



En Madrid, a 5 de diciembre de 2008.

REUNIDOS



De una parte, en representación institucional de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.:

- Don Baldomero Falcones Jaquotot, Presidente y Consejero Delegado de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.;
- Don José Luis de la Torre Sánchez, Presidente del Área de Servicios del Grupo FCC

De otra parte, y en representación del sindicato **Unión General de Trabajadores**,

- Don Julio Lacuerda Castelló, Secretario General de la Federación de Servicios Públicos (FSP-UGT)
- Don Juan Sánchez Fernández, Secretario General de la Federación Estatal de Servicios (FeS-UGT)

Y de otra parte, y en representación del sindicato **Comisiones Obreras**:

- Don Jesús Antonio Fernández Bejar Secretario General de la Federación de Actividades Diversas (CC.OO.-AA.DD.)



I. ANTECEDENTES

El Grupo FCC viene desarrollando desde hace años una intensa labor de creación 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 empleados, 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 el Grupo viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de los empleados, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los 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 todos afectan en materia de dialogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz 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 mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en FCC resulta abrumadoramente mayoritaria.

La específica mención legal a la obligación de elaboración de planes de igualdad por cada empresa de plantilla superior a 250 trabajadores, la estructura organizativa de las partes firmantes del



presente Plan de Igualdad, en función de actividades claramente diferenciadas y con una naturaleza muy dispar, llevó a las partes a la convicción de la necesidad de acotar el alcance del presente Plan a las actividades de Medio Ambiente llevadas a cabo dentro de la División de Medio Ambiente del Grupo FCC, dada su homogeneidad esencial, y sin perjuicio de la conclusión de Planes similares en las otras actividades en que está presente el Grupo FCC.

En consonancia con los expositivos anteriores, el presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera del Grupo -Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., como a todas sus filiales que se encuadran dentro de la División de Medio Ambiente del Área de Servicios, y ello sin perjuicio de que cada una de estas alcancen o no la cifra de 250 trabajadores.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, se encargó a expertos independientes y de la mayor solvencia profesional, la realización de un diagnóstico de situación, poniéndose en conocimiento de los sindicatos UGT y CC.OO. el pasado mes de mayo de 2008.

Este diagnóstico 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 empresa en particular, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres 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 entre FCC y las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.



Por último, forma parte del presente Plan de Igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual 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.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, 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.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de FCC.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de FCC.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes





III. AREAS DE ACTUACION

1. Acceso al empleo

Diagnóstico

En la empresa existe un procedimiento escrito y público sobre el procedimiento de selección, donde se establecen las pautas y pasos a seguir sin que en el mismo exista ningún aspecto discriminatorio.

No existe un indicador establecido que permita determinar, de forma segregada por sexos, los candidatos presentados a los distintos puestos.

Acciones Positivas

Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de la selección en Igualdad.

Introducir prácticas orientadas a contratar mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.

Establecer un registro de información desagregada por sexos respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre:

- a. Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección.
- b. Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados

Eliminar de los documentos empleados en el proceso de selección las informaciones atinentes a la situación familiar del candidato que pudieran resultar discriminatorias.



2. Promoción

Diagnóstico

Con el objetivo de darle una mayor objetividad a todo el proceso, las promociones internas planteadas por el responsable de área para el caso de técnicos, administrativos y subalternos, son revisadas y ratificadas por el área de Recursos Humanos.

No obstante, en el diagnóstico de situación se establecieron tres puntos de mejora sobre este área, y que básicamente son: extender la intervención del área de Recursos Humanos en las promociones internas gestionadas directamente por el responsable de área; documentar los motivos de rechazo del puesto por parte de los candidatos y ampliar la información de las promociones realizadas.

Acciones positivas

Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

Establecer un seguimiento 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 sexos

3. Formación

Diagnóstico

Uno de los aspectos básicos para el desarrollo profesional de ambos sexos dentro de la organización es la formación. Conscientes de esta circunstancia, la empresa ha mantenido un nivel de formación porcentualmente equilibrado para el



colectivo de mujeres en relación con la presencia de ésta en la organización y su distribución jerárquica.

No obstante, se entiende como necesario realizar un avance en el análisis de la formación impartida a los colectivos de mujeres y hombres mediante la impartición de cursos en materia de igualdad de oportunidades, así como incluir un indicador de seguimiento que relacione el número de horas de formación impartidas con cada uno de los sexos

Acciones positivas

Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a los responsables de las distintas materias a las que se refiere este Plan.

Establecer módulos de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación ofertados por la empresa.

4. Retribución

Diagnóstico

No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista, tanto en el convenio colectivo del sector aplicable como en el resto de normas convencionales.

Acciones positivas

Se hace necesario establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad, con el objeto de tutelar que las diferencias tienden a reducirse.



5. Materia de conciliación

Diagnóstico

Independientemente de las medidas de conciliación establecidas en las distintas normas colectivas, y añadidas a éstas, existen en la empresa una serie de beneficios sociales dirigidos a distintos colectivos de la organización, sin que para su asignación se tenga en cuenta ningún sesgo de género, ni se produzca ningún aspecto discriminatorio.

Sin embargo, una correcta aplicación de las medidas de conciliación, y el reparto de las cargas familiares entre ambos sexos lleva implícito la necesidad de poder determinar de forma segregada por sexos quién disfruta las distintas medidas de conciliación para tratar de corregir, en un futuro, que éstas sean asumidas exclusivamente por mujeres bien sea a través de distintas medidas de concienciación o del fomento del reparto equitativo de las mismas

Acciones positivas

Campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Difusión de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

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.

6. Medidas preventivas y correctoras de la situación de discriminación

Diagnóstico

Se han identificado una serie de actuaciones que pudieran suponer una discriminación directa.

Acciones positivas

La Comisión de Seguimiento del Plan impulsará la revisión de los convenios colectivos de la empresa para cada centro de trabajo, al objeto de proponer las modificaciones de las posibles medidas discriminatorias.



7. Prevención del acoso por razón de sexo y sexual

Diagnóstico

Hay un procedimiento de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.

Acciones positivas

No obstante, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

Realización de campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso.

Incluir cursos de formación sobre prevención del acoso.



8. Otras medidas

Diagnóstico

El Marco Ético del Grupo FCC, contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado.

En ese marco de principios y valores éticos, FCC tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Acciones positivas

Utilización de los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.

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

Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

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

IV.- ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El presente Plan será de aplicación a la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S. A. en todos sus centros de trabajo, así como para todas las empresas filiales de aquélla de la división de Medio Ambiente en sus respectivos centros de trabajo.



Ámbito temporal

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Grupo FCC tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.



El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 31 Diciembre 2012 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.



En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de Diciembre para valorar 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 adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S. A. tenga o pueda tener en un futuro en España, así como a los de las empresas filiales de la división de Medio Ambiente en las que la participación de aquella, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considerara necesario.



Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones.

Las medidas incluidas en el apartado III del presente Plan de Igualdad tendrán un plazo de aplicación y vigencia previamente determinado.



Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del 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 las repercusiones de las mismas en la organización.

Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección de la Empresa nombrará a una persona responsable de igualdad en la empresa, quien 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 objetivos definidos en el presente Plan.
- ✓ Informar a la Dirección, 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 y semestrales, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- ✓ 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.
- ✓ Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

Comisión de seguimiento.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión 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 apartado III de este Plan;
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones al Plan.



- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.



Cláusula Final.

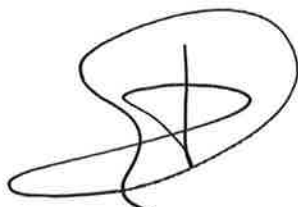
El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.



Baldomero Falcones



José Luis de la Torre



Julio Lacuerda



Juan Sánchez



Jesús A. Fernández