



abn

PLAN DE IGUALDAD

2021 - 2025

ÍNDICE



PREÁMBULO

FICHA DE LA EMPRESA

DISPOSICIONES GENERALES

01 PARTES SUScriptorAS DEL PLAN

02 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

03 VIGENCIA

04 COMISIÓN DE IGUALDAD

- Composición de la Mesa Negociadora
- Funciones de la Mesa Negociadora
- Estructura del Plan de Igualdad

05 EL DIAGNÓSTICO

06 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Objetivo general
- Objetivos específicos de cada área de intervención

07 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- Comisión de seguimiento
- Funciones
- Seguimiento
- Evaluación

08 RESPONSABLE DE IGUALDAD

09 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

10 GLOSARIO

PLAN DE IGUALDAD 2021 - 2025

PREÁMBULO

La ley de Igualdad aprobada en marzo de 2007, modificada posteriormente en marzo de 2019 (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), regula el principio de igualdad y no discriminación entre otros en el ámbito laboral.

En el artículo 45.2 establece que las empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en el capítulo de la ley, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad de **ABN PIPE SYSTEMS** surge en este marco legal y normativo y se convierte en una prioridad dentro del plan estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

ABN PIPE SYSTEMS tiene la voluntad y el compromiso de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo en el acceso a los puestos de trabajo, retribución o posibilidades de formación o promoción profesional y para ello, en fecha 9 de febrero la Dirección de la empresa formaliza, publica y comunica a la totalidad de la plantilla su compromiso con el principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El 22 de abril de 2021 se constituye, mediante acta, la Comisión negociadora del plan de igualdad, órgano paritario formado por representación de la empresa y de la parte social.

FICHA DE LA EMPRESA

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA:

DENOMINACIÓN SOCIAL:
ABN PIPE SYSTEMS S.L.U



FORMA JURÍDICA:
ABN PIPE SYSTEMS S.L.U

DIRECCIÓN:
Estrada Baños de Arteixo, 28
Parque Empresarial Agrela
A Coruña.

TELÉFONO: 981 148 425

EMAIL:
info@grupoabn.com

PÁGINA WEB:
www.abnpipesystems.com

CENTROS DE TRABAJO	NOMBRE	PROVINCIA	CONVENIO DE EMPRESA / SECTOR	
	CENTRO 1	A CORUÑA	A CORUÑA	COMERCIO VARIO - A CORUÑA
	CENTRO 2	MEDINA	VALLADOLID	INDUSTRIA QUÍMICA

DATOS PLANTILLA A NIVEL EMPRESA:

TOTAL PLANTILLA **117**



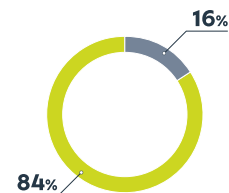
HOMBRES

89



MUJERES

19





abn

PLAN DE IGUALDAD 2021 - 2025

DISPOSICIONES GENERALES

01

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente plan de Igualdad ha sido negociado por la mesa negociadora al amparo de lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

El Director de RRHH

El Director de Fábrica

EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

La Delegada de Personal del Centro de trabajo de A Coruña

Una Miembro del Comité de Empresa del Centro de Medina del Campo

02

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español y por tanto a la totalidad de las personas trabajadoras, de **ABN PIPE SYSTEMS**, presentes y futuras, así como a las personas cedidas por empresa de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en **ABN PIPE SYSTEMS**.

En el momento de la firma afecta al centro de trabajo de la provincia de A Coruña y Valladolid (Medina del Campo). Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.



03

VIGENCIA

Las partes acuerdan que el Plan de Igualdad tenga una vigencia de CUATRO AÑO. EL presente plan entrará en vigor desde el día siguiente a la fecha de su firma.

04

COMISIÓN DE IGUALDAD

El 22 de abril de 2021 se constituye, mediante acta, la Comisión negociadora del plan de igualdad, órgano paritario conformado por representación de la empresa y de la parte social.



Composición de la Mesa Negociadora

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Director de RRHH

Director de Fábrica

EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

Delegada de Personal del Centro de trabajo de A Coruña.

Miembro del Comité de Empresa del Centro de Medina del Campo

Funciones de la Mesa Negociadora

Son funciones del órgano paritario:

- ✔ Negociación, elaboración y/o supervisión del diagnóstico, y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- ✔ Realización y/o supervisión de la realización del diagnóstico y elaboración del informe de los resultados.
- ✔ 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.
- ✔ Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- ✔ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- ✔ Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✔ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

- ✔ Resumen del diagnóstico de situación.
- ✔ Objetivos del Plan: general y específicos para cada área de actuación.
- ✔ Medidas.
- ✔ Seguimiento y evaluación.
- ✔ Responsable de igualdad.
- ✔ Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.
- ✔ Cronograma.



05

DIAGNÓSTICO

El objetivo del diagnóstico es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las personas que trabajan en la empresa, para poder detectar la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y servir de base para la realización del plan de igualdad.



Plantilla total por sexo

La plantilla de **ABN PIPE SYSTEMS**, en el periodo de referencia se compone de un total de 117 personas, de las cuales un 84% son hombres y 16 % mujeres. A la vista de los datos se puede afirmar que la plantilla muestra desequilibrio en su composición, entre mujeres y hombres.



Distribución de la plantilla por centros de trabajo

El total de la plantilla se encuentra distribuido en dos centros de trabajo: A Coruña y Medina del Campo. El 70,94% de la plantilla está ubicada en Medina del Campo, y el 29,06% en A Coruña.

Analizada la composición de la plantilla segmentada por centros de trabajo, se concluye que Medina del campo muestra una amplia diferencia en el porcentaje de hombres (93,98%) frente al de mujeres (6,02%), mientras que el centro de A Coruña, presenta mayor equilibrio entre hombres (58,82%) y mujeres (41,18%).

Composición de la RLT

La empresa dispone de representación legal de las personas trabajadoras en ambos centros de trabajo.

En Coruña la representación la ostenta una delegada de personal y en Medina del Campo la representación la ejerce el Comité de Empresa conformado por 5 personas, de las cuales el 80% son hombres y el 20% mujeres.



Distribución de la plantilla por áreas y centros de trabajo

En estos momentos la Organización se estructura en 6 áreas:

1. Administración y Finanzas
2. Comercial
3. Compras
4. Fábrica
5. Presidencia
6. RRHH y Organización

Las dos áreas que reúnen a mayor porcentaje de personas trabajadoras, son Comercial y Fábrica. En estos momentos casi el 75% de la plantilla se ubica en el área de Fábrica (73,50%) y el 17,09% de la misma en el área de Comercial.

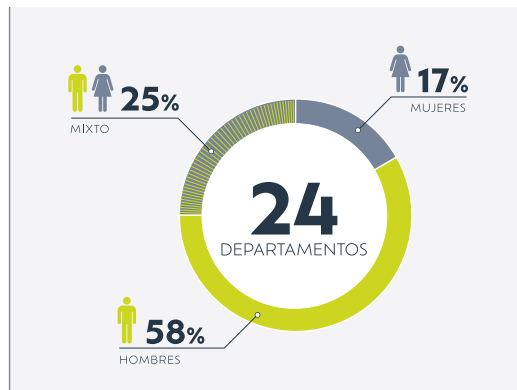
El desagregar los datos por sexo nos muestra que, la plantilla femenina se reparte en 5 de las 6 áreas. En lo que respecta a la plantilla masculina también se encuentra localizada en 5 de las 6 áreas de la empresa.

Es el centro de Medina del Campo el que presenta mayor desequilibrio entre mujeres y hombres en la composición de las áreas. Esto implica que, a efectos del plan de igualdad, es en este último centro donde se tendrá que prestar mayor atención, a efectos de equilibrar la plantilla. Sin perder de vista, que la actividad que se desarrolla en Medina del Campo, es una actividad masculinizada.



Distribución de la plantilla por departamentos

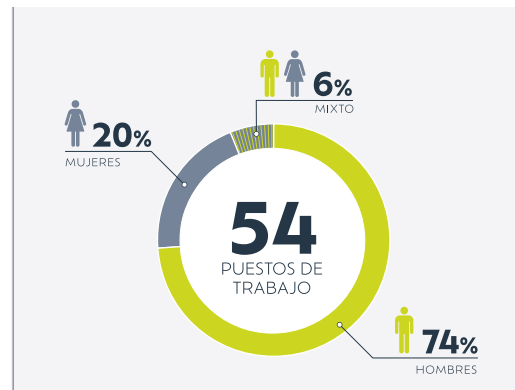
La actividad de la empresa se organiza en 24 departamentos, en relación con este hito hay que señalar que el 17% de los departamentos están ocupados únicamente por mujeres y el 58% por hombres.



Distribución de la plantilla por puestos de trabajo

El total de la plantilla desarrolla su actividad en 54 puestos de trabajo. Si atendemos al total de la plantilla, los puestos que aglutinan a un mayor porcentaje de personas son el de Operario/a de línea (9,40%) y Técnico/a de mantenimiento (7,69%), ambos puestos ocupados únicamente por hombres.

Al igual que ocurre con los departamentos, el 74% de los puestos están ocupados únicamente por hombres y el 20% exclusivamente por mujeres.



Distribución de la plantilla según nivel de responsabilidad

ABN PIPE SYSTEMS dispone de un sistema de 5 niveles organizacionales, en función de los cuales se estructura la Compañía. Siendo el nivel 5 el de mayor responsabilidad y el nivel 1 el de menor.

Al estudiar la composición entre mujeres y hombres de cada uno de los niveles, se aprecia el desequilibrio, a favor de los hombres, en el 80% de ellos. De esta forma, solo en el nivel de administrativos/as, el peso porcentual de las mujeres (80%) es mayor que el de los hombres (20%).



A modo de conclusión, evaluando desde una perspectiva de género los datos hasta ahora estudiados nos encontramos con una empresa masculinizada, donde los hombres representan un 84 % del total de la plantilla y las mujeres tan solo el 16% de la misma.

Esta tendencia se aprecia en la composición de las áreas, departamentos, niveles y puestos de trabajo. La mayor parte de los hombres se localizan en puestos y departamentos vinculados a fábrica o producción; mientras que la mayoría de las mujeres se encuentran ubicadas en puestos de estructura, los que históricamente ocupan las mujeres. Esta realidad no es exclusiva de ABN PIPE SYSTEMS, es la que presentan gran parte de las empresas, que desarrollan su actividad en el sector industrial.

Por ello, se puede afirmar que en estos momentos en **ABN PIPE SYSTEMS** presenta segregación horizontal.

Al mismo tiempo, se ha identificado segregación vertical, ya que, analizados los niveles de máxima responsabilidad, se ha verificado nula o escasa presencia de mujeres en estos niveles, en comparación con los hombres.

Distribución por antigüedad

El promedio de antigüedad de la plantilla valorada en su totalidad es de 7 años. La antigüedad media de la plantilla femenina es superior (10 años) a la de la plantilla masculina (7 años).

Esta diferencia se aprecia solo en el centro de trabajo de A Coruña, por el contrario, en Medina del Campo, tanto hombres como mujeres presenta un promedio de antigüedad de 6 años. En cualquier caso, los datos son coherentes con la propia historia de la Empresa y nos lleva a pensar, que nos encontramos ante una compañía con una plantilla consolidada.



Distribución de la plantilla por rango de edad

La media de edad de la plantilla, considerada en su conjunto, es de 43 años, por su parte la edad media de mujeres es dos años inferior a la de los hombres.

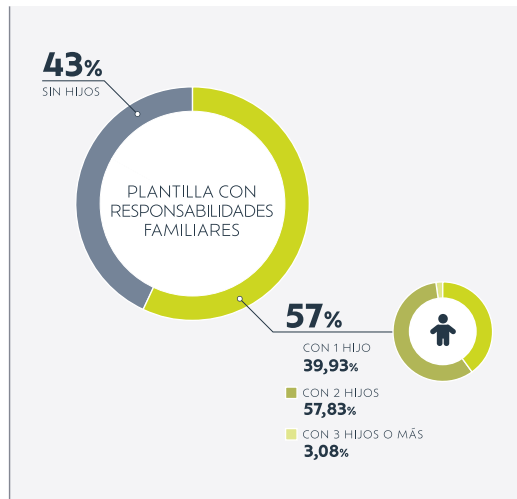
Si segmentamos los datos por centros de trabajo, la plantilla de Medina del Campo es más joven que la plantilla de A Coruña, cuyo promedio es 4 años superior a las de las personas trabajadoras de la planta ubicada en provincia de Valladolid.



Distribución de la plantilla según responsabilidades familiares

En la actualidad, el 57% de la plantilla de la empresa tiene hijos o hijas a su cargo y por lo tanto el 43% de las personas trabajadoras no tienen descendencia a su cargo.

Del 57% de las personas que tienen hijos, más de la mitad tiene 2 hijos/as, y un porcentaje residual (3,08%) tiene 3 o más.



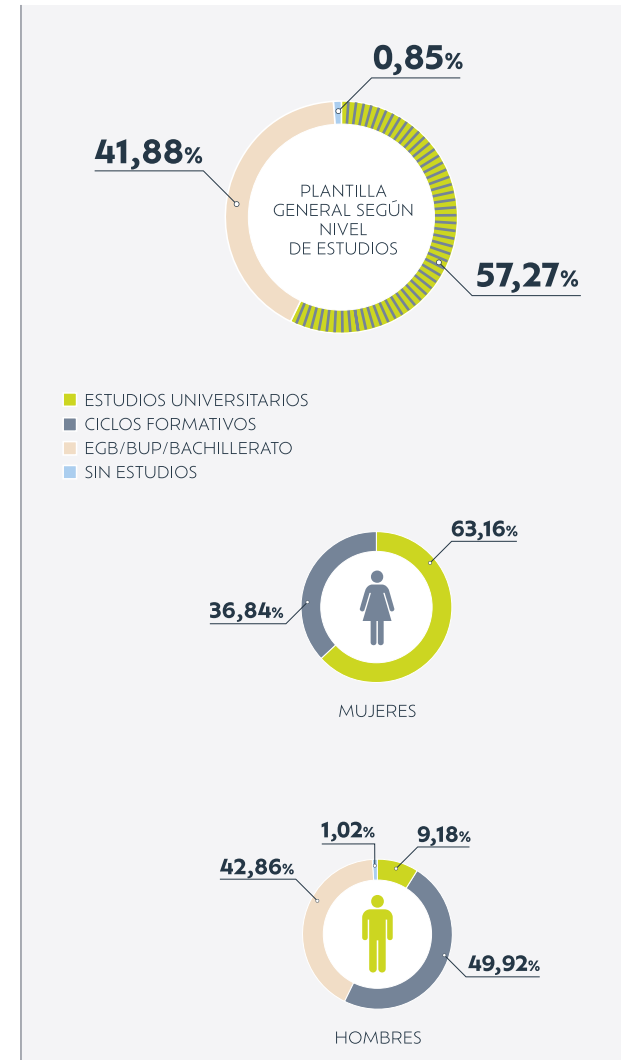
Distribución de la plantilla según nivel de estudios

A la luz de los resultados del estudio de la plantilla en su totalidad, se puede afirmar que estamos ante una plantilla cualificada, más de la mitad de las personas trabajadoras (57,27%), tienen estudios universitarios o ciclos formativo. El 41,88% dispone de EGB/BUP o bachillerato. Tan solo un 0,85% no disponen de estudios.

En relación con la plantilla femenina, la conclusión es que se trata de una plantilla muy cualificada ya que más de la mitad de las mujeres (63,16%) tienen estudios universitarios, el 36,84% restante, dispone de ciclos formativos o EGB/ BUP/ Bachillerato.

En el caso de los hombres el mayor porcentaje de la plantilla masculina cuenta con E.G.B / B.U.P / Bachillerato (49,92%) seguido de aquellos que tienen ciclos formativos o formación profesional (42,86%).

Por último, tan solo un 9,18% de la plantilla masculina tiene estudios universitarios y un 1,02% no tiene estudios. El 100% personas sin estudios de la empresa, son hombres.



Distribución de la plantilla por contratos y jornada

El 80% de las personas trabajadoras tienen un contrato indefinido (94,68% de ellos a tiempo completo y tan solo el 5,32% a tiempo parcial) y el 17% tienen un contrato temporal en distintas modalidades (un 94% de ellos están a jornada completa y un 6% a tiempo parcial). Un 3% de las personas trabajadoras, están vinculadas a la empresa a través de un contrato de puesta a disposición. El 100% de esas personas son hombres.

Con estos datos, se puede afirmar que la empresa, apuesta por empleo de calidad.



Distribución de la plantilla según categoría profesional

Analizada la composición de las categorías, nos encontramos con que el 50% de las mismas están ocupadas únicamente por hombres y tan solo el 2% presenta una composición equilibrada entre hombres y mujeres. En el caso de la categoría de oficial/a administrativo/a, el peso recae en las mujeres (87,50%) con una amplia diferencia en relación con los hombres (12,50%).

Lo que nos lleva a afirmar, que también en el ámbito de categoría profesional, se manifiesta los fenómenos de segregación horizontal y vertical a la que se ha hecho alusión a lo largo de este informe. Por lo tanto, a efectos del plan de igualdad, es importante tener en cuenta que uno de los objetivos a alcanzar sería la composición equilibrada entre personas de distinto sexo en cada una de ellas.

Retribuciones, auditoría retributiva y registro retributivo

La empresa tiene implementado un sistema de valoración de puestos basado en una perspectiva de género, que garantiza la aplicación del concepto de “trabajo de igual valor” dentro de su sistema retributivo.










A nivel del total de la plantilla, no existe una brecha salarial significativa. En salarios reales la brecha se sitúa en un 21,5% en promedios y en 3,3% en medianas. Si equiparamos los salarios totales la brecha mejora en promedios y en medianas, situándose en un 8,4 % en promedios y un 2,9%.

Para poder explicar las diferencias retributivas, no solo nos tenemos que centrarnos en el sexo, bien es cierto que en la compañía existen otros desencadenantes de estas diferencias, entre los que encontramos el sector y la antigüedad.

Conclusiones del Diagnóstico

A lo largo del informe se han realizado propuestas y recomendaciones tendentes a corregir situaciones analizadas y que van a servir de base para definir las medidas que formarán parte del plan de igualdad.

FORTALEZAS	
EN MATERIA DE CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> La apuesta por el empleo de calidad que se refleja en el alto porcentaje de personas contratadas a tiempo completo y con contrato indefinido. El 80% de las personas trabajadoras tienen un contrato indefinido y el 17% contrato temporal en distintas modalidades. Del 80% de las personas que disponen de un contrato indefinido, el 94,68% está a tiempo completo y tan solo el 5,32% a tiempo parcial.
EN MATERIA DE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Parte de las personas que participan en la gestión de las personas cuentan con formación en materia de igualdad. Cuenta con Plan de Formación Anual que se elabora en base a las necesidades de formación detectadas.
SU POLÍTICA RSE	<ul style="list-style-type: none"> Su compromiso con la sostenibilidad y medioambiente, que se traduce en las numerosas certificaciones en diferentes materias. Son “socios signatory” del Pacto Mundial de Naciones Unidas, comprometidos con los ODS 5 (igualdad de género), 6,8,9,10 y 12
LA OPINIÓN DE LA PLANTILLA	<ul style="list-style-type: none"> La opinión favorable de la plantilla en relación con la igualdad en la empresa: Opinan que, si hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, el 63,27% del total de las personas que han contestado al cuestionario, el 50% de las mujeres y el 68,57% de los hombres.

ÁREAS DE MEJORA	
	Conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres en toda la estructura de la organización: niveles jerárquicos, departamentos, categorías profesionales, puestos de trabajo.
	Informar a toda la plantilla y dar publicidad de las vacantes en los procesos de promoción.
	Formar y sensibilizar al personal de la empresa en materia de igualdad, especialmente a aquellas personas que coordinan equipos.
	Elaborar y aprobar un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
	Difundir el protocolo contra el acoso e informar de los canales de denuncias.
	Sensibilizar a la totalidad de la plantilla y centros de trabajo sobre acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral en el trabajo.
	Promover y favorecer medidas de conciliación.
	Informar sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad que pueden hacer uso las personas trabajadoras
	Difundir e informar de todas aquellas acciones, llevadas a cabo por la empresa relacionadas con la igualdad en general y en concreto con el plan de igualdad.

06

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general

Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa

Objetivos específicos de cada área de intervención:

1. **Área de proceso de selección y contratación.**
Asegurar una igualdad real de acceso y oportunidades entre personas de ambos sexos en los procesos de reclutamiento y selección.
2. **Área de Clasificación profesional**
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
3. **Área de Formación**
Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género formando a la empresa en igualdad.
4. **Área de Promoción Profesional**
Garantizar procesos de promoción en la empresa en los que mujeres y hombres puedan acceder en igualdad de condiciones.
5. **Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
Promover y facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, en la empresa.
6. **Área de Retribuciones y auditoría retributiva**
Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres “igual trabajo igual valor”.
7. **Área de Infrarrepresentación**
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. Eliminar la segregación horizontal y vertical.
8. **Área de Seguridad, salud laboral y equipamientos**
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
9. **Área de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo**
Garantizar en la empresa un ambiente de trabajo de respeto y prevenir situaciones de acoso.
10. **Área de Comunicación y Publicidad inclusiva y no sexista**
Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

07

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



El artículo 46 de la L.O 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula que los planes de igualdad establecerán, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento permitirá:

- ✔ Verificar la coherencia de las medidas con los objetivos propuestos inicialmente.
- ✔ Determinar el grado de ejecución de cada medida y del plan en general y evaluar el impacto de las acciones realizadas en la organización.
- ✔ Informar de la idoneidad y la suficiencia de los recursos asignados.
- ✔ Medir los cambios, en término de igualdad, en la empresa como consecuencia de la aplicación de las medidas.

Las partes firmantes acuerdan establecer los criterios del seguimiento durante la vigencia del Plan de Igualdad, en los términos que aquí se establecen:

Comisión de seguimiento

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, las partes han acordado disolver la Comisión de Igualdad y constituir la Comisión de Seguimiento, que quedará constituida de la siguiente manera:

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Director de RRHH

Director de Fábrica

EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

Delegada de Personal del Centro de trabajo de A Coruña.

Miembro del Comité de Empresa del Centro de Medina del Campo

Funciones

Las partes acuerdan que las funciones de la comisión de seguimiento quedan circunscritas a las siguientes:

- ✔ Control de la puesta en marcha de las acciones negociadas en el Plan de Igualdad.
- ✔ Supervisar la ejecución del Plan de Igualdad.
- ✔ Recopilación e interpretación de los datos recogidos a través de los indicadores negociados en el Plan.
- ✔ Valoración del impacto de las acciones, así como indagar cuáles no se han aplicado y el por qué.
- ✔ Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos.
- ✔ Identificar y proponer aspectos de mejora.
- ✔ Elaborar los informes de seguimiento y evaluación
- ✔ Revisar el plan de igualdad como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

Seguimiento

PERIODICIDAD

Las partes acuerdan realizar los seguimientos de forma anual durante toda la vigencia del plan.

CONTENIDO DE LAS REUNIONES

El contenido de las reuniones se recogerá en el “informe de seguimiento”, en el que se reflejará:

- ✔ El nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, realizadas, no realizadas y en proceso de realización.
- ✔ Las posibles causas que han dificultado la consecución de las acciones no realizadas.
- ✔ Los cambios producidos en las acciones y el desarrollo del Plan de Igualdad, entendiéndose que es un documento flexible.
- ✔ Las propuestas de mejora o revisión que orienten la implementación del Plan de Igualdad.

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.

Evaluación

PERIODICIDAD

Las partes acuerdan, tal y como establece el RD 901/2020 de 13 de octubre, que se realizará una evaluación intermedia y otra final, antes de terminar la vigencia del plan.

CONTENIDO DE LAS REUNIONES

Las evaluaciones deberán de tener en cuenta:

- ✔ Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- ✔ Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- ✔ Grado de consecución de los resultados esperados.
- ✔ El nivel de desarrollo de los resultados esperados.
- ✔ El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- ✔ El impacto de las medidas llevadas a cabo.
- ✔ La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El resultado de las evaluaciones será recogido en los denominados “informes de evaluación”.

Para el correcto cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa, pondrá a disposición del órgano la información y documentación generada durante la implantación del Plan de Igualdad.

08

RESPONSABLE DE IGUALDAD

La propia Comisión de Seguimiento ha decidido nombrar como responsable de Igualdad de la Empresa a D. Jesús Manuel Piñeiro Gómez a quien le corresponderá:

- ✔ Asegurar la implantación del Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✔ Notificar de los plazos de los seguimientos y evaluaciones a la Comisión de Seguimiento.
- ✔ Divulgar y dar a conocer el Plan de Igualdad entre toda la plantilla presente y futura de la Empresa.
- ✔ Recibir y dar curso a las sugerencias y reclamaciones en materia de igualdad.
- ✔ Informar cada 3 meses de los avances en el cronograma del plan de igualdad.

09

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Cualquier modificación o revisión del Plan de Igualdad deberá llevarse a cabo a través de la Comisión de Igualdad constituida al efecto. Además, resolverá las discrepancias que le sean planteadas por la Comisión de Seguimiento.

Por tanto, la Comisión de Igualdad, será la encargada de:

1. Modificar o revisar el Plan de Igualdad.
2. Resolver las discrepancias que le sean planteadas por la Comisión de Seguimiento.

En particular, el Plan de Igualdad se revisará en los siguientes supuestos:

- ✓ Cuando sea aconsejable modificar las medidas incluidas en el Plan como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previa propuesta de la Comisión de Seguimiento.
- ✓ Cuando sea preciso adaptarlo a la legalidad vigente o se considere insuficiente como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de **ABN PIPE SYSTEMS**.

- ✓ 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 y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ✓ Cuando una resolución judicial condene a **ABN PIPE SYSTEMS** 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Para acordar la modificación o revisión del Plan de Igualdad se requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión de Igualdad.



Procedimiento de Resolución de conflictos

En caso de desacuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos de conciliación y/o mediación ante el organismo territorial y funcional competente y, en caso de no ser resuelta la controversia en este ámbito, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en cada caso, proceda.

10

GLOSARIO

En orden a garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad, se recogen en este apartado, las definiciones contenidas en la L.O 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como otras de carácter normativo:



- **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, (artículo 3).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas, (artículo 5).

- **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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, (artículo 6).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, 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, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento 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, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo, (artículo 7).

- **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, (artículo 8).
- **Indemnidad frente a represalia:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de 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, (artículo 9).

- **Acciones positivas:** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de 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.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley, (artículo 11).

- **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, (artículo 44).

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo:** El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, (artículo 28 del Estatuto de los trabajadores).



CENTRAL

Estrada Baños de Arteixo, 28
Parque Empresarial Agrela - 15008 A Coruña (Spain)
T. +34 981 148 425

PLANTA DE PRODUCCIÓN

Parque Empresarial Medina On
Autovía A6, Km 152 (salida 149)
47400 Medina del Campo - Valladolid (España)
T. +34 983 020 510



abnpipesystems.com

info@grupoabn.com