



PLAN DE IGUALDAD DE FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A.

En Madrid, a 14 de diciembre de 2012.

REUNIDOS

De una parte, en representación institucional de la empresa **FCC Servicios Industriales y Energéticos, S.A.:**

- D. Antonio Alfonso Avello, Director General de FCC Servicios Industriales y Energéticos.

De otra parte, y en representación de la Federación de Metal, Construcción y Afines de la **Unión General de Trabajadores, Federación de Industria:**

- Dña. Dionisia Muñoz Morales, Secretaria de Política Social e Igualdad.

Y de otra, y en representación de la Federación de Industria de **Comisiones Obreras:**

- Dña. Juana Aguado Pérez, Secretaria de Políticas de Igualdad.

1



1. ANTECEDENTES

FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A., como empresa integrante del Grupo FCC, y siguiendo la línea general de dicho Grupo, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS S.A., viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todas las partes afectan en materia de diálogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a un equilibrio social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla en FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A. resulta mayoritaria.

Así, el presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación a la empresa FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se llevó a cabo un diagnóstico de situación, que se puso en conocimiento de las centrales sindicales firmantes.

A partir de este punto inicial, se constituyó una comisión de negociación del presente Plan de Igualdad en la que, como primer requerimiento de las organizaciones firmantes, se amplió la información sobre la plantilla, iniciándose al



PLAN DE IGUALDAD DE FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A.

mismo tiempo un proceso de negociación presidido por el buen entendimiento y colaboración entre la empresa y las representaciones sindicales.

Este proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, y en cada centro de trabajo, los objetivos de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas con las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

2. OBJETIVOS

- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A., en orden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta



PLAN DE IGUALDAD DE FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A.

asimismo los riesgos y enfermedades específicos tanto de la mujer y el hombre así como las situaciones de maternidad, y lactancia.

- Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Prevenir situaciones de acoso laboral y sexual.
- Garantizar la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Establecer principios de exclusión de medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.

Para la consecución de los objetivos incluidos en este Plan de Igualdad, se concretan las siguientes áreas de actuación:

3. ÁREAS DE ACTUACIÓN

- Acceso al empleo.
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Prevención de situaciones de acoso
- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Salud laboral
- Conciliación y corresponsabilidad
- Comunicación

3.1. ACCESO AL EMPLEO.

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

Objetivo 1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Medida 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.

Medida 2: Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.

Medida 3: Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo

Medida 4: Unificación de los criterios de selección basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte de la empresa el rechazo de cualquier comportamiento que en el acceso al empleo contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.

Objetivo 2: Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Medida 1: Establecer acuerdos de colaboración con organismos de formación, para facilitar a las mujeres el conocimiento y la formación en las actividades que se desempeñan en aquellos puestos de trabajo que hasta el momento han estado ocupados por hombres, y viceversa.

Medida 2: Facilitar la incorporación del género menos representado en los puestos a cubrir.

Medida 3: Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista y en su caso imágenes, diseños o fotografías, con los que las mujeres se puedan sentir identificadas, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentran subrepresentadas.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Número, tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades.
- Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas.
- Número y porcentaje de contrataciones por género y puesto y grupo o titulación.
- Número y tipo de acuerdos de colaboración celebrados con instituciones y centros de formación.
- Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla (grupos de edad, tipo de contrato categoría y nivel de estudios).
- Número de bajas (desagregada por sexos) y causa de las mismas.

3.2. FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, así como en el área de formación.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

Medida 1: Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa.

Medida2: Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a las nuevas incorporaciones.

Medida 3: Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa.

Medida 4: La formación presencial se realizará siempre dentro del horario laboral. En cuanto a la formación a distancia o semipresencial también se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral.

Indicador de cumplimiento de objetivos:

- Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, categoría, materias impartidas, centros, jornadas y horas destinadas a la formación.
- Número de personas que han recibido formación después de una ausencia por el ejercicio de derechos de conciliación (especificar el tipo de derecho).
- Elaborar un registro cuantitativo segregado por sexo sobre la formación académica del conjunto de la plantilla.

3.3. PROMOCIÓN

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

Objetivo 1: Favorecer la igualdad efectiva en la promoción profesional.

Medida 1: Establecer un registro de la distribución por sexos de la participación en las promociones realizadas a fin de tener información del porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han promocionado, así como el número de candidatos presentados, segregados por sexo.

Medida 2: Programar acciones formativas específicas para trabajadoras, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a categorías donde estén subrepresentadas. Igualmente para trabajadores.

Medida 3: Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos o programas de formación que realice la empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mujeres.

Medida 4: Difundir las vacantes mediante su inclusión en el portal de movilidad interna del grupo FCC.

Objetivo 2: Favorecer la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad.

Medida 1: Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, y conocimientos requeridos para el puesto, la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.



PLAN DE IGUALDAD DE FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A.

Medida 2: Se impartirá formación específica tanto para el puesto, como para su desarrollo profesional, a aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Estadística anual desagregada por género de las promociones internas realizadas por grupos profesionales y zonas geográficas.
- Porcentaje de mujeres y hombres que hayan participado en procesos de promoción y porcentaje de mujeres promocionadas sobre el total de promociones realizadas
- Número y tipo de acciones de formación para la promoción impartidas.
- Número y porcentaje de trabajadoras y trabajadores participantes en acciones de formación para la promoción.

3.4. RETRIBUCIÓN

Objetivo: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa, así como en el resto de normas colectivas pactadas en la empresa.

Medida 1: Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos, funciones, género y antigüedad, con el objeto de que las posibles diferencias tiendan a reducirse, y adoptar las medidas correctoras que en su caso procedan, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Medida 2: Seguimiento de la evolución de la brecha salarial por colectivos para contribuir a su reducción.

Indicador de cumplimiento de objetivos:

- Diferencia salarial por grupos, funciones, género y antigüedad, contemplándose los conceptos salariales fijos y los variables.

Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará un informe sobre posibles situaciones de discriminación detectadas en los convenios colectivos de empresa y normas colectivas pactadas por la misma.

3.5. PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO

Dentro de esta área se engloban todas las medidas que tienen como objetivo prevenir y erradicar el acoso, entendiendo por tal tanto el acoso laboral como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se incluye como anexo inseparable del presente Plan de Igualdad, el “Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual del grupo FCC”

Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

Medida 1: Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso y el tratamiento confidencial de los mismos.

Medida 2: Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicando el protocolo de acoso a través de la intranet u otros medios de difusión.

Medida 3: Realizar acciones formativas específicas de sensibilización sobre las diferentes formas de acoso dentro de la empresa a todos los niveles.

Medidas 4: En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención de este tipo de conductas, y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa y a las conductas que no se admiten.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Estadística de los casos denunciados de acoso y resolución del procedimiento.
- Número de campañas realizadas.
- Número de acciones formativas.

Por último, las partes firmantes declaran expresamente que forma parte del presente plan de igualdad el protocolo para la prevención de situaciones de acoso mencionadas dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la ley de igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

3.6. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Objetivo: Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida 1: Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004.

- Derecho a la reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante seis meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Será nulo el despido que se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados, en los términos previstos en el artículo 53.4.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- Las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se entenderán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud, sin perjuicio de la obligación de la trabajadora de acreditarlo

Medida 2: En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa se compromete a que la mujer víctima pueda permanecer en su centro de trabajo. Una vez que la empresa tenga constancia de la existencia de una resolución judicial mediante la cual se adopten medidas cautelares (como puede ser el alejamiento o

PLAN DE IGUALDAD DE FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A.

cualquier otra medida), la empresa se obliga a trasladar de centro al supuesto agresor o maltratador.

Medida 3: En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para atender situaciones de necesidad.

Medida 4: La empresa FCC SIE se compromete a firmar la adhesión al Convenio Marco contra la violencia de género suscrito entre FCC y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de los futuros convenios que le puedan suceder.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.

3.7. SALUD LABORAL

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Medida 1: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Actuaciones:

- Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (tanto los psicosociales, como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia)
- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- Se analizarán, cuando proceda, por parte del Comité de Seguridad y Salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud.

Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de Trabajo Temporal, contratas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo cuando ello sea preciso en función del estado de salud y de las prescripciones médicas; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- N° y tipo de adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.
- N° y tipo de medidas preventivas establecidas para la eliminación o control de los riesgos detectados para la reproducción o lactancia.
- Número de hombres y mujeres con bajas por IT

3.8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Dentro de esta área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida personal familiar y laboral de la plantilla.

Medida 1: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Medida 2: Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Medida 3: El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación de género alguna en materia de formación, promoción, salario, y del resto de materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.

Medida 4: Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación.

Medida 5: Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas:

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria.

PLAN DE IGUALDAD DE FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A.

- Se potenciará, en la medida de lo posible, el uso de la videoconferencia para reducir los viajes de trabajo.
- En cada centro de trabajo se establecerán medidas que permitan que el trabajador o trabajadora pueda, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto.
- El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en 1 hora, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses. La acumulación en jornadas completas se hará a razón de una hora por día laborable y podrá ser disfrutado a continuación del permiso maternal.

Indicador de cumplimiento de objetivos:

- Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

3.9. COMUNICACIÓN

Objetivo: Transmitir una cultura de respeto e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Medida 1: Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.

Medida 2: Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la igualdad de oportunidades.

Medida 3: Se hará un uso del lenguaje y la imagen no sexista en todos los documentos oficiales de la empresa, tablones, publicidad, y cualquier comunicado de la empresa.

Medida 4: Se facilitará el que cualquier trabajador pueda hacer llegar a la empresa sus sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación, a través de los medios que se consideren más adecuados (buzón electrónico, intranet, buzón físico, etcétera).

Medida 5: Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Indicadores de cumplimiento de objetivos:

- Análisis de las publicaciones efectuadas



- Sugerencias recibidas
- Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras y subcontratistas

4. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Ámbito temporal

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir del día de su firma, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2016 o hasta que sea sustituido por otro plan de igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

Llegada la fecha de término antes indicada, se negociará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la empresa. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá prorrogado el actual plan a fin de concluir las negociaciones del mismo. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, en la comisión se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

Una vez transcurrido el primer año de vigencia y aplicación del presente plan y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre, para valorar, en el seno de la comisión de seguimiento, el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

Ámbito personal

El presente plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa FCC SERVICIOS INDUSTRIALES Y ENERGÉTICOS, S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España. Independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa, previa negociación con la representación legal de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, la adaptación del presente Plan de Igualdad a exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente plan de igualdad.

De igual forma se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de actuaciones

Las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad tendrán un plazo de vigencia igual al plazo de vigencia del mismo, salvo en los casos en los que se haya establecido expresamente otro distinto.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de valorar su cumplimiento e impacto.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte de la persona responsable de igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como la repercusiones de las mismas en la organización.

En la primera reunión de la comisión de seguimiento se establecerá un calendario de actuaciones que permita una ejecución adecuada a las medidas.

Ejecución del Plan de Igualdad

La dirección de la empresa nombrará una persona como responsable de igualdad en la misma, que dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con los objetivos definidos en el presente plan.
- Informar a la Dirección y a la comisión de seguimiento, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar los informes periódicos anuales, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente y este plan de igualdad.

Comisión de Seguimiento

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión paritaria de Seguimiento constituida por seis miembros: dos nombrados por la Dirección de la empresa, y dos miembros de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Son funciones de dicha Comisión las siguientes:

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el mismo;
- Realizar sesiones de trabajo para proponer y en su caso establecer posibles ajustes o correcciones al Plan.
- Elaborar un informe anual de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados para cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Proponer las acciones formativas que consideren acorde a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

Cláusula final

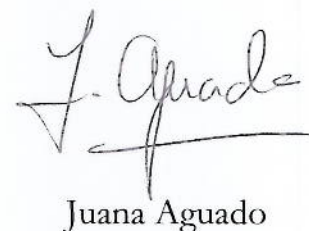
El presente plan de igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.



Antonio Alfonso



Dionisia Muñoz



Juana Aguado