

En Madrid, a 24 de marzo de 2010

1

**REUNIDOS**

De una parte, en representación institucional de la empresa Flightcare, S.L.:

- Don Carlos Barón Thaidigsmann, Director General de FCC Versia;
- Don Ignacio Garrido Santamaría, Director General de Flightcare, S.L.

De otra parte, y en representación del sindicato Comisiones Obreras,

- Don José Antonio Herráez Jiménez, Secretario General del Sector Aéreo,
- Doña Maite Garabieta Bidaurrazaga, Secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía
- Doña María Isabel Bravo Rúa, Responsable de Mujer del Sector Aéreo.

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

- Don Francisco Rodríguez Martín, Secretario Federal Sectorial de Aéreos TCM-UGT,
- Doña Elena Rodríguez Viola, Secretaria para la Igualdad TCM-UGT,
- Doña Amaia Rodríguez Pangua, Secretaria para la Igualdad del Sector Aéreo TCM-UGT

Y de otra parte, y en representación del sindicato Unión Sindical Obrera:

- Don Pedro Alzina Blanch, Secretario General del Sector Aéreo,
- Doña Isabel Rubio Esperante, Responsable de Igualdad,

## PLAN DE IGUALDAD

### I. ANTECEDENTES

FLIGHTCARE, S.L., dentro de la línea general del 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 el personal empleado, 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 FLIGHTCARE, S.L. viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de los trabajadores y trabajadoras, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Cada una de las organizaciones firmantes del presente Plan de Igualdad cuenta con una larga trayectoria de negociación que hace deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo, trabajo y compromisos en materia de igualdad.

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.

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, 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 mismo tiempo un proceso de negociación presidido por el buen entendimiento y colaboración entre la empresa y la representación sindical.



## PLAN DE IGUALDAD

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.

3

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 con las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

## 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 FLIGHTCARE, S.L.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por FLIGHTCARE, S.L., 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 FLIGHTCARE, S.L.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Fomentar la formación en género, tanto en el acceso como a lo largo de la carrera profesional.
- 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 estos objetivos se concretan las siguientes medidas de actuación.

**III. AREAS DE ACTUACIÓN**

**I. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO.**

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

5

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

Medida 1.1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad el primer año.

Medida 1.2: Fomentar el uso de lenguaje no sexista en las convocatorias de empleo.

Medida 1.3.- Diseñar y aplicar las herramientas necesarias para conocer los porcentajes de mujeres y hombres que participan en el proceso de selección, así como la proporción de contratación por género.

**Objetivo 2: Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio manifiesto o una segregación ocupacional.**

Medida 2.1: Incorporar cláusulas de acción positiva en los distintos puestos de la Empresa, para que en caso de igualdad de méritos y capacidad, y siempre que cumpla los requisitos, el desempate lo decida la pertenencia al género subrepresentado.

Medida 2.2: Establecimiento de programas específicos para seleccionar mujeres que ocupen puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.

En el momento de seleccionar a través de las entidades colaboradoras se dará prioridad a las mujeres discapacitadas, monoparentales y víctimas de violencia de género.

Medida 2.3: Establecimiento de parámetros cuantitativos y cualitativos para hacer un seguimiento de esta área.

**Objetivo 3: Tratar de aumentar el número de mujeres en servicios auxiliares.**

Medida 3.1.- Para el acceso a los puestos de trabajo vacantes en servicios auxiliares, siempre que no se cubran ni por bolsa de empleo, ni por subrogación, se dará prioridad en caso de igualdad de méritos y capacidad a aquellas mujeres que cumplan los

## PLAN DE IGUALDAD

requisitos.

3.2.- Establecer un registro de información desagregada por sexos y por categorías 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 por grupos y funciones.
- b) Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados por grupos y funciones.

**Evaluación.-** Como instrumento de evaluación / medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.

Contabilizar cuántas veces se aplican las medidas 2.1 y 3.1.

**Indicador cumplimiento de objetivos.-** Respecto a las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto a las cuantitativas -considerando el volumen de solicitudes y la situación del mercado de ocupaciones-, aumentar el número de personas del género subrepresentado en cada grupo y función, y de modo muy específico, el aumento del número de mujeres en servicios auxiliares.

## II. ÁREA DE FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr que el personal adquiera perspectiva de género, con acciones formativas y/o informativas.

**Objetivo 1: Lograr que el personal adquiera perspectiva de género.**

Medida 1.1: Necesidad de establecimiento de acciones formativas en materia de igualdad, mediante:

1. Formación de entrada para nuevos trabajadores.
2. Formación para los formadores internos.
3. Impartición del curso de igualdad del Grupo FCC a toda la plantilla, en las modalidades que por éste se determine
4. Inclusión de dichas acciones formativas en el Plan de Formación de FlightCare.

## PLAN DE IGUALDAD

5. Inclusión de un módulo de igualdad en aquellos cursos del Plan de Formación de FlightCare en los que sea posible.

Medida 1.2: Campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigido en primer lugar, al equipo directivo, y en segundo lugar al resto del personal de la empresa.

Medida 1.3. Informar a los centros del plan de igualdad, explicando que se trata de una medida legal para mejorar las condiciones de empleo y trabajo de mujeres y hombres.

