

Acuerdo Marco de negociación e implantación de los Planes de Igualdad en el GRUPO FERROVIAL

En Madrid, a 22 de Junio de 2009.

REUNIDOS

- De una parte y en representación del GRUPO FERROVIAL, actúa D. Iñigo Meirás, como Director General de Grupo Ferrovial, y D. Jaime Aguirre de Cárcer como Director General de Recursos Humanos.

- De otra parte y en representación de:

de la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA – CCOO), a D.Fernando Serrano Pernas (CCOO) y Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores, Federación Estatal, actúa D.Manuel Fernández Lito (MCA-UGT)

The logo for ferrovial, consisting of the word "ferrovial" in a bold, lowercase, sans-serif font, with the letters in black and a yellow background behind the text.The logo for fecoma, featuring the word "fecoma" in a bold, lowercase, sans-serif font, with the letters in black and a red background behind the text.The logo for UGT MCA, featuring the letters "UGT" in red above a stylized black and grey graphic, with "MCA" in red below it. Below the graphic, the text "METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE UGT" is written in a small, black, sans-serif font.

Ambas partes se reconocen legitimación y capacidad para este acuerdo y establecen los siguientes

ANTECEDENTES

I. El GRUPO FERROVIAL fiel a los valores que viene defendiendo y se reflejan en sus políticas y en su Código de Etica profesional, está plenamente comprometido por la potenciación de los derechos individuales de sus empleados y, en especial, los relativos a la intimidad, dignidad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Todo ello con el objetivo de lograr un ambiente de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que pueda implicar una agresión a esos derechos.

- II.** En el ámbito de GRUPO FERROVIAL, se proyectará este acuerdo y las medidas que se proponen adaptándose, en lo que sea necesario, a las circunstancias del sector de actividad, de la empresa y, en su caso, cuando se requieran acciones especiales al ámbito del Centro de Trabajo.
- III.** En el marco de los compromisos y relaciones existentes entre los firmantes de este Acuerdo y en cumplimiento con 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 del Grupo Ferrovial resulta mayoritaria.

Ese es el esquema de actuación de negociación e implantación de las medidas que fijan las partes.

- IV.** El Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se contiene en este acuerdo, se aplicará a todas las empresas del GRUPO FERROVIAL, con las particularidades referidas en el punto II anterior.
- V.** Como paso previo a este acuerdo y en cumplimiento del Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha encargado a expertos independientes de reconocido prestigio la realización del diagnóstico de situación de cada empresa que ha sido concluido en el mes de Enero del 2009.

Ello ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estrategias y propuestas que, según la materia, se integran en el Plan de Igualdad.

- VI.** En ese marco de actuación y formando parte del Plan de Igualdad se dará difusión al Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual existente en GRUPO FERROVIAL.



VII. Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito del GRUPO FERROVIAL han logrado este acuerdo que se rige por las siguientes

CLAUSULAS

Primera.- AMBITO DE ACTUACIÓN.

1.1. El ámbito del acuerdo se refiere al del GRUPO FERROVIAL y se extiende a todas y cada una de las empresas que lo integran con participación mayoritaria en su accionariado y con sede social en España.

1.2. Las empresas que se consideran incluidas en ese ámbito son:

A. División de Construcción:

- a. FERROVIAL AGROMAN, S.A.
- b. CADAGUA, S.A.
- c. FERROVIAL CONSERVACION, S.A.
- d. BOREMER, S.A
- e. COMPAÑÍA DE OBRAS Y CANALIZACIONES
- f. DITECPESA
- g. TECNICAS DE PRETENSADO
- h. ENCOF.DESL. TECNICAS

B. División Corporativa.

GRUPO FERROVIAL, S.A.

C. División Servicios:

- a. Grupisa, S.A.

1.3. Este plan se hará extensivo a aquellas sociedades que se vean afectadas por el Convenio de la Construcción.



- 1.4. La actuación, dentro del ámbito referido, será prioritaria en aquellas empresas que alcancen más de doscientos cincuenta trabajadores de plantilla, sin perjuicio de actuar después en el resto de empresas.

Segunda.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

- 2.1. Como se especifica en los Antecedentes de este acuerdo, se establecen un conjunto de medidas que se implantarán en los ámbitos sectoriales, de empresa y, en su caso, de Centro de Trabajo.

La adaptación a los ámbitos inferiores vendrá determinada por las circunstancias del Sector de actividad, por el Convenio Colectivo o porque se requieran acciones especiales en ese concreto ámbito, siempre dentro de la coherencia y homogeneidad de las medidas de este acuerdo.

- 2.2. Los objetivos básicos de este acuerdo y del Plan de Igualdad son los siguientes:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito referido en este acuerdo.
-
- Mejorar, dentro de lo posible, la presencia de la mujer facilitando su acceso al empleo, su promoción en igualdad de condiciones con el hombre y su formación profesional para promover la carrera profesional acorde con las políticas de la empresa.
- Promover la eliminación de las desigualdades y desequilibrios laborales que existan entre mujeres y hombres.
- Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón del sexo.



- Potenciar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por el GRUPO FERROVIAL.
- Fomentar la mejora de la calidad de vida de sus empleados promoviendo medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

Tercera.- DIAGNOSTICO DE SITUACION (Se adjuntan en un anexo los diagnósticos realizados en las sociedades a las que les afecta este acuerdo).

Cuarta.- PLAN DE IGUALDAD. MATERIAS DE ACTUACIÓN.

4.1. Después de realizar el diagnóstico de situación en las diferentes empresas del GRUPO FERROVIAL señaladas en la cláusula primera y dentro de este ámbito se pueden establecer actuaciones básicas y medidas de acción positivas presididas por la idea de homogeneidad y coherencia.

Como se establece en este acuerdo, la actuación e implantación de las medidas deberá ajustarse a las circunstancias de cada ámbito.

4.2. Se establecen las actuaciones básicas en las materias siguientes:

A. SELECCIÓN Y PROMOCIÓN.

Continuar la tendencia a futuro en lo referente a los porcentajes de incorporación de mujeres que permitan una mayor presencia general de ésta en GRUPO FERROVIAL, tanto a través de seguimiento de los procesos clave de entrada en la organización como con el establecimiento de objetivos internos de mejora.



Potenciar los procedimientos y pautas establecidas por la Dirección de Recursos Humanos en materia de selección para garantizar la homogeneidad de los procesos llevados a cabo en cada una de las Divisiones y sus correspondientes Direcciones en las que los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de sus capacidades, aptitudes, formación, experiencia y en un marco de igualdad desde la definición de los criterios de selección, hasta la designación de la persona más apta para cada puesto.

Establecimiento de una guía con pautas concretas a seguir en las entrevistas de selección y procesos llevados a cabo tanto por las propias Direcciones de Recursos Humanos como por la línea jerárquica.

Realizar un seguimiento de los porcentajes de candidatos presentados en cada ámbito (Sector de actividad, Empresa o Centro de Trabajo) y relacionarlos con los datos de incorporaciones.

Incluir en el clausulado de los contratos de servicios profesionales una exigencia de cumplimiento de las pautas no discriminatorias incluidas en las políticas de Ferrovial.

Realizar encuestas de calidad anuales a una muestra de los candidatos seleccionados para verificar la no realización de preguntas discriminatorias.

En lo referente al proceso de desvinculación voluntaria, se unificará el protocolo para la realización de entrevistas de salida que permita definir los motivos de la misma para descartar posibles situaciones de discriminación.

Realizar un seguimiento del número de promociones realizadas, así como realizar los desarrollos necesarios para la obtención de la información correspondiente al área de promoción, no sólo a nivel cuantitativo sino también a nivel cualitativo reflejando documentalmente los motivos individuales de rechazo de las promociones abiertas.



B. FORMACIÓN.

Uno de los aspectos básicos del desarrollo profesional se encuentra en la formación, lo que motivó la creación de una Universidad Corporativa para todo el Grupo Ferrovial que permitiera unificar las acciones formativas ligadas al desarrollo profesional.

Además, ambas partes entienden que son necesarios especiales esfuerzos formativos para lograr un avance en la igualdad de oportunidades en la empresa por lo que se desarrollarán aquellas acciones formativas que permitan la consecución de estos objetivos.

Se garantizará el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

La empresa se compromete a realizar acciones de comunicación y formación sobre normativa en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.

La empresa buscará formas de acceso de las mujeres a cursos relacionados con temas o disciplinas en las que se encuentren menos representadas, en particular a aquellos cursos orientados al desarrollo directivo.

Se buscarán alternativas de formación que permitan la compatibilidad de la formación con períodos concretos de conciliación como la maternidad o las excedencias por cuidado de hijos o familiares.



C. POLÍTICA SALARIAL.

Dado que la brecha salarial, se produce por la estratificación de puestos y funciones por colectivos, las distintas actuaciones a seguir en materia salarial pasan por una composición más equilibrada de los mismos que permita fomentar la presencia de género menos representado en las diferentes categorías profesionales, y valorar entonces los resultados del análisis salarial. De la situación actual no se deriva ninguna inequidad retributiva.

Por ello, se establecerán los indicadores necesarios para realizar el seguimiento de la brecha salarial por colectivos según los tramos de antigüedad de éstos, lo que permitirá analizar la evolución interna de las posibles diferencias.

D. CONDICIONES DE TRABAJO.

Dado que las características de algunos Sectores de actividad llevan implícito una reducida presencia de la mujer, es conveniente focalizar los posibles esfuerzos de la organización en incrementar la presencia general de ésta.

En esta línea de trabajo, se establecerá programas específicos para incrementar la presencia de mujeres como candidatas, en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas, y especialmente en puestos de mayor responsabilidad.

Unido a lo anterior, y dada la gran temporalidad en la contratación existente en algunos sectores, igualmente se prestará especial atención al objetivo de mantener equilibrados los niveles de contratación indefinida.

E. COMUNICACIÓN.

Ambas partes acuerdan la utilización de la comunicación como herramienta básica para concienciar y poner en conocimiento de la organización, los

The logo for ferrovial, featuring the word "ferrovial" in a bold, black, sans-serif font on a yellow rectangular background.The logo for fecoma, consisting of the word "fecoma" in a bold, black, sans-serif font, with "CCOO" in red above it, all within a red rectangular border.The logo for UGT MCA, featuring the letters "UGT" in red above "MCA" in red, with a stylized black and grey graphic element. Below the text, it reads "METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE UGT" in a smaller black font.

contenidos y objetivos de los planes de igualdad a desarrollar, así como de las medidas incluidas en éste.

Para ello, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- ✓ Elaboración de una guía de lenguaje no sexista en una primera fase para todo el personal que trabaja en las direcciones de Recursos Humanos.
- ✓ Reservar espacios en la Intranet, revistas y reuniones de empresa para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.
- ✓ Crear foros de comunicación interna sobre la materia.
- ✓ Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

F. CONCILIACIÓN.

Dado que la mayoría de las medidas de conciliación son disfrutadas por mujeres, se fijará como objetivo básico futuro de desarrollo de esta materia el logro de una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.

Dentro del Plan de Comunicación de Igualdad, se desarrollaran acciones específicas para dar a conocer y fomentar el uso de todas las medidas recogidas en la ley de igualdad, especialmente referidas a permisos y excedencias en la normativa laboral.

También se difundirá las distintas medidas de conciliación aprobadas por Ferrovial en su Plan Concilia para colectivos concretos en función de las áreas de negocio.

The logo for ferrovial, featuring the word "ferrovial" in a bold, black, sans-serif font on a yellow rectangular background.The logo for CCOO fecoma, consisting of the letters "CCOO" in a red, outlined font above the word "fecoma" in a bold, black, sans-serif font.The logo for UGT MCA, featuring the letters "UGT" in a red, outlined font above the letters "MCA" in a bold, black, sans-serif font. Below the letters is a stylized graphic of a hammer and a wrench. At the bottom, the text "METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE UGT" is written in a small, black, sans-serif font.

G. PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Aunque existe un protocolo de denuncia y actuación en materia de acoso sexual es conveniente reforzar su difusión y publicidad, para lo cual se llevarán a cabo distintas campañas informativas de comunicación sobre los procedimientos y canales de denuncia, así como la formación que se requiera al respecto. Se adjunta Anexo con el Protocolo de Prevención de Acoso de Ferrovial.

H. VIOLENCIA DE GENERO

Las medidas de protección que se exponen a continuación serán ofrecidas a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y serán de aplicación desde el preciso momento de la existencia de una orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta los 18 meses.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad dónde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo.
- La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas , facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.
- En todos estos casos Se podrán flexibilizar los criterios de anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.



ferrovial



CCOO
fecoma



UGT
MCA
METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE UGT

Quinta.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

5.1. Las partes acuerdan establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad en los términos que seguidamente se establecen.

La finalidad que se persigue es la de transparencia en la información facilitada por la empresa a las federaciones sindicales, a fin de conocer la evolución del plan y en su caso, colaborar en su mejora.

5.2. Las medidas que en este acuerdo se contienen y las del Plan de Igualdad tienen vocación cambiante, variable y dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de Diciembre 2013 o, en su caso, hasta que sea sustituido por otro acuerdo o Plan de Igualdad, si ello sucede antes de esa fecha.

En todo caso, GRUPO FERROVIAL y cualesquiera de las empresas que lo integran se reservan la facultad de revisar, en cualquier momento, el Plan de Igualdad, para lo cual se convocará a la Comisión de Igualdad establecida también en este acuerdo en el punto 5.3.2. para negociar la revisión del mismo.

A partir del 2010 y con carácter anual se realizará un informe de evaluación de la situación a 31 Diciembre, para valorar la consecución de los objetivos y establecer estrategias para el año natural siguiente.

5.3. El seguimiento del acuerdo, del Plan de Igualdad y de las medidas en él contenidas se efectuará a través de los elementos siguientes:

5.3.1. Responsable de Igualdad.

La Dirección de la Empresa ha nombrado a Silvia Lázaro Hernández como responsable de igualdad en la empresa quién dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

The logo for ferrovial, consisting of the word "ferrovial" in a bold, black, sans-serif font, positioned on a yellow rectangular background.The logo for fecoma, featuring the word "fecoma" in a bold, black, sans-serif font, with "CCOO" in red above it, all within a red rectangular border.The logo for UGT MCA, showing the letters "UGT" in red above "MCA" in red, with a stylized black and grey graphic element. Below the text, it reads "METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE UGT" in a smaller font.

✓ 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 acuerdo y en el Plan de Igualdad aplicable.

✓ 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 promueve la conciencia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

✓ Elaborar el informe periódico (anual, mensual, semestral), así como el informe final de conclusiones del Plan de Igualdad.

✓ Mantener reuniones periódicas con la Comisión de Igualdad, al que dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente acuerdo, del 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 para su presentación anual a la Comisión de Igualdad.

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 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 que será presentado a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

ferrovial

CCOO
fecoma

UGT
MCA
METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE UGT

A la finalización de la vigencia del presente acuerdo o del Plan de Igualdad, 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.

5.3.2. Comisión de Seguimiento en materia de Igualdad.

Los firmantes del presente Plan de Igualdad nombrarán en el plazo máximo de dos meses a las personas que formarán parte de la Comisión de Seguimiento en materia de Igualdad compuesta por 8 miembros, de los cuáles 4 miembros serán designados por GRUPO FERROVIAL y los otros 4 designados por los representantes sociales (2 por cada uno de los sindicatos firmantes). El responsable de igualdad en la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la comisión según la periodicidad acordada.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- ✓ Reunirse de forma periódica y como mínimo dos veces al año con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan.
- ✓ Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan.
- ✓ Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, brecha salarial, programas específicos, etc.) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- ✓ Recibir y canalizar, a los representantes de los trabajadores, la información referida en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Igualdad.



De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración del correspondiente acta de la reunión en el que deberá recogerse los contenidos tratados en la misma.

Sexta.- 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.

Y en prueba de conformidad, se firma por triplicado ejemplar en el lugar y fecha arriba indicados.

Representación Sindical

Por de la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA – CCOO)

D. _____

Por la Federación Estatal del Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT)

D. _____

Por GRUPO FERROVIAL,

D. _____

D. _____

