de la Empresa nombrados por ésta, con objeto de negociar, elaborar y aprobar el II Plan de Igualdad previo diagnóstico de la situación y de conformidad con los artículos 45 y 46 LOIMH y los RD 901/2020 y RD 902/2020.

Representación social:

Por CCOO del HABITAT, Don Jaime López Navarro,

Por CIG, Don Lucas Quintas Gómez,

Por UGT, Doña Adriana Florez Viela,

Representación empresarial:

Doña Blanca Esther López Hernández, Directora de Admón., Finanzas y Personas.

Doña Tamara Arranz Sánchez-Tembleque, Directora Técnica.



Página 9 de 54



Don José Luis Molina Botas, Director General.

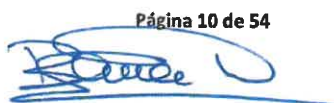
La Comisión Negociadora ha estado asistida por la asesora externa María Ángeles García Pérez, abogada y auditora sociolaboral con titulación de máster en Igualdad y género, y por persona asesora de la Empresa María Teresa Camoira Villamor, Licenciada en Ciencias de trabajo con titulación de Experta en elaboración y negociación en planes de igualdad.

La Comisión Negociadora designada, previa convocatoria, y al efecto de dar cumplimiento al mandato recibido, se reúne los días 3 de marzo, 8 y 30 de abril 2026 levantando acta de los asuntos tratados y acuerdos alcanzados.

La elaboración del diagnóstico se ha realizado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la Dirección de la Empresa facilitó, conforme establece el RD 901/2020, todos los datos e información necesaria para su elaboración, así como los datos del Registro retributivo regulados en el artículo 28.2 ET y la valoración de puestos de trabajo conforme a lo establecido en el RD 902/2020.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Molina Botas'.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'García Pérez'.

Página 10 de 54

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Camoira Villamor'.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'García Pérez'.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Molina Botas'.

5. DEFINICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

En la elaboración de este Plan de Igualdad, y con el fin de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se asumen y aplican las definiciones recogidas en la LOIMH para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en otras normas de aplicación. El RD 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, amplió la obligación de contar con un plan de igualdad a las empresas con más de 50 personas trabajadoras.

Así, el presente Plan de igualdad asume como propias las siguientes definiciones:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Implica la garantía de ausencia de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Se considera discriminación directa la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. Se hará hincapié en la vigilancia, control y erradicación de aquellas desviaciones relacionadas con la maternidad, asunción de obligaciones familiares y/o estado civil.
- Igualdad de trato y de oportunidades. En el ámbito de aplicación del artículo 5 LOIMH, este principio hace referencia a la garantía en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y las relacionadas con el despido y la afiliación y participación en las organizaciones.
- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. Igualmente, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 10 LOIMH).
- Acoso sexual, por razón de Sexo, orientación sexual o identidad de género. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Por su parte, comporta el acoso por razón de sexo cualquier comportamiento no deseado realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Finalmente, se identifica el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género con todo comportamiento que, en función de la

orientación sexual o de la identidad de género de una persona, persiga atentar contra su dignidad y/o crear un espacio intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Se trata de la obligación de la persona empleadora de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en sus elementos o condiciones (art. 28 ET).
- Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 LOIMH)
- Indemnidad frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona haya presentado queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 LOIMH).
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias (art. 10 LOIMH).
- DERECHOS DE CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. Se trata del conjunto de derechos que garantizan el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares para distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres y su dedicación al trabajo.



6. INFORME DE DIAGNÓSTICO

El informe de diagnóstico tiene como objetivo realizar un análisis de la situación de la Empresa y la posición que ocupan las mujeres y los hombres en la Organización, en cuanto a su presencia y participación, así como respecto a los elementos culturales y de gestión que puedan producir desigualdades o desequilibrios en la participación de mujeres y hombres dentro de la Organización.

Se analiza la estructura organizativa de la Empresa con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

La finalidad del diagnóstico es servir de base para la realización del plan de igualdad: la determinación de las acciones y medidas a adoptar para garantizar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa eliminando los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real.

Para realizar el diagnóstico se ha analizado la documentación e información correspondiente al año 2024. La información para el informe fue recogida desde el mes de octubre de 2025 hasta marzo de 2026.

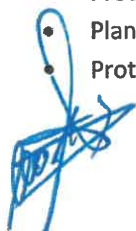
En lo que respecta a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración, ABECONSA SL ha formalizado un contrato de prestación de servicios con ECLOS CONSULTING GROUP SLP que ha asignado como persona consultora para el proyecto a Dña. María Ángeles García Pérez, abogada y auditora sociolaboral especialista en políticas de igualdad, para la prestación de servicios de consultoría y asistencia en la elaboración del Plan de Igualdad.

Inicialmente, y como primera etapa, se analizó 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 Organización.
- Los aspectos de gestión que pueden 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 documentación e información previamente solicitada y aportada por la Empresa:

- Informes de Vida Laboral correspondientes a los periodos 01/01/2024 a 31/12/2024.
- Modelo 190 del ejercicio 2024.
- Convenios colectivos de aplicación.
- Organigrama de ABECONSA
- Registros del personal: edades de la plantilla; nivel de formación; registro de ingresos y ceses relativos al ejercicio 2024; procesos de IT (enfermedad común y profesional y accidente laboral y no laboral); permisos nacimiento; permisos y licencias; procesos de promoción y selección; medidas de conciliación y corresponsabilidad, y tabla salarial.
- Registro de las acciones formativas impartidas (tipo de acción/duración/asistencias).
- Procedimientos de gestión de la selección, formación y promoción.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales y procedimiento de personas vulnerables.
- Protocolo de acoso y procedimiento de investigación de denuncias.



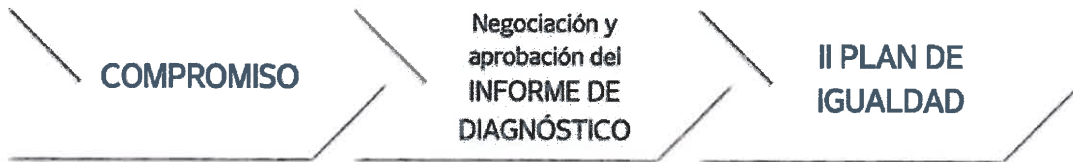
Página 13 de 54



- Registro retributivo ejercicio 2024, Valoración puestos de trabajo y auditoría retributiva.

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

FASES DEL PROCESO



7. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

Características del personal, infrarrepresentación y conclusiones por variables

Del análisis de la información aportada por la Empresa y que corresponden al año de 2024, el total de personal al servicio de la Empresa ha sido el siguiente:

El número total de mujeres en plantilla durante el año 2024 supone un 25,71% sobre el total de la plantilla.

El número total de hombres en plantilla durante el año 2024 supone un 74,29% sobre el total de la plantilla.

Aunque la empresa dispone de tres códigos de cotización diferenciados, la actividad constructiva implica una prestación de servicios vinculada a obras concretas. Por este motivo, y con el fin de homogeneizar el análisis, todo el personal se ha considerado adscrito al centro de trabajo de A Coruña.

La Empresa tiene al personal distribuido en obras, 8 en la provincia de Madrid, 1 en la provincia de Pontevedra y en 11 obras en la provincia de A Coruña, provincia ésta donde la Empresa tiene su sede central. Por tanto, y por cuanto la actividad constructiva implica una prestación de servicios vinculada a obras concretas, y con la finalidad de homogeneizar el análisis, se ha considerado adscrita a un único centro de trabajo, el de A Coruña, a todas las personas trabajadoras.

Como consecuencia de lo expuesto, ABECONSA es una Empresa masculinizada, superando por sexo el límite superior del sesenta por ciento e inferior del cuarenta por ciento, de conformidad con lo dispuesto en la DA 1ª LOIMH a efectos de composición equilibrada de mujeres y hombres.

Por consiguiente, resultó preciso realizar un análisis de la posición que ocupan las mujeres y hombres en la Organización por variables y conocer si pudieran 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.

La media y mediana de situación de alta laboral en el año 2024 ha sido la siguiente en la Empresa:

1. Media: Las mujeres han estado en situación de alta una media de 320 días, mientras que en los hombres la media ha sido de 303 días.
2. Mediana: La de las mujeres se sitúa en 365 días, la de los hombres se sitúa en 365 días.

Un mayor número de las personas trabajadoras que conforman la plantilla se encuentra encuadrada en la banda de edad de entre 51 y 60 años que representan un 35% sobre el total de la plantilla. De dicha cifra, el 14% son mujeres y el 86% son hombres.

En cuanto a la media de la antigüedad se sitúa en 8 años para las mujeres y en 6 años para los hombres. La mediana se sitúa en 4 años para las mujeres y en 3 años para los hombres. El máximo de antigüedad es de 24 años en los hombres y 26 en las mujeres. En ambos sexos hay personas con menos de 1 año de antigüedad.



El análisis de la distribución de la plantilla según la antigüedad permite apreciar que un mayor número de personas trabajadoras tiene entre 1 y 3 años de antigüedad que representan un 28% sobre el total de la plantilla. El 31% son mujeres y el 69% son hombres.

Del análisis de la variable relativa a la tipología de los contratos, se puede observar lo siguiente:

La totalidad de las personas trabajadoras (el 100%) mantiene una relación de trabajo de carácter indefinido (contratos 100 y 189), representando las mujeres el 26% y los hombres el 74%.

En lo que respecta a las jornadas de trabajo, el 97% de la plantilla tiene una relación laboral a tiempo completo. Las mujeres representan el 25% y los hombres el 75%.

El 3% restante de la plantilla tiene una jornada inferior al 100%: 2 mujeres que representan el 67% y 1 hombre que representa el 33%. La situación de las personas con jornadas reducidas mantiene relación con la adopción de medidas de conciliación personal, familiar y laboral; en concreto, ambas mujeres por cuidado de menor, y el hombre por cuidado de familiar.

Un mayor número de personas trabajadoras se encuadra en el grupo de cotización 4 (Ayudantes no titulados). El grupo 4 encuadra al 40% sobre el total de la plantilla, de las que el 36% son mujeres y el 64% hombres. Se trata de un grupo masculinizado.

El grupo de cotización 8 (Oficiales de 1ª y 2ª) es el siguiente que ocupa a un mayor número de personas trabajadoras. Este grupo supone el 30% sobre el total de la plantilla, únicamente constituido por hombre. Se trata de un grupo totalmente masculinizado.

El grupo de cotización 2 (Ingenieros/as Técnicos/as, Peritos y Ayudantes Titulados/as) es el siguiente que ocupa a un mayor número de personas trabajadoras. Este grupo supone el 15% sobre el total de la plantilla y se encuentra constituido por un 19% de mujeres (19%) y un 81% de hombres. Se trata de un grupo masculinizado.

El grupo de cotización 1 (Ingenieros/as y Licenciados/as. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c del ET) agrupa a un total de 8 personas trabajadoras de las que el 38% son mujeres % y el 62% son hombres. Se trata de un grupo masculinizado.

El grupo de cotización 5 (Oficiales Administrativos/as) agrupa a un total de 5 personas trabajadoras de las que el 80% son mujeres y el 20% es un hombre. Se trata de un grupo feminizado.


Por último, en los grupos de cotización 3 (Jefes/as Administrativos/as y de Taller) y 7 (Auxiliares administrativos/as) hay dos 2 personas trabajadoras que son mujeres. Se tratan, por lo tanto, de dos grupos totalmente feminizados.

Hay que destacar que, de los 7 grupos de cotización en que hay personal adscrito, 3 están feminizados y los 4 restantes están masculinizados.

Con todo, se puede inferir que los grupos de cotización se corresponden directamente con la cualificación y con los grupos profesionales de pertenencia por convenio colectivo y en aplicación de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.



Página 16 de 54



La información obtenida de las tablas anteriores permite afirmar que en los datos de esta variable no se visualizan discriminaciones directas ni indirectas por género, pues su asignación se encuentra directamente relacionada con la titulación y puesto de trabajo.

Proceso de selección y contratación

En enero de 2024 la presencia de mujeres en la Empresa era de 28,92%, disminuyéndose en el mes de diciembre de 2024 a un 24,18%.

Durante el año 2024, el total de altas ha sido de un 14% mujeres y un 86% hombres.

En cuanto a ceses se refiere, durante el ejercicio 2024 del total de personas que cesaron las mujeres son un 36% y un 64% hombres.

Un mayor número de las personas que han sido alta durante el ejercicio 2024 se encuentran en la franja de edad de 41 y 60 años.

El 100% de las altas de hombres y mujeres producidas en 2024 lo han sido a través de una relación de trabajo de duración indefinida (contratos 100).

El 100% de las altas producidas en 2024 lo son para relaciones laborales a tiempo completo, tanto en hombres como en mujeres.

Tanto en hombres como mujeres, un mayor número de las altas producidas en el año 2024 lo son para el grupo profesional Grupo 4 (77% sobre el total de las altas).

Las mujeres incorporadas durante el año 2024 son contratadas para los puestos de trabajo de Administrativo/a dpt. admon, finanzas y personas, Técnico/a compras y Técnico/a de obra. Asimismo, el puesto que más hombres ha incorporado durante el año 2024 fue el puesto de Encargado/a obra.

Del total de personas trabajadoras dadas de alta en el año 2024, 2 mujeres han declarado tener 2 hijos/as y 1 ha declarado tener un/a hijo/a.

Ninguna de las personas incorporadas en 2024 declaró tener ascendientes a cargo.

Un 43% de las bajas, han sido por Baja voluntaria de la persona trabajadora con un total de 6 personas de las que 4 son mujeres y 2 son hombres.

Un mayor número de las personas que han causado baja durante el ejercicio 2024 se encuentran en la franja de edad de 51 a 60 años (todos son hombres).

Todas las personas que han causado baja durante el ejercicio 2024 tenían un contrato indefinido (contratos 100 y 189) y mantenían una relación laboral a tiempo completo.

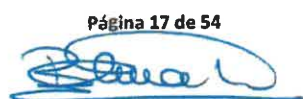
Un 79% de las personas que causaron baja durante el ejercicio 2024 se encontraban encuadradas en el grupo profesional 4: de las que 4 son mujeres y 7 son hombres.

En cuanto a los puestos de trabajo, los puestos en los que más ceses ha habido fueron el de Jefe/a Obra (3 personas) y Encargado/a Obra (3 personas), de las que 1 son mujeres y 5 son hombres.

En cuanto al nº de descendientes, el 50% de las personas trabajadoras que han causado baja han declarado no tener hijo/a alguno/a a cargo.



Página 17 de 54



Analizada la antigüedad en las personas que han causado baja en el año 2024, se observa que la franja de 1 y 3 años de antigüedad es la que más personas trabajadoras agrupa, un 33% son mujeres y un 67% hombres.

Clasificación profesional

El grupo profesional 4 encuadra a un mayor número de personas de las que el 22% son mujeres y representan el 59% respecto al total de mujeres de la plantilla, y el 78% son hombres que, a su vez, representan el 72% respecto del total de hombres. Se trata de un grupo profesional masculinizado.

El siguiente grupo profesional que encuadra a mayor número de personas es el grupo 6, en que el 18% son mujeres y el 82% hombres. Se trata de un grupo profesional masculinizado.

Cabe destacar que el único grupo profesional feminizado es el grupo 7.

Respecto a la variable categorías profesionales, un mayor número de personas trabajadoras se encuadra en la categoría de 'Of 1.Oficio', con un total de 26 personas, todas ellas hombres. Se trata de una categoría profesional masculinizada.

Las siguientes categorías profesionales que ocupan a un mayor número de personas son las de 'Encargado/a' -formado únicamente por hombres-, 'Jef. Obra' -19% son mujeres y el 81% son hombres, que representa un 15% sobre el total de la plantilla-

En cuanto a la distribución por Departamentos, se observa que el que agrupa a un mayor número de personas trabajadoras es el Departamento de Producción, que agrupa al 86% del personal en que las mujeres representan un 17% y los hombres un 83%.

El siguiente Departamento que agrupa a más personas trabajadoras es el de Administración, en que las mujeres representan el 75% y los hombres el 25%.

Los puestos de trabajo con mayor representación de personas trabajadoras son los de 'Encargado/a Obra' y 'Of. Mantenimiento' - todos hombres- y el puesto de 'Jef. Obra' por 3 mujeres y a 13 hombres.

No se han detectado elementos, criterios o perfiles de selección que favorezcan a uno y otro sexo.

En los procesos de reclutamiento y selección, no se percibe tipo alguno de discriminación directa ni indirecta.

Formación

Durante el ejercicio 2024 del total de las acciones formativas de formación continua, la participación de mujeres ha sido del 57% y en un 43% los hombres. Si se analiza por horas de formación, el 75% lo han realizado las mujeres y el 24% los hombres.

Cabe destacar que el nivel de representación de las mujeres en las acciones formativas es superior al de los hombres en relación con su representación en la plantilla de la Empresa, estando 31 puntos por encima del % de representación.

Por Puesto de trabajo, se ha observado que del que más personas han asistido a acciones formativas ha sido el de 'Jef. Obra', con un total de 17 personas trabajadoras de las que 4 son mujeres (24%) y 13 son hombres (76%).

Las acciones formativas que se han impartido se han realizado de manera presencial u *online*. Las acciones formativas se han realizado durante el horario laboral. Las acciones formativas impartidas están relacionadas con la función del puesto de las personas trabajadoras asistentes. No ha habido nadie que haya solicitado permisos individuales para asistencia a exámenes, ni solicitado la adopción de medidas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

Analizada la formación realizada en materia de igualdad, se observa que han participado en dichas acciones un total de 24 personas trabajadoras de las que el 46% son mujeres y el 54% hombres.

No se han detectado indicio alguno de discriminación en el acceso a la formación en la Empresa.

Promoción profesional

Durante el ejercicio 2024 se produjeron en la Empresa un total de 3 procesos de promoción interna, todos ellos corresponden a mujeres.

El procedimiento de selección establecido y analizado es objetivo.

Condiciones de trabajo y salud laboral

La Empresa da cumplimiento a la obligación que le exige la Ley 31/2015, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, y el RD 39/1997, por el que se establece el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La última revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se realizó en el mes de enero de 2024. La modalidad preventiva adoptada por la Empresa es un Servicio de Prevención Ajeno.

En el año 2024 se han producido dos procedimientos de movilidad funcional y geográfica, artículos 39 y 40 ET respectivamente, los cuales corresponden a una mujer y a un hombre.

No se ha procedido a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable según lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.

Respecto a los procesos de I.T., del total de procesos producidos durante el ejercicio 2024, las mujeres representan un 2% sobre el total. Analizada esta variable teniendo en cuenta la duración total de estos procesos, la información obtenida es la siguiente: las mujeres un 0,27% sobre el total y un 99,73% los hombres.

En el año 2024 ABECONSA no dispone de personas trabajadoras cedidas por Empresas de trabajo temporal (ETT).

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

Durante el año 2024 se solicitó la adopción de un total de 4 medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De dichas solicitudes, 3 correspondieron a mujeres (75%) y 1 correspondieron a hombres (25%). De las 4 medidas, 3 son de acogida a la reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiar, de las que 2 son mujeres (67%) y 1 es hombre (33%). No se han producido denegaciones.

Cabe destacar que dichas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral hayan sido solicitadas mayoritariamente por mujeres (el 75%).



Durante el año 2024 no se han solicitado excedencias.

Se han disfrutado un total de 19 permisos o licencias, con una duración total de 36,26 días. El uso de estos permisos ha sido mayormente solicitado por mujeres (68%). Las solicitudes de los hombres han representado el 32%.

Un mayor grupo de personas trabajadoras no tiene hijos o hijas a su cargo: que suponen el 50% de la plantilla. Las mujeres sin hijos/as a cargo representan el 23% de dicha cifra y suponen el 44% del total de mujeres de la plantilla.

Con un hijo/a a su cargo se encuentra el 27% sobre el total de la plantilla. Las mujeres que tienen un hijo/a representan el 25%.

Con dos hijos/as se encuentran un 20% del total de la plantilla. Las mujeres con dos hijos/as representan el 33%.

Con tres hijos/as o más a su cargo se encuentran un total de 3 personas trabajadoras, que en su conjunto representan un 3% sobre el total de la plantilla.

Durante el año 2024 ninguna persona trabajadora ha declarado tener ascendiente alguno a su cargo.

Retribuciones – Auditoría y valoración de puestos

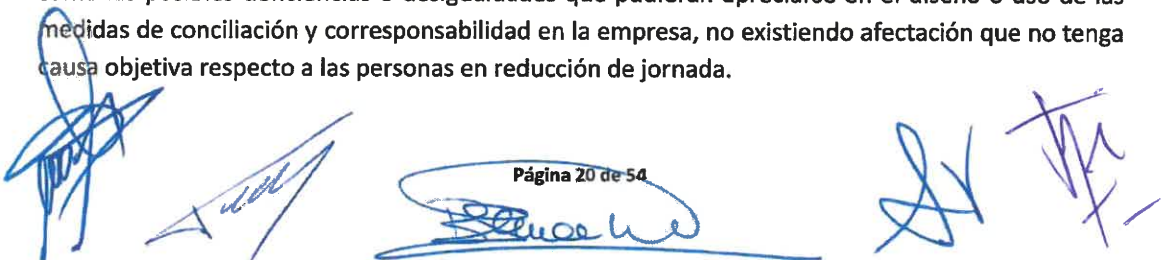
Se agruparon los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En la valoración de puestos se analizaron los factores que pudieran ser relevantes, entre otros factores y condiciones, los incorporados en este informe en el apartado con carácter no exhaustivo, la posición continuada, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, el esfuerzo visual y auditivo; el esfuerzo mental y emocional, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, la capacidad de resolución de conflictos o la responsabilidad, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Se ha analizado la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, del RD 902/2020 tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

Se han tenido en cuenta todos los factores que concurren o pueden concurrir en los puestos de trabajo, considerados de manera objetiva y vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral, referidos a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa.

Se ha analizado la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, no existiendo afectación que no tenga causa objetiva respecto a las personas en reducción de jornada.



Página 20 de 54

Se analizaron las jornadas realizadas determinando la afectación por las jornadas realizadas por conciliación familiar y contrato, ponderando los salarios al 100%.

Se analizaron los datos de las medidas de conciliación, no percibiendo afectación discrecional por esta causa.

Se analizaron los datos de responsabilidades familiares, no percibiendo afectación discrecional por esta causa.

Se realiza la auditoría retributiva de conformidad con lo establecido en el art. 8 del RD 902/2020 y previa realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. Se calculan indicadores de sexo y de género.

Se analizaron las promociones que tuvieron lugar en el ejercicio analizado. Los salarios reflejan las retribuciones totalmente percibidas por cada persona trabajadora. La posición que se refleja en las tablas es la correspondiente a la última posición de la persona trabajadora en el ejercicio 2024.

Se analizaron los procesos de IT por CC y CP afectando a las retribuciones por tratarse de conceptos extrasalariales. Los importes percibidos por IT se reflejan en el registro retributivo.

Se analizaron las variables días en alta en vida laboral, % de jornada y antigüedad:

Variable “salario total bruto año”: Se analizan las diferencias por sexo y la brecha de género que se producen en la variable año (total, salarios y complementos salariales), que incorpora las percepciones realmente percibidas por la totalidad del personal en el año 2024 y especialmente los complementos extrasalariales, (indemnizaciones, prestaciones IT, dietas y gastos), así como las diferentes posiciones que ocupan las personas en la organización aplicando un sistema de clasificación por trabajo de igual valor.

Se aplica al análisis la información estadística obtenida previa correlacionaron con la puntuación otorgada en el proceso de valoración de puestos de trabajo realizado.

La información que aportan las estadísticas descriptivas de la variable “Salario Bruto total año” no se puede considerar significativa. En esta variable se incluye la totalidad de las retribuciones percibidas por la plantilla durante el ejercicio 2024 analizado. Tanto de las personas que han trabajado todo el periodo de 365 días, como aquellas que se han incorporado durante el año 2024 o han causado baja por cese.

La información de la tabla de medias y medianas de la variable salario anual produce datos no comparables al incluir las percepciones realmente percibidas por todo el personal, con independencia de que hubiera trabajado la anualidad completa, o un menor número de días, por haber causado alta o baja en la empresa, así como la jornada – completa, parcial, reducida- efectivamente realizada. Esta variable se encuentra afectada por el número de días trabajados realmente y las jornadas -completas/parciales/reducidas- realizadas y las prestaciones de pago directo. En los importes retributivos totales año se incluyen los conceptos extrasalariales.

Las diferencias en términos absolutos por sexo (sin efectuar correlaciones) resultan un 1,07% a favor de los hombres en las medias y a favor de las mujeres en las medianas (-0,93%).

La brecha de género se sitúa en el 2,11% en las medias y el -1,89% en las medianas.

Se correlaciona la variable por escala de puntuación y sexo.

Las diferencias por sexo en la variable total bruto año en las medias y medianas, son inferiores al 25%. La brecha de género es superior al 25% en las agrupaciones "122-124" y "38-55". Las mujeres reflejan una diferencia a su favor en las medias de las agrupaciones "77-82"; "67-76" y "57-64".

Se analiza la afectación de la variable por los días en situación de alta en vida laboral en el año.

Variable "salario total bruto día": La información que aporta esta variable incorpora la correspondiente a la totalidad de las retribuciones percibidas por todos los conceptos –salariales y extrasalariales– de la totalidad de personas que han estado en situación de alta en la empresa en el año 2024 en proporción a los días en que han estado en situación de alta. Esta variable se encuentra afectada por las prestaciones de IT, los conceptos extrasalariales y los puestos de trabajo, así como las prestaciones de pago directo.

Las diferencias en términos absolutos por sexo (sin efectuar correlaciones) resultan un 7,21% a favor de los hombres en las medias y negativa a favor de las mujeres en las medianas (-0,14%).

La brecha de género se sitúa en el 13,45% en las medias y el -0,28% en las medianas.

Las diferencias por sexo y la brecha de género son inferiores al 25% en medias y medianas en los conceptos salariales. En los complementos extrasalariales las diferencias por sexo son inferiores al 25% y resultan negativas en las medianas, a favor de las mujeres. La brecha de género es superior en las medias de los conceptos extrasalariales.

Se correlaciona la variable por escalas de puntuación y sexo.

Las diferencias por sexo en la variable total bruto día en las medias y medianas, son inferiores al 25%. La brecha de género es superior al 25% en las agrupaciones "122-124" y "38-55". Las mujeres reflejan una diferencia a su favor en las medias de las agrupaciones "77-82"; "67-76" y "57-64".


Variable ponderada "salario total bruto día 100%": La información que aporta esta variable incorpora la correspondiente a la ponderación de la totalidad de las retribuciones percibidas por todos los conceptos –salariales y extrasalariales– de la totalidad de personas que han estado en situación de alta en la empresa en el año 2024 en proporción a los días en que han estado en situación de alta en la empresa y elevando al 100% los importes percibidos por las personas con jornadas reducidas y/o a tiempo parcial.

Las diferencias en términos absolutos por sexo (sin efectuar correlaciones) resultan un 6,39% a favor de los hombres en las medias y un -0,57% en las medianas. a favor de las mujeres.

La brecha de género se sitúa en el 12,02% en las medias y el -1,15% en las medianas.



Página 22 de 54



La variable comparable “salarios y complementos salariales día al 100% indica diferencias significativamente inferiores al 25%.

Se correlaciona la variable por escalas de puntuación y sexo.

Las diferencias por sexo y la brecha de género en medias y medianas son inferiores al 25% en la variable total bruto/día 100% en todas las agrupaciones excepto en las medianas de las agrupaciones “122-124” y “38-55”.

En las diferencias de la variable ponderada se observa desviación en la brecha de género en la agrupación “122-124” en que hay 5 personas asignadas (3H y 2M) entre las que se encuentra la dirección general (1H). En la agrupación “38-55” en que hay 6 personas asignadas (1H y 5 M) la diferencia se justifica con los diferentes puestos que se asignan en la escala de puntuación y por la aplicación de dos convenios colectivos diferentes.

El único puesto en esta agrupación en que hay asignada a más de una persona por sexo es el puesto de administrativo/a de obra (1H y 1M) que se encuentran afectados por la aplicación de dos convenios colectivos diferentes y, por ello, diferente grupo profesional. (Madrid y A Coruña)

Se obtuvo el mapa de puntuación por puesto y sexo. Se correlacionaron los salarios reales de las variables total bruto año/ día/día 100%, con la puntuación obtenida previa Valoración de Puestos de trabajo, por puestos y puntuación.

PROMEDIO RANGO PUNTUACION FACTORES/SUBFACTORES

PUNTUACIÓN	VALORACIÓN- PUNTUACIÓN							
	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL	DIF. H-M	DIF. % H-M	DIF. % GÉNERO
PROMEDIO	84,00	50,93%	80,93	49,07%	164,93	3,07	1,86%	3,66%

El promedio de rango de puntuación de la totalidad de la plantilla refleja una diferencia del 1,86% superior en los hombres respecto a la media de puntuación de ambos sexos.

Se analizaron las variables por la agrupación de puestos realizada no percibiendo discrecionalidad.

Se analizaron la correlación de los puestos en que hay presencia de ambos sexos y más de 1 persona asignada, con la puntuación obtenida de la valoración de puestos de trabajo en las variables total bruto año/día y en la variable ponderada al 100%.

Se analizaron algunos conceptos retributivos salariales y extrasalariales que pudieran evidenciar afectación de género. Hay conceptos que solo perciben hombres, pero también conceptos que son percibidos en un porcentaje superior a % de representación de mujeres en la empresa, lo que se traslada a porcentaje total de diferencial por sexo.

Se analizan los puestos en que hay presencia de ambos sexos en equilibrio (40/60). No hay agrupaciones feminizadas.

AGRUPACIONES DE PUESTOS EN EQUILIBRIO

AGRUPACIÓN PUESTO (VPT)	Mujeres	%H	%V	Hombres	%H	%V	Total	%
Agrupación 1 Escala 122-124	2	40,00%	40,00%	3	60,00%	42,86%	5	41,67%
Agrupación 5 Escala 67-76	3	42,86%	60,00%	4	57,14%	57,14%	7	58,33%
TOTAL	5	41,67%	100,00%	7	58,33%	100,00%	12	100,00%

VARIABLE SALARIO BRUTO/AÑO	Medias						
	Agrupación Puestos VPT	Mujeres	%	Hombres	%	Dif % H-M	Dif. % Género
	Agrupación 1					22,42%	36,62%
	Agrupación 5					-30,02%	-85,80%
VARIABLE SALARIO BRUTO/AÑO	Medianas						
	Agrupación Puestos VPT	Mujeres	%	Hombres	%	Dif % H-M	Dif. % Género
	Agrupación 1					10,23%	18,57%
	Agrupación 5					-30,58%	-88,08%

Las diferencias por sexo son inferiores al 25% en las medias y medianas de ambas agrupaciones. La brecha de género es superior en las medias de la agrupación 1 por la afectación del puesto de dirección general ocupado por un hombre. Las medianas son negativas, a favor de las mujeres. En la agrupación 5 las diferencias en las medias y medianas de la variable año son negativas, a favor de las mujeres por la afectación de los días en alta en el año. Las mujeres de la agrupación 5 han estado en alta un promedio de 351 días. Los hombres de esta agrupación han estado en alta una media de 194 días.

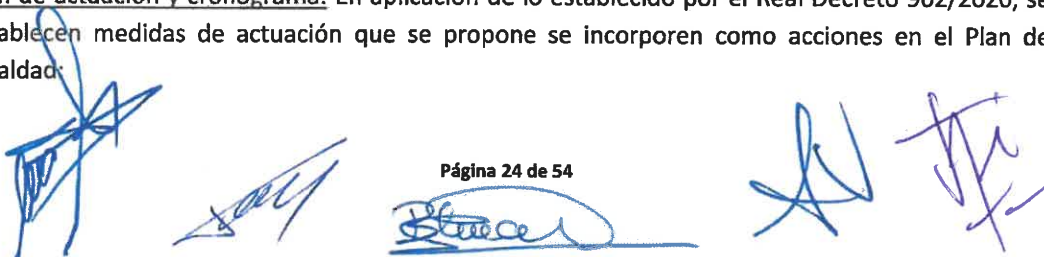
Los datos de la variable ponderada son similares, reduciéndose considerablemente las medianas por la afectación de los días en alta en el año y elevarse la jornada reducida por guarda legal de una mujer, del 01/01 al 30/06, si bien a partir del 01/07, ha estado con jornada 100%.

VARIABLE SALARIO BRUTO/DÍA 100%	Medias						
	Agrupación Puestos VPT	Mujeres	%	Hombres	%	Dif % H-M	Dif. % Género
	Agrupación 1					22,42%	36,63%
	Agrupación 5					-1,56%	-3,17%
VARIABLE SALARIO BRUTO/DÍA 100%	Medianas						
	Agrupación Puestos VPT	Mujeres	%	Hombres	%	Dif % H-M	Dif. % Género
	Agrupación 1					10,25%	18,59%
	Agrupación 5					-2,76%	-5,67%

Las gráficas de interacción de variables confirman la afectación de otras variables con independencia del sexo y muestran cómo la relación entre un factor categórico y una respuesta continua depende del valor del segundo factor categórico.

Las diferencias existentes en las medias de los salarios no son consecuencia de la variable sexo, sino que vienen determinadas por otras variables como el grupo profesional por las diferentes secciones que en ellos se encuadran mujeres y hombres en la organización.

Plan de actuación y cronograma: En aplicación de lo establecido por el Real Decreto 902/2020, se establecen medidas de actuación que se propone se incorporen como acciones en el Plan de Igualdad:



- Realizar un seguimiento anual de las retribuciones salariales y complementos extrasalariales desde una perspectiva de género.
- Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios, de los conceptos salariales y extrasalariales en los niveles profesionales en que haya representación de ambos sexos.
- Correlacionar las retribuciones medias y mediana con la puntuación obtenida del proceso de valoración de puestos de trabajo.

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

Existe en ABECONSA un protocolo de procedimiento para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en aplicación del artículo 48 LO 3/2007.

Con relación a la prevención del acoso sexual y al acoso por razón de sexo es preciso hacer las siguientes consideraciones:

- Se recoge en el II Acuerdo Marco de Igualdad mención expresa a la prevención del acoso y garantizar un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios que garantice tanto la dignidad como integridad física y moral.

- No ha habido denuncia alguna, queja o demanda planteada contra la Empresa por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Por estas mismas circunstancias, la Empresa no ha sancionado a persona trabajadora alguna por hechos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

No consta desde el inicio de la actividad caso alguno de víctima de violencia de género.

Comunicación

Si bien en los canales de comunicación analizados no se observan signos de discriminación ni de lenguaje sexista, conviene revisar el lenguaje empleado en los diversos procedimientos internos de la Empresa, de manera que se emplee, en todo caso, un lenguaje inclusivo.

No obstante, resulta preciso señalar que, aunque en el lenguaje utilizado se pone especial atención en utilizar términos neutros e imágenes no sexistas, se hace necesario trasladar a todos los Departamentos una guía de comunicación y lenguaje inclusivo que pueda servir de modelo para corregir los errores detectados en algunos de los procedimientos revisados.



8. OBJETIVOS Y MEDIDAS

Con la implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en ABECONSA SL se da cumplimiento legal a lo establecido en la LOIMH.

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 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”*.

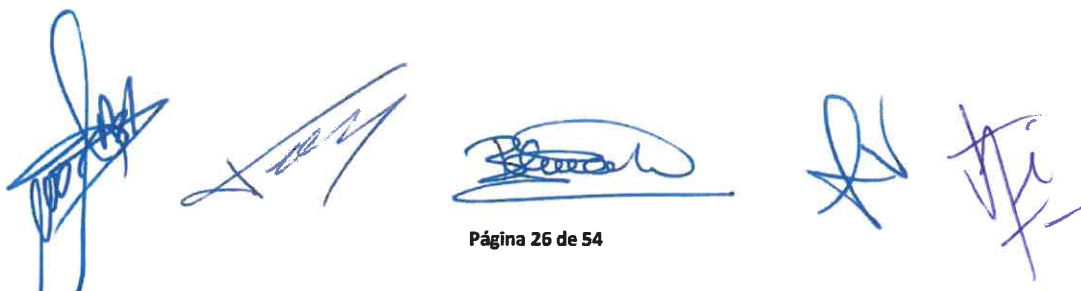
Para alcanzar los objetivos se llevarán a cabo una serie de acciones y medidas, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión negociadora del Plan de igualdad referentes a cada una de las áreas de actuación que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de situación de la Empresa previamente 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 indica los siguientes aspectos con relación a cada acción:

- Descripción de la acción.
- Ámbito e indicador que utilizar para 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 Plan de Igualdad de ABECONSA se compromete a informar a todas las personas trabajadoras de la Empresa el contenido del Plan de Igualdad.

Para cumplir con los objetivos planteados, se establecen una serie de acciones que se distribuyen por áreas de actuación. Los objetivos generales y específicos se incorporan en cada una de las áreas de actuación.



Área 1. Proceso de selección y contratación. Infrarrepresentación femenina

Objetivo general:

- Fomentar el equilibrio en la presencia de mujeres en la plantilla en los puestos en que está subrepresentada.

Objetivos específicos:

- Incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos.
- Captar talento para cubrir vacantes en puestos masculinizados.
- Revisión de los procedimientos establecidos con perspectiva de género.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 1	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	A1.1 Impartir formación a las personas que intervengan en los procesos de selección, a fin de evitar sesgos de género y facilitar la valoración objetiva de las personas candidatas.	Un año	Recursos Humanos	• N.º de personas que intervienen en el proceso de selección que han recibido formación.
	A1.2 Emplear un lenguaje no sexista ni discriminatorio en la documentación que se utiliza 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. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	• N.º de candidaturas recibidas de mujeres y hombres por cada puesto ofertado.
	A1.3 Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto según la descripción de este, así como a los requisitos y condiciones del puesto, eliminando cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo como cuestiones de salud, sexo, género y edad.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	• N.º de errores detectados como lenguaje sexista.
	A1.4 Analizar los perfiles de las personas que presentan candidaturas a los puestos de trabajo ofertados con perspectiva de género.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	• N.º de vacantes cubiertas por sexo y puesto.
	A1.5 Establecer acciones de difusión o acuerdos en centros de formación para captar talento y facilitar el acceso a las mujeres que se presenten a procesos de cobertura de vacantes, ante mismas condiciones de idoneidad, formación y requisitos para el puesto.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	• Fuentes alternativas contactadas y candidaturas obtenidas
	A1.6 Establecer un procedimiento con criterios claros y objetivos en cuanto a mérito, capacidad e igualdad, para que, desde una perspectiva de género, preferentemente las contrataciones de mujeres sean, como mínimo, un 50% de las contrataciones anuales, procurando que al menos una mujer participe en el proceso final de candidatura.	Un año	Recursos Humanos	• Distribución de la plantilla por puesto y sexo




Página 27 de 54



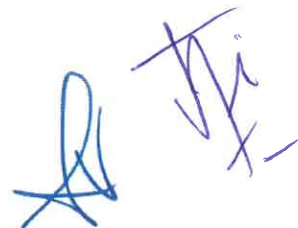


	A1.7 Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas y dar preferencia en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad a las contrataciones de mujeres en puestos en que esté menos representada, y en los que el porcentaje de hombres sea superior al 75% respecto a las mujeres, salvo en caso de no existir candidatas para el puesto y bajo el principio de idoneidad, mérito, capacidad e igualdad.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	
	A1.8 Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida, en la formación dirigida a la nueva plantilla y en la formación destinada a reciclaje.	Dos años	Recursos Humanos	

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL*
A1.1	Consultoría externa	3 horas / 1 personas	315 €
	Medios propios	15 horas / 5 personas	600 €
A1.2	N/A		
sA1.3	N/A		
A1.4	N/A		
A1.5	Medios propios	16 horas / 2 personas	584 €
A1.6	N/A		
A1.7	N/A		
A1.8	N/A		

*Coste estimado



Área 2. Clasificación profesional, formación y promoción

Objetivo general:

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción de hombres y mujeres.
- Garantizar la oferta de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias.

Objetivos específicos:

- Revisión de los procedimientos de promoción interna para detectar sesgos de género.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades especialmente a las personas del Departamento de Personas que estén relacionadas con procesos de promoción y formación.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 2	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	<p>A2.1 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, especialmente a las mujeres.</p> <p>La Empresa garantizará la existencia de un canal claro y accesible para que todas las personas que así lo deseen, especialmente las mujeres, puedan optar a participar en los diferentes procesos de promoción, salvo para los puestos de confianza o que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.</p> <p>En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos masculinizados y cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.</p>	Un año	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de puestos ofertados para promocionar. • N.º de personas por sexo que promocionan. • Puesto de origen y puesto de destino por sexo
	<p>A2.2 Efectuar las actividades formativas, preferentemente en horario laboral, para favorecer la participación a toda persona interesada y, especialmente, de las mujeres.</p> <p>Informar a la Comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla, plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.</p>	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de cursos realizados fuera de la jornada laboral. • N.º de acciones formativas realizadas por duración, tipología, horario y sexo.
	<p>A2.3 Las personas que estén con jornada reducida por cuidado de menor o de persona mayor podrán acceder a la formación dentro del horario que tengan establecido para la reducción de jornada.</p>	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas formadas en igualdad por departamento
	<p>A2.4 Garantizar que la oferta formativa llega de forma clara y accesible a todas las personas.</p>	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de mujeres que reciben formación para








A2.5 Realizar una campaña de promoción de actualización de información curricular de la plantilla de personal dirigida a conocer sus potencialidades y favorecer las oportunidades de promoción.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	puestos polivalentes • Documento DPT
A2.6 Promover una presencia equilibrada entre sexos en los Órganos de participación y consulta.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	
A2.7 Impartir formación/información en sensibilización de la igualdad de trato y oportunidades al conjunto de la Empresa, con formación específica para mandos, informando a la comisión de seguimiento de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	
A2.8 Favorecer la formación de las mujeres para que cuenten con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	
A2.9 Priorizar la contratación de la formación con aquellas empresas que acrediten que el personal docente cuenta con formación específica en políticas de género y/o educación en igualdad de género.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	
A2.10 Procurar que todas las ofertas de promoción interna se publiquen con una antelación mínima de 15 días en los canales habituales de comunicación.	Inmediata Max seis meses	Recursos Humanos	
A2.11 Revisar la Descripción de Puestos de Trabajo (DPT), con especial atención a los términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.	Dos años	Recursos Humanos	
A2.12 Garantizar que las personas que, por motivos de conciliación, estén en situación de ausencia temporal del puesto de trabajo por flexibilización de jornada, reducción, excedencia, etc., puedan optar en igualdad de condiciones a las promociones internas.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL*
A2.1	N/A		
A2.2	N/A		
A2.3	N/A		
A2.4	N/A		
A2.5	Medios propios	32 horas / 2 personas	640 €
A2.6	N/A		
A2.7	Consultoría externa Medios propios	6 horas / 1 personas 105 horas / 105 personas	105 € 4.200 €
A2.8	N/A		
A2.9	N/A		
A2.10	N/A		
A2.11	Consultoría externa Medios propios	5 horas / 1 personas 10 horas / 1 personas	525 € 200 €
A2.12	N/A		

*Coste estimado




Página 30 de 54





Área 3. Condiciones de trabajo: retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo general:

- Garantizar la ausencia de discriminación retributiva bajo el principio de trabajo de igual valor.

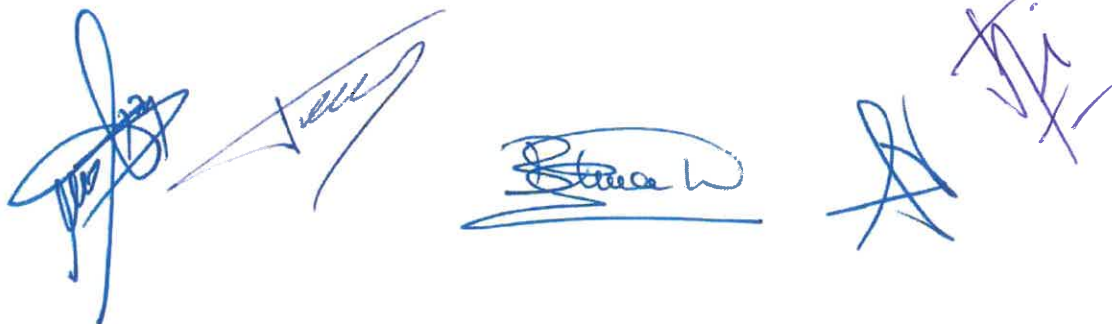
Objetivo específico:

- Realizar un seguimiento anual de las retribuciones salariales y complementos desde una perspectiva de género.

	ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 3	PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 3. CONDICIONES DE TRABAJO: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	A3.1 Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios de los conceptos salariales y extrasalariales en los grupos profesionales en que haya representación de ambos sexos. Establecer criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 5% entre mujeres y hombres. En caso de producirse por motivo de sexo, se realizará plan que contención con medidas correctoras asignando mismo nivel retributivo a función de igual valor.	Anual	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Informes realizados • Información de las medidas realizadas
	A3.2 Revisar la valoración de puestos de trabajo (VPT) con especial atención a los puestos feminizados.	Un año	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres que acceden a contratos de larga duración
	A3.3 En caso de detectarse algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, se activarán medidas específicas que eliminen la discriminación detectada.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría salarial con inclusión de VPT
	A3.4 Dar un derecho preferente para el acceso a contratos de larga duración a las mujeres que previamente tuviesen en la Empresa contrato de prácticas, eventuales o becarias, previa superación del proceso evaluador que corresponda.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Brechas salariales. • Documento de medidas correctoras a negociado por la comisión de seguimiento
	A3.5 Establecer un sistema que garantice la desconexión digital.	Un año	Recursos Humanos	
	A3.6 Realizar una auditoría retributiva al menos una vez durante la vigencia del plan.	Dos años	Recursos Humanos	

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL*
A3.1	Consultoría externa	25 horas / 1 personas	2.625 €
	Medios propios	20 horas / 1 personas	400 €
A3.2	Consultoría externa	10 horas / 1 personas	1.050 €
	Medios propios	20 horas / 2 personas	400 €
A3.3	N/A		
A3.4	N/A		
A3.5	Medios propios	32 horas / 1 personas	640 €
A3.6	Consultoría externa	20 horas / 1 personas	2.100 €

*Coste estimado



Área 4. Conciliación y 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.

Objetivos específicos:

- Informar a toda 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 medidas 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 Usar los canales de comunicación interna para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y dar a conocer la posibilidad de su disfrute por los hombres.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	• N.º de personas por sexo que han disfrutado de permisos o licencias por motivos de conciliación.
	A4.2 Transmitir a toda la plantilla la información necesaria para que puedan solicitar una adaptación de jornada por conciliación familiar.	Inmediata Max un mes	Recursos Humanos	• N.º de personas por sexo que han recibido información.
	A4.3 Realizar una lista de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.	Anual	Recursos Humanos	• N.º de personas por sexo que reciben el catálogo de medidas de conciliación.
	A4.4 Información anual por sexo de las personas que han hecho uso de las medidas establecidas.	Anual	Recursos Humanos	• N.º de hijos e hijas y sus edades.
	A4.5 Sensibilizar especialmente a las personas responsables de departamento en materia de desconexión digital e incluirla en el plan de formación anual.	18 meses	Recursos Humanos	• N.º de ascendientes a cargo.
	A4.6 Conceder un permiso retribuido de 15 horas/año para acudir a tutorías del centro de estudio de hijos/as menores y para acompañar a consultas médicas a menores, mayores de 65 años y personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, debiendo aportarse justificante. Conceder un permiso no retribuido de 10 horas/año para las mismas circunstancias, con posibilidad de recuperar las horas de ausencia.	Vigencia del plan	Recursos Humanos	• N.º de solicitudes aceptadas y rechazadas, motivando las denegadas, desagregadas por sexo.

	<p>A4.7 En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 ET, los/as progenitores/as podrán optar por acumular la hora diaria de ausencia del trabajo en jornadas completas de permiso hasta totalizar 17 días laborables continuados. Este derecho aumentará proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses.</p>	Vigencia del plan	Recursos Humanos	
	<p>A4.8 Flexibilizar el permiso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o el reposo domiciliario.</p>	Vigencia del plan	Recursos Humanos	

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL*
A4.1	N/A		
A4.2	Medios propios	1 horas / 1 persona	35 €
A4.3	N/A		
A4.4	Medios propios	4 horas / 1 persona	140 €
A4.5	Consultoría externa	6 horas / 1 persona	630 €
A4.6	Medios propios	26 horas / 26 personas	1.040 €
A4.7	N/A		
A4.8	N/A		

* Coste estimado






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 y priorizando los puestos feminizados.	Dos años	Servicios Prevención	● N.º de documentos revisados.
	A5.2 Comunicar al servicio de prevención de riesgos laborales (SPRL) y al servicio de vigilancia de la salud (SVS) el contenido del plan de igualdad, instando la revisión de los procedimientos para analizar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes documentos y procedimientos.	Inmediata Max un mes	Recursos Humanos	● N.º de documentos modificados.
	A5.3 Utilizar un lenguaje no sexista e incluyente en la documentación relacionada con seguridad y salud laboral.	Dos años	Servicios Prevención	● N.º de puestos analizados desde una perspectiva de género.
	A5.4 Revisar toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales, garantizando que en su elaboración se tenga en cuenta los factores físicos y psicosociales de hombres y mujeres en la actividad preventiva de la Empresa.	Dos años	Servicios Prevención	● Indicadores para aplicar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud
	A5.5 Introducir un módulo de PRL en la prevención de las violencias sexuales contra las mujeres desde una perspectiva de género dentro de la formación obligatoria en esta materia.	Un año	Servicios Prevención	● Datos de siniestralidad por sexo y categoría
	A5.6 Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y por categoría.	Anual	Recursos Humanos	● N.º adaptaciones realizadas
	A5.7 Difundir el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural entre las personas trabajadoras de la Empresa, e informar de ello a la Comisión de Seguimiento.	Anual	Recursos Humanos	
	A5.8 Adaptación progresiva de EPI's a la diversidad de la plantilla.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	







ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL*
A5.1	Consultoría externa en PRL	40 horas / 1 persona	1.600 €
	Medios propios	20 horas / 2 personas	800 €
A5.2	Medios propios	10 horas / 1 persona	400 €
A5.3	Medios propios	6 horas / 2 personas	240 €
A5.4	Medios propios	80 horas / 2 personas	3.200 €
A5.5	SPRL		400 €
A5.6	Medios propios	4 horas / 1 personas	80 €
A5.7	Medios propios	4 horas / 1 personas	140 €
A5.8	N/A		

*Coste estimado



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

Objetivo general:

- Prevenir la violencia en el trabajo y velar por un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso, especialmente del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Objetivo específico:

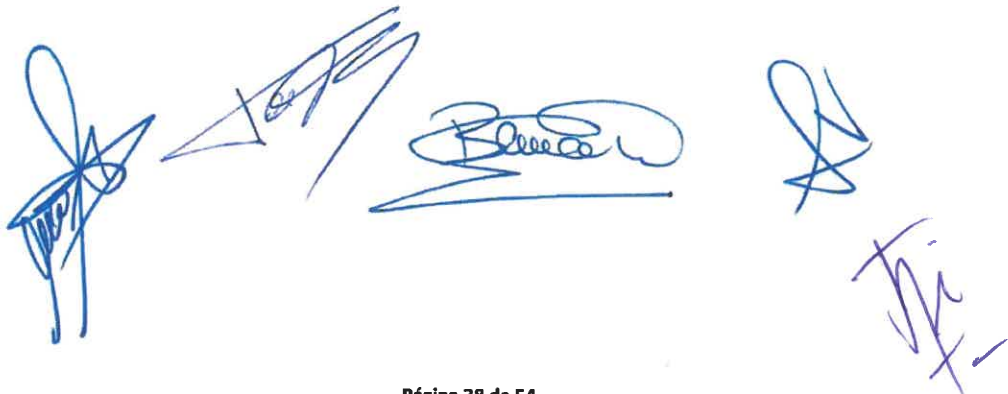
- Revisar los procedimientos establecidos para evitar y actuar ante cualquier riesgo de acoso en el entorno laboral garantizando un entorno laboral libre de acoso y en especial el acoso sexual y por razón de sexo.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 6		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO Y DISCRIMINATORIO	A6.1 Revisión del texto del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso para adaptarlo a la normativa de aplicación.	Seis meses	Comisión de Igualdad	• Texto del protocolo.
	A6.2 Divulgación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso a todas las personas de la Organización.	Seis meses	Comisión de Igualdad	• N.º de personas a las que se comunica el protocolo.
	A6.3 Elaboración de díptico para informar a la plantilla.	10 meses	Comisión de Igualdad	• N.º de personas que reciben la información del nuevo Protocolo.
	A6.4 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, así como el acoso discriminatorio y el acoso digital.	Vigencia del Plan	Comisión de Igualdad	• N.º de acciones de sensibilización en centros donde haya habido algún caso de acoso sexual o por razón de sexo
	A6.5 Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto a la intimidad y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervienen en este.	Inmediata Max un mes	Recursos Humanos	• N.º acciones formativas, n.º personas y contenido acción
	A6.6 Realizar formación a mandos y responsables que gestionen equipos sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Un año	Recursos Humanos	

	<p>A6.7 Realización de campañas de sensibilización y prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y discriminatorio en las que se incluyan, entre otros contenidos, los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la Empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, las fases y los canales de denuncia, garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y discriminatorio.</p> <p>Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en centros de trabajo donde haya habido algún caso de acoso.</p>	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	
--	---	-------------------	------------------	--

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL*
A6.1	N/A		
A6.2	Medios propios	1 horas / 1 personas	35 €
A6.3	Medios propios	2 horas / 1 personas	70 €
A6.4	N/A		
A6.5	N/A		
A6.6	Consultoría Externa	3 horas / 1 personas	315 €
A6.7	Consultoría Externa Medios propios	6 horas / 1 personas 105 horas / 105 personas	630 € 4.200 €

*Coste estimado



Área 7. Violencia de género

Objetivo general:

- Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Objetivos específicos:

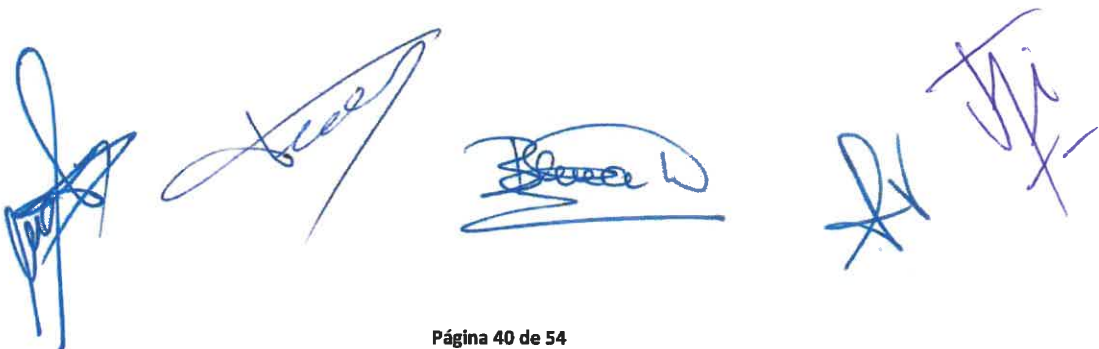
- Tolerancia Cero ante todo tipo de violencia contra las mujeres.
- Informar a las trabajadoras en la prevención y actuación contra la violencia hacia las mujeres.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida contra la violencia de género.

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 7		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
ÁREA 7. VIOLENCIA DE GÉNERO	A7.1 Difundir la guía de AGAXEN para la detección de indicios de víctimas de violencia de género que incluye los derechos y recursos para las víctimas de violencia de género. Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.	Inmediata Max un mes	Comisión de Igualdad	
	A7.2 Elaborar un díptico para informar a la plantilla.	14 meses	Comisión de Igualdad	● Texto del protocolo.
	A7.3 Formar a las personas miembros de la Comisión de Igualdad en prevención de la violencia contra las mujeres.	Un año	Recursos Humanos	● N.º de personas que reciben el protocolo.
	A7.4 Sensibilizar a toda la plantilla en la prevención y actuación contra la violencia de género. <i>La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por los medios recogidos en el RDL 9/2018</i>	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	● N.º de personas que reciben el díptico.
	A7.5 Conceder reducción de jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género o víctima de agresión sexual que lo solicite, complementando hasta un máximo de un 25% la retribución salarial y, en su caso, extrasalarial por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	● N.º de personas por sexo que reciben formación.
	A7.6 Trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género o víctima de agresión sexual que lo solicite a otro centro de trabajo en la misma o diferente localidad, sin merma en la retribución que viniera percibiendo.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	● N.º de veces y personas que solicitan las medidas y nº medidas concedidas.
	A7.7 Facilitar a la trabajadora víctima de violencia de género o víctima de agresión sexual que lo solicite una excedencia de 6 meses, ampliable a 18 meses, con reserva de puesto de trabajo.	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	
	A7.8 No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o de agresión sexual, debiendo aportarse los justificantes médicos oportunos	Vigencia del Plan	Recursos Humanos	

<p>A7.9 La duración del traslado de centro de trabajo de la mujer víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual, con reserva del puesto se amplía hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo</p>	<p>Vigencia del Plan</p>	<p>Recursos Humanos</p>	
<p>A7.10 La Empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género o de agresión sexual durante un año a contar desde que se inicia la situación/necesidad por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas sin superar, en su caso, las 20 sesiones ni el precio de 55 € por sesión. La Empresa lo abonará contra factura presentada por la trabajadora.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>	<p>Recursos Humanos</p>	

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL*
A7.1	Medios propios	2 horas / 2 personas	80 €
A7.2	Medios propios	4 horas / 1 personas	160 €
A7.3	Consultoría externa Medios propios	3 horas / 1 personas 9 horas / 3 personas	315 € 495 €
A7.4	Consultoría externa Medios propios	6 horas / 1 personas 105 horas / 105 personas	630 € 3.360 €
A7.5	N/A		
A7.6	N/A		
A7.7	N/A		
A7.8	N/A		
A7.9	N/A		
A7.10	N/A		

*Coste estimado



Área 8. Comunicación

Objetivo general:

- Difundir una cultura comprometida con la igualdad sensibilizando a toda la plantilla en la igualdad de oportunidades y comunicarle la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, los objetivos y los resultados esperados.

Objetivos específicos:

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

ACCIONES/MEDIDAS ÁREA 8		PERIODO	RESPONSABLE	INDICADORES
AREA 8. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	A8.1 Realizar un plan de comunicación del Plan de Igualdad, una vez sea aprobado, tanto interna como externamente.	Seis meses	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas que reciben la información por sexo. • N.º de publicaciones e informaciones revisadas y actualizadas. • N.º de personas que reciben la guía de lenguaje no sexista. • Personas de nueva incorporación informadas • Campaña y envío de la misma
	A8.2 Difundir una guía de lenguaje no sexista a todas las personas que elaboren comunicaciones internas o externas.	Seis meses	Recursos Humanos	
	A8.3 Comunicar a empresas proveedoras el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el cual operará de modo recíproco.	Seis meses	Comisión de Igualdad	
	A8.4 Revisar las 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.	Un año	Recursos Humanos	
	A8.5 Publicitar a través de la página web el plan de igualdad y el Protocolo de acoso a todo el personal, así como a las Empresas subcontratistas y ETT.	Un mes	Recursos Humanos	
	A8.6 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género	Un año	Recursos Humanos	
	A8.7 Realizar campañas de sensibilización del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Anual	Recursos Humanos	
	A8.8 Informar periódicamente del desarrollo del Plan.	Anual	Comisión Igualdad	

	A8.9 Informar y sensibilizar a las personas responsables de los medios de comunicación de la Empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	Tres meses	Recursos Humanos	
--	--	------------	------------------	--

ACCIÓN	MEDIOS MATERIALES/VALORACIÓN	MEDIOS HUMANOS/VALORACIÓN	TOTAL*
A8.1	Medios propios	210 horas / 105 personas	6.300 €
A8.2	Medios propios	1 horas / 1 personas	35 €
A8.3	Medios propios	1 horas / 1 personas	35 €
A8.4	N/A		
A8.5	Medios propios	3 horas / 1 personas	105 €
A8.6	N/A		
A8.7	Medios propios	4 horas / 1 personas	140 €
A8.8	Medios propios	24 horas / 3 personas	1.320 €
A8.9	Medios propios	4 horas / 2 personas	140 €

*Coste estimado






9. VIGENCIA

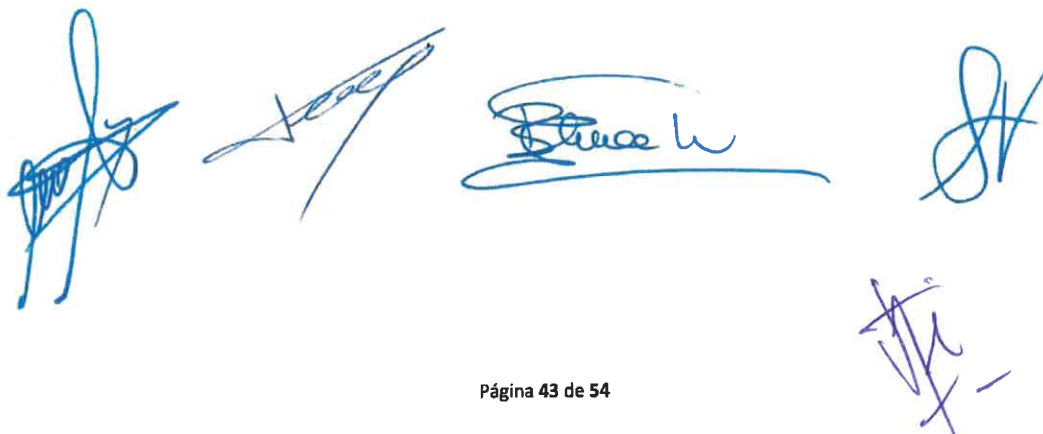
El presente Plan de Igualdad entrará en vigor el día 1 de mayo de 2026 y tendrá una duración de cuatro años, al término de los cuales se procederá a constituir la comisión negociadora para la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

- ▶ Inicio: 1 de mayo de 2026
- ▶ Finalización: 30 de abril de 2030

La vigencia de la auditoria retributiva será la misma del 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.

Ámbito de aplicación: Todo el personal del centro de trabajo de la sede de A Coruña y de las personas contratadas y desplazadas en las obras en que se presta el servicio Madrid y Pontevedra.



10. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento es un proceso que comprende la recogida y el análisis de datos para comprobar que el Plan de Igualdad 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 Plan Igualdad se constituyen en Comisión de Seguimiento y Evaluación.

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

De una parte, en representación de la Empresa:

Titulares: BLANCA ESTHER LOPEZ HERNANDEZ, TAMARA ARRANZ SANCHEZ-TEMBLEQUE Y JOSE LUIS MOLINA BOTAS.

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras, aquellas personas miembros de la Comisión Negociadora firmantes del Plan de Igualdad:

Titulares: JAIME LOPEZ NAVARRO (EN REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO CCOO-HABITAT Y ADRIANA FLOREZ VILELA (EN REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO UGT).

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 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 en fecha posterior 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 contenida en el Plan 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 informes anualmente 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.
- Realizar evaluaciones parciales de la implantación de las acciones y medidas previstas.



Página 44 de 54

- Tener conocimiento de las personas incorporadas cada año distribuidas por departamento, puesto, tipo de contrato y jornada, desagregadas por sexo.
- Tener conocimiento anualmente de las promociones por grupo profesional, puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y tipo de promoción, desagregadas por sexo.
- Tener conocimiento de las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de las solicitudes de aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial, especificando las que se han llevado a cabo, desagregados por sexo.
- Tener conocimiento anualmente de la rotación y bajas voluntarias con perspectiva de género.
- Tener conocimiento anualmente de la difusión del protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- 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 Plan de Igualdad.

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos, el Plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y ss. del artículo 9 RD 901/2020.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, Organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de Convenio colectivo y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o de las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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.

De no haber acuerdo, las partes podrán acudir a la Inspección de Trabajo, al AGA o al SIMA para solicitar mediación.



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 infrarrepresentación.

Se presupuesta en cada una de las áreas del Plan el importe destinado al seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

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	<p>Nivel de ejecución del Plan</p> <p>Número, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones</p> <p>Grado de desarrollo de los objetivos planteados</p> <p>Relación entre Objetivos del Plan y nivel de ejecución</p>
--------------------------	--

► **Indicadores de proceso:**

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

► **Indicadores de impacto:**

INDICADORES DE IMPACTO	<p>Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla</p> <p>Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades</p> <p>Cambios en la cultura de la Empresa</p>
------------------------	---

Asimismo, en el plazo de tres meses, la Empresa nombrará a la persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Empresa, con formación específica en la materia, y que será la encargada de gestionar el Plan, participar en su implementación, desarrollar y supervisar los contenidos, unificar criterios de igualdad en los procesos de selección,






promoción y demás contenidos que se acuerden relacionados con el Plan, así como informar a la Comisión de Seguimiento. Además, la Empresa creará una dirección de correo electrónico, la que servirá de canal de igualdad destinada a emitir y recibir aquellas cuestiones relacionadas con la Igualdad.

Las partes, de conformidad con el contenido del Plan de Igualdad de ABECONSA SL, acuerdan por mayoría 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.

El Plan de Igualdad se inscribirá en el Registro que corresponda de conformidad con la normativa de aplicación.

En A Coruña, a 30 de abril de 2026

TAMARA ARRANZ SÁNCHEZ-TEMBLEQUE
46 912 113 - W



BLANCA ESTHER LÓPEZ HERNÁNDEZ
26929395F



JOSÉ LUIS MOUINA BOTAS
32 809973 - 6



ADRIANA FÓRZ UTEA
7842016-C



JAIME LOPEZ NAVARRO
50340631-W



ANEXO I - FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO

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

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

--

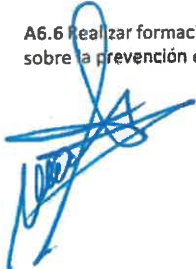


ANEXO II - CRONOGRAMA

Un mes	01/05/2026 a 31/05/2026
Tres meses	01/05/2026 a 31/07/2026
Seis meses	01/05/2026 a 31/10/2026
Diez meses	01/05/2026 a 28/02/2027
Anual	01/05 a 30/04 del año siguiente vencido
Un año	01/05/2026 a 30/04/2027
Catorce meses	01/05/2026 a 30/06/2027
Dieciocho meses	01/05/2026 a 31/10/2027
Dos años	01/05/2026 a 30/04/2028
Vigencia del Plan	01/05/2026 a 30/04/2030

ACCION /MEDIDA	CRONOGRAMA
A4.2 Transmitir a toda la plantilla la información necesaria para que puedan solicitar una adaptación de jornada por conciliación familiar.	Un mes
A5.2 Comunicar al servicio de prevención de riesgos laborales (SPRL) y al servicio de vigilancia de la salud (SVS) el contenido del plan de igualdad, instando la revisión de los procedimientos para analizar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes documentos y procedimientos.	Un mes
A6.5 Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto a la intimidad y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervienen en este.	Un mes
A7.1 Difundir la guía de AGAXEN para la detección de indicios de víctimas de violencia de género que incluye los derechos y recursos para las víctimas de violencia de género. Protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género.	Un mes
A8.5 Publicitar a través de la página web el Plan de igualdad y el Protocolo de acoso a todo el personal, así como a las Empresas subcontratistas y ETT.	Un mes
A8.9 Informar y sensibilizar a las personas responsables de los medios de comunicación de la Empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	Tres meses
A2.10 Procurar que todas las ofertas de promoción interna se publiquen con una antelación mínima de 15 días en todos los canales habituales de comunicación.	Seis meses
A6.1 Revisión del texto del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso para adaptarlo a la normativa de aplicación.	Seis meses
A6.2 Divulgación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso a todo el personal de la Empresa.	Seis meses
A2.1 Realizar un plan de comunicación del Plan de Igualdad, una vez sea aprobado, tanto interna como externamente.	Seis meses

A8.2 Difundir una guía de lenguaje no sexista a todas las personas que elaboren comunicaciones internas o externas.	Seis meses
A8.3 Comunicar a las Empresas colaboradoras, proveedoras de la Empresa, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Seis meses
A6.3 Elaboración de un díptico para informar a la plantilla.	Diez meses
A3.1 Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios de los conceptos salariales y extrasalariales en los grupos profesionales en que haya representación de ambos sexos. Establecer criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 5% entre mujeres y hombres. En caso de producirse por motivo de sexo, se realizará plan que contención con medidas correctoras asignando mismo nivel retributivo a función de igual valor.	Anual
A4.3 Realizar una lista de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.	Anual
A4.4 Información anual por sexo, de las personas que ha hecho uso de las medidas establecidas.	Anual
A5.6 Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y por categoría.	Anual
A5.7 Difundir el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural entre las personas trabajadoras de la Empresa, e informar de ello a la Comisión de Seguimiento.	Anual
A8.7 Realizar campañas de sensibilización del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y del Día internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Anual
A8.8 Informar periódicamente del desarrollo del Plan.	Anual
A1.1 Impartir formación a las personas que intervengan en los procesos de selección, a fin de evitar sesgos de género y facilitar la valoración objetiva de las personas candidatas.	Un año
A1.6 Establecer un procedimiento con criterios claros y objetivos en cuando a mérito, capacidad e igualdad, para que, desde una perspectiva de género, preferentemente las contrataciones de mujeres, como mínimo, sean un 50% de las contrataciones anuales, procurando que al menos una mujer participe en el proceso final de candidatura.	Un año
A2.1 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, especialmente a las mujeres.	Un año
La Empresa garantizará la existencia de un canal claro y accesible para que todas las personas que así lo deseen, especialmente las mujeres, puedan optar a participar en los diferentes procesos de promoción, salvo para los puestos de confianza o que dicha característica constituya un requisito profesional determinante. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos masculinizados y cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Un año
A3.2 Revisar la valoración de puestos de trabajo con especial atención a los puestos feminizados.	Un año
A3.5 Establecer un sistema que garantice la desconexión digital.	Un año
A5.5 Introducir un módulo de PRL en la prevención de las violencias sexuales contra las mujeres desde una perspectiva de género dentro de la formación obligatoria en esta materia.	Un año
A6.6 Realizar formación a mandos y responsables que gestionen equipos sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Un año






<p>A7.3 Formar a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad en prevención de la violencia contra las mujeres.</p>	<p>Un año</p>
<p>A8.4 Revisar las 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>	<p>Un año</p>
<p>A8.6 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género</p>	<p>Un año</p>
<p>A7.2 Elaborar un díptico para informar a la plantilla.</p>	<p>14 meses</p>
<p>A4.5 Sensibilizar especialmente a las personas responsables de departamento en materia de desconexión digital e incluir en el plan de formación anual.</p>	<p>18 meses</p>
<p>A1.8 Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida, en la formación dirigida a la nueva plantilla y en la formación destinada a reciclaje.</p>	<p>Dos años</p>
<p>A2.11 Revisar la Descripción de Puestos de Trabajo (DPT), con especial atención a los términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.</p>	<p>Dos años</p>
<p>A3.6 Realizar una auditoría retributiva al menos una vez durante la vigencia del plan.</p>	<p>Dos años</p>
<p>A5.1 Realizar una evaluación por puestos que identifique los riesgos laborales aplicando perspectiva de género. priorizando los puestos feminizados.</p>	<p>Dos años</p>
<p>A5.3 Utilizar un lenguaje no sexista e incluyente en la documentación relacionada con seguridad y salud laboral.</p>	<p>Dos años</p>
<p>A5.4 Revisar toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales, garantizando que en su elaboración se tenga en cuenta los factores físicos y psicosociales de hombres y mujeres en la actividad preventiva de la Empresa.</p>	<p>Dos años</p>
<p>A1.2 Emplear un lenguaje no sexista ni discriminatorio en la documentación que se utiliza 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. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A1.3 Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto según la descripción de este, así como a los requisitos y condiciones del puesto, eliminando cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo como cuestiones de salud, sexo, género y edad.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A1.4 Analizar los perfiles de las personas que presentan candidaturas a los puestos de trabajo ofertados con perspectiva de género.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A1.5 Establecer acciones de difusión o acuerdos en centros de formación para captar talento y facilitar el acceso a las mujeres que se presenten a procesos de cobertura de vacantes, ante mismas condiciones de idoneidad, formación y requisitos para el puesto.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A1.7 Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas y dar preferencia en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad a las contrataciones de mujeres en puestos en que esté menos representada, y en los que el porcentaje de hombres sea superior al 75% respecto a las mujeres, salvo en caso de no existir candidatas para el puesto y bajo el principio de idoneidad, mérito, capacidad e igualdad.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>







A2.2 Efectuar las actividades formativas, preferentemente en horario laboral, para favorecer la participación a toda persona interesada y, especialmente, de las mujeres.

Vigencia del Plan

Informar a la Comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla, plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.

A2.3 Las personas que estén con jornada reducida por cuidado de hijas o hijos, o cuidado de personas mayores podrán acceder a la formación dentro del horario que tengan establecido para la reducción de jornada.

Vigencia del Plan

A2.4 Garantizar que la oferta formativa llega de forma clara y accesible a todo el personal.

Vigencia del Plan

A2.5 Realizar una campaña de promoción de actualización de información curricular de todo el personal dirigida a conocer las potencialidades de las personas y favorecer las oportunidades de promoción.

Vigencia del Plan

A2.6 Promover una presencia equilibrada entre sexos en los órganos de participación y consulta.

Vigencia del Plan

A2.7 Impartir formación/información en sensibilización de la igualdad de trato y oportunidades al conjunto de la Empresa, con formación específica para mandos, informando a la comisión de seguimiento de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos.

Vigencia del Plan

A2.8 Favorecer la formación de las mujeres para que cuenten con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.

Vigencia del Plan

A2.9 Priorizar la contratación de la formación con aquellas empresas que acrediten que el personal docente cuenta con formación específica en políticas de género y/o educación en igualdad de género.

Vigencia del Plan

A2.11 Garantizar que las personas que, por motivos de conciliación, estén en situación de ausencia temporal del puesto de trabajo, flexibilidad de jornada, reducción, excedencia, etc. puedan optar en igualdad de condiciones a las promociones internas.

Vigencia del Plan

A3.3 En caso de detectarse algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, se activarán medidas específicas que eliminen la discriminación detectada.

Vigencia del Plan

A3.4 Dar un derecho preferente para el acceso a contratos de larga duración a las mujeres que previamente tuviesen en la Empresa contrato de prácticas, eventuales o becarias, previa superación del proceso evaluador que corresponda.

Vigencia del Plan

A4.1 Usar los canales de comunicación interna para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación, y dar a conocer la posibilidad de su disfrute por los hombres.

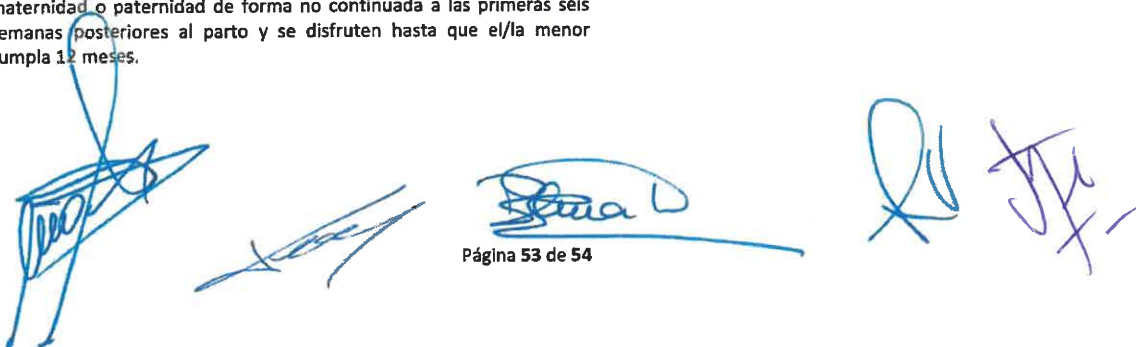
Vigencia del Plan

A4.6 Conceder un permiso retribuido de 15 horas/año para acudir a tutorías del centro de estudio de hijos/as menores y para acompañar a consultas médicas a menores, mayores de 65 años y personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, debiendo aportarse justificante. Conceder un permiso no retribuido de 10 horas/año para las mismas circunstancias, con posibilidad de recuperar las horas de ausencia.

Vigencia del Plan

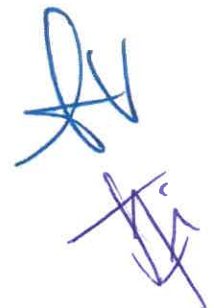
A4.7 En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 ET, los/as progenitores/as podrán optar por acumular la hora diaria de ausencia del trabajo en jornadas completas de permiso hasta totalizar 17 días laborables continuados. Este derecho aumentará proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses.

Vigencia del Plan



<p>A4.8 Flexibilizar el permiso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o el reposo domiciliario.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A5.8 Adaptación progresiva de EPI's a la diversidad de la plantilla.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A6.4 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, así como el acoso discriminatorio y el acoso digital.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A6.7 Realización de campañas de sensibilización y prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y discriminatorio en las que se incluyan, entre otros contenidos, los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la Empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, las fases y los canales de denuncia, garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y discriminatorio. Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en centros de trabajo donde haya habido algún caso de acoso.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A7.4 Sensibilizar a toda la plantilla en la prevención y actuación contra la violencia de género. <i>La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por los medios recogidos en el RDL 9/2018.</i></p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A7.5 Conceder reducción de jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género o víctima de agresión sexual que lo solicite, complementando hasta un máximo de un 25% la retribución salarial y, en su caso, extrasalarial por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A7.6 Trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género o víctima de agresión sexual que lo solicite a otro centro de trabajo en la misma o diferente localidad, sin merma en la retribución que viniera percibiendo.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A7.7 Facilitar a la trabajadora víctima de violencia de género o víctima de agresión sexual que lo solicite una excedencia de 6 meses, ampliable a 18 meses, con reserva de puesto de trabajo.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A7.8 No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o de agresión sexual, debiendo aportarse los justificantes médicos oportunos.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A7.9 La duración del traslado de centro de trabajo de la mujer víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual, con reserva del puesto se amplía hasta 18 meses. Terminado el período la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>A7.10 La Empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género o de agresión sexual durante un año a contar desde que se inicia la situación/necesidad por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas sin superar, en su caso, las 20 sesiones ni el precio de 55 € por sesión. La Empresa lo abonará contra factura presentada por la trabajadora.</p>	<p>Vigencia del Plan</p>





MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: ABECONSA SL
Expediente: 90/11/0902/2026
Fecha: 14/05/2026
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: JOSE LUIS MOLINA BOTAS
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, y 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 en el artículo 11 del Real Decreto 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.** con NIF: B15157779 (Loc: ND32KB86).

Notifíquese en forma esta decisión a los interesados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, con la advertencia de que contra la misma pueden interponer en el plazo de un mes a partir de su notificación recurso de alzada ante el Secretario de Estado de Trabajo, a tenor de lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39 /2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,
P.D. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, y Orden TES/801/2025, de 18 de julio).
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES
Rafael Martínez de la Gándara.
Por EL SUBDIRECTOR GENERAL (Resolución de 7 de mayo de 2026),
LA SUBDIRECTORA ADJUNTA DE RELACIONES LABORALES,
MARIA DEL MAR LAGUARDA MORAGUES

FIRMADO POR: MARIA DEL MAR LAGUARDA MORAGUES
AC Sector Público
Firma Válida

www.mites.gob.es

C/ PÍO BAROJA, 6
28009 MADRID
TEL: 91 363 20 27
Código DIR3: EA0041807

CSV : RCC-a14c-fdc3-5e9d-d4cb-9128-7e3e-f5fc-ee98

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsblF8yLcR>

FIRMANTE(1) : MARIA DEL MAR LAGUARDA MORAGUES | FECHA : 14/05/2026 12:45 | NOTAS : F