Medida 1.4: Informar, formar y motivar a grupos subrepresentados para que participen en procesos de promoción profesional.

**Evaluación.-** Como instrumento de evaluación / medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará un informe segregado por género, Centros de Trabajo, Participantes, Acción Formativa, Perfil Profesional y Horas de formación. Al que se añadirá algún test de seguimiento del nivel de sensibilización conseguido con estas medidas.

**Indicador cumplimiento de objetivos.-** Respecto a las medidas cualitativas, verificación de su ejecución, así como evaluación de su incidencia tanto en la empresa, como en el personal.

**Objetivo 2: Reducir el impacto del cuidado de menores o de personas dependientes en la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.**

Medida 2.1: Acceso a la formación o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto, tras un período de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente, cuando lo soliciten o cuando se hayan producido cambios importantes en el puesto de trabajo.

Medida 2.2: Informar a quienes se encuentran en excedencia por cuidado de menores o de personas dependientes, de los cursos de formación de desarrollo personal o de promoción, siempre que no tengan otra actividad laboral.

Medida 2.3: Formar a aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente, durante todo el tiempo que dure la excedencia, si lo solicitan, siempre que no tengan otra actividad laboral.

## PLAN DE IGUALDAD

Medida 2.4: Facilitar el acceso y el mantenimiento de la formación para el personal que disfrute de permisos de maternidad, paternidad o lactancia.

**Evaluación.-** Como criterio de evaluación de consecución del objetivo, anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que tras una excedencia o durante la excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes han sido convocadas en los cursos mencionados en las medidas anteriores, diferenciando entre mujeres y hombres.

**Indicador cumplimiento de objetivos.-** Porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes han sido convocadas en los cursos mencionados en relación con el número total de personas que han disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.

8

### III. ÁREA DE PROMOCIÓN

**Objetivo 1:** Conseguir una mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta

Medida 1.1: Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad el primer año.

Medida 1.2: Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

Medida 1.3: Establecer la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.

Medida 1.4: Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.

Medida 1.5: Establecer un registro de información desagregada por sexos y puesto de trabajo respecto a las promociones internas.

Medida 1.6: Inclusión de plazas para el género subrepresentado en los cursos de promoción profesional.



## PLAN DE IGUALDAD

**Evaluación:** Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de promociones internas realizadas, por puestos de trabajo, por centros de trabajo y cualquier otro parámetro que pueda acordar la comisión de seguimiento.

**Indicador de cumplimiento de objetivos:** Respeto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, cuantificación de promociones en supuestos de subrepresentación por centros de trabajo.

9

### **Objetivo 2:** Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial.

Medida 2.1.: Ofertar prioritariamente las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo con contratos a tiempo completo, a las personas contratadas a tiempo parcial, siempre y cuando se cumplan los perfiles necesarios para la oportuna provisión del puesto.

**Evaluación:** Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de las vacantes ofertadas a personas empleadas a tiempo parcial así como de puestos de trabajo a tiempo completo cubierto con personas procedentes de contratos a tiempo parcial.

**Indicador de cumplimiento:** Verificación de la ejecución de la medida en las ocasiones en las que se produce la vacante

## IV. ÁREA DE RETRIBUCIÓN

**Objetivo 1:** Garantizar la no existencia de trato discriminatorio en 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 1.1: Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por categorías, grupos, género y antigüedad, con el objeto de tutelar que las posibles diferencias entre mujeres y hombres tiendan a reducirse, verificando la aplicación del principio de equidad e idéntica responsabilidad.

**Evaluación:** Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de

## PLAN DE IGUALDAD

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.

**Indicador de cumplimientos:** Verificación de la ejecución de la medida

10

### V. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

**Objetivo 1:** Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres.

Medida 1.1: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Medida 1.2: Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Medida 1.3: Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.

Medida 1.4: Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Medida 1.5: 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.

Medida 1.6: Tener una especial consideración con las personas que tengan a su cargo exclusivo la guardia y custodia de descendientes menores de ocho años o personas con discapacidad acreditada superior a un 33 por ciento, a la hora de adoptar por parte de la empresa decisiones de traslado que impliquen movilidad geográfica o decisiones que impliquen cambios en el sistema de trabajo a turnos.

**Evaluación:** Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos y por zonas geográficas.

**Indicador de cumplimiento de objetivos:** Respeto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de conciliación.

**VI. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL**

**Objetivo 1:** Garantizar la prevención del acoso por razón de sexo y sexual en la empresa.

Medida 1.1: Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo y sexual y el tratamiento confidencial de los mismos.

Medida 1.2: Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicitando el protocolo de acoso a través de la intranet u otros medios de difusión.

Medida 1.3: Realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo o sexual dirigidas a todos los colectivos de la plantilla.

Medida 1.4: Realizar acciones formativas específicas de sensibilización sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro de la empresa a todos los niveles.

Medida 1.5: Promover que las personas que se responsabilicen de la tramitación de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo cuenten con formación específica.

Medida 1.6: En los casos de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, la persona que denuncie tendrá la posibilidad de elegir que la tramitación de la misma la lleve a cabo una mujer o un hombre.

**Evaluación:** Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo anualmