

RRL

## Acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ABB Spain, s.a.

Madrid, 16 de enero de 2020

Con el objetivo de Constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ABB Spain, se reúnen:

**DE UNA PARTE, la Empresa ABB Spain**, representada por:

- Antonio Freije Obregón
- Sandra Gil López
- Carmen Herrera Rodríguez

**DE OTRA PARTE, la Representación social de la empresa**, representada por:

- UGT: María del mar García Ferreño, María Isabel Higuera Linares, Miguel angel mercado (asiste como suplente de Jordi Soler Abelló) y José Antonio Rodríguez Fernández.
- USO: Jordi Buzón Blanco, Marta Candeal Domínguez.
- CC.OO: Mari Angeles Mingo Martínez, Leopoldo Corral Pérez, María José Bonilla Bellido, Luis Cañas Martínez (suplente de Mario Hernández Alba )

La representación de los sindicatos ELA, LAB, ESK, CIGA, PI (de la factoría de Ring motors) han sido invitados y convocados a la reunión, sin embargo han renunciado a formar parte de la negociación del plan (ELA LAB de forma escrita, ESK, CIGA, PI de forma oral para lo que se ha solicitado la constancia escrita de la renuncia)

Como Asesoras asisten: Elena Martín Vidal y Esther Chaves Alonso (UGT). Natalia Bugby (CCOO). Cristina Albaladejo en sustitución de Noelia Torres (USO).

Ambas partes, la representación de la Empresa (RE) y la Representación Social (RS) acuerdan el inicio del proceso de negociación del Plan de Igualdad. Quedando constituida la comisión negociadora por los representantes arriba indicados.

Así mismo se tratan los siguientes temas en la reunión:

1. Revisión y aprobación del Reglamento de la Comisión negociadora (anexo 1)
2. Revisión y aprobación de los Indicadores para la fase de diagnostico (anexo 2)

3. Se acuerda el lanzamiento de la Encuesta de Igualdad. Con el objetivo de completar la encuesta utilizada en la última versión los sindicatos enviarán propuesta de preguntas a añadir en la encuesta antes de 24 de enero.
4. Se establece el envío de indicadores y resultados de la encuesta por parte de la empresa el 11 de Marzo.
5. Se fija la siguiente reunión para el 26 de Marzo a las 9:30 de la mañana.

ANEXO 1

# Reglamento de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de ABB Spain, s.a..

## Artículo 1. Objeto y aplicación.

El presente Reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión negociadora del II Plan de Igualdad.

La comisión negociadora velará por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la propia empresa.

La negociación del nuevo plan de deberá finalizara antes de 31/12/2020, fecha en la establecemos la prórroga del plan actual.

## Artículo 2. Composición.

La presente Comisión está compuesta por 13 miembros de las secciones sindicales que serán escogidos entre la RLT como ellos decidan, y 3 miembros de la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación del presente Acuerdo.

## Artículo 3. Reuniones y actas.

Para el ejercicio de sus funciones la Comisión negociadora se reunirá de forma ordinaria presencialmente una vez al mes y en Madrid hasta la firma del Plan de Igualdad, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión.

Se podrán realizar reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones con un preaviso de 15 días de antelación. Así como reuniones de trabajo con los/las coordinadores/as y las asesoras.

Todas las horas destinadas al trabajo de la Comisión de Igualdad serán a cargo de la empresa, así como las horas preparatorias de la reunión de dicha Comisión.

La RLT podrá ser asistida en todo momento por personas asesoras de los sindicatos en las materias que lo requieran, así como en las reuniones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Al final de las reuniones se levantará acta firmada que recogerá los temas tratados, acuerdos, desacuerdos, manifestaciones de partes, documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

Ambas partes se comprometen a entregar todos los documentos requeridos con 15 días naturales de antelación en formato editable (valores numéricos en formato Excel y valores de texto en formato Word).

#### **Artículo 4. Proceso de negociación**

La comisión negociadora tal y como indica el Art 89 del E.T estará obligada a negociar bajo el principio de buena fe.

Las decisiones se adoptarán por consenso entre las partes.

#### **Artículo 5. Confidencialidad.**

Las personas que formen parte de la Comisión, incluidas las asesoras, se comprometen al cumplimiento del deber de sigilo con respecto a aquella información que se trate en las reuniones y no quede recogida en Acta de la Comisión negociadora.

#### **Artículo 6. Recursos**

La empresa facilitará los recursos económicos, materiales y personales que sean necesarios a la RLT, para promocionar y garantizar tanto las reuniones como los acuerdos tomados en el ámbito de la Comisión de Igualdad.

Los representantes sindicales harán la formación necesaria en materia de Igualdad, sin cargo al crédito horario sindical, y por lo tanto a cargo de la empresa.

### **Artículo 7. Funciones de la Comisión Negociadora.**

1. Negociar y acordar el contenido del diagnóstico cualitativo y cuantitativo de la Plantilla de ABB.
2. A partir de los resultados del diagnóstico, se deberá negociar y acordar el Plan de Igualdad, adoptando las medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres.
3. La comisión negociará un protocolo específico para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Así como con un protocolo de medidas para las víctimas de violencia de género.
4. Acordará el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recogido dentro del mismo.
5. Durante la negociación del nuevo Plan de Igualdad, las funciones de la comisión de seguimiento las asumirá la comisión negociadora del nuevo plan.

#### **Anexo 2**

# **Indicadores**

## **II Plan de Igualdad ABB PG**

**Todos los datos serán facilitados por División y Centro de trabajo**

### **1. Datos de Plantilla**

- 1.1. Nº Hombres y mujeres
- 1.2. Nº Hombre y Mujeres por Rol en la organización (Employee, manager, middle manager, Specialist y worker)
- 1.3. Plantilla por puesto (por Job Family y Job Position)

- 1.4. Plantilla por titulación/Formación (Formación escolar, FP, formación universitaria, sin datos) y
- 1.5. Plantilla por edad (Menores de 30, entre 30 y 40, entre 41 y 50 y más de 50)
- 1.6. Plantilla por tipo de contrato (Indefinido, temporal y contrato relevo)
- 1.7. Plantilla por antigüedad (menos de 2 años, entre 2 y 5 años, entre 6 y 10, entre 11 y 15, de 16 a 20, de 21 a 25 y más de 25.
- 1.8. Nº Hombres y mujeres ETT.
- 1.9. Nº Hombres y mujeres con convenio de prácticas (Becarios)
- 1.10. Nº Hombres y Mujeres (Absentismo)= por enfermedad Común, accidente de trabajo in itinere, Accidente de trabajo común y accidente no laboral (no incluir maternidad en los datos)

## 2. Datos relativos a la conciliación de la Plantilla Actual

- 2.1. Reducciones de jornada por guarda legal, incluyendo el porcentaje de reducción.
- 2.2. Permisos por nacimiento.
- 2.3. Excedencias por cuidado de hijos y dependientes.
- 2.4. Ausencias de la plantilla: Permiso de Lactancia y Permiso de acompañamiento al médico.

## 3. Evolución de la plantilla en el último año (Altas y Bajas)

- 3.1. Bajas en la compañía (Baja voluntaria, despido, excedencia por cuidado de hijos, excedencia voluntaria, fallecimiento, fin de contratación, invalidez, jubilación y rescisión contrato ERE)
- 3.2. Altas:
  - 3.2.1. Altas por puesto (por Job position)
  - 3.2.2. Altas por rol en la organización (Employee, manager, middle manager, Specialist y worker)
  - 3.2.3. Altas por tipo de formación (FP o Universitaria)
  - 3.2.4. Altas por tipo de contrato (Contrato indefinido o Contrato Temporal)

## 4. Datos relativos a la Retribución (Brecha Salarial)

- 4.1. Nº mujeres y hombres por Job / Rol, por Salario Medio (separando fijo , resto de conceptos , y el bonus).
- 4.2. Nº mujeres y hombres por cotización Job / Rol y edad.
- 4.3. Nº mujeres y hombres por Salario Medio y edad.
- 4.4. Nº mujeres y hombres con Bonus (importes medio de Bonus por número de personas y Rol en la Organización)
- 4.5. Nº mujeres y hombres % incremento medio salarial del último año por Job / Rol.

## 5. Datos relativos a la Formación

- 5.1. Nº de Hombres y Mujeres que han recibido formación en el último año.

- 5.2. Tipo de Formaciones recibidas (idiomas, personal Development, ABB Group training, Technical training, Information systems, OHS, Certificación PM, Formación en Igualdad).
- 5.3. Nº de horas recibidas de formación y el coste (horas Formación).
- 5.4. Formaciones recibidas por Rol de la Organización (Employee, manager, middle manager, Specialist y worker).

## 6. Datos relativos a Desarrollo Profesional (Promoción)

- 6.1. Nº Hombres y mujeres (rating 1,2, 3, 4).
- 6.2. Nº Hombres y mujeres con potencial (3,4 A y B).
- 6.3. Nº de Hombres y Mujeres participantes en Evaluaciones de Competencias.
- 6.4. Nº de Hombres y Mujeres promocionados a posiciones de manager y middle manager.

## 7. Datos Relativos a Selección

- 7.1. Nº de Hombres y Mujeres Referenciadas. (programa de referencias internas: En esta apartado se contemplaran exclusivamente las candidaturas referenciadas por empleados para procesos de selección concretos)
- 7.2. Procesos de Selección del año: Nº de Hombres y Mujeres incorporadas a través de proceso de selección.
- 7.3. Procesos de Selección cubiertos con candidaturas externas: fase de preselección (Nombre del puesto, Nº de hombres y Nº de mujeres)
- 7.4. Procesos de Selección cubiertos con candidaturas externas: Fase Finalista (Nombre del puesto, Nº de hombres y Nº de mujeres)
- 7.5. Procesos de Selección cubiertos por candidaturas internas: fase Preselección y fase Finalista)



## 8. Datos relativos a casos de Acoso y de mujeres víctimas de la violencia de genero

- 8.1. Nº de denuncias recibidas por Acoso sexual o por razón de sexo. Estado de tramitación y resolución.
- 8.2. Nº de mujeres víctimas de la violencia de género. Nº de solicitudes de medidas de protección integral contra la violencia de género.

## 9. Resultados de la Encuesta

Los valores que se faciliten se entregarán en datos absolutos y en datos relativos en %, tanto horizontales como verticales.

## Por la representación de la Empresa

Antonio Freije 	Carmen Herrera 
Sandra Gil	

## Por la representación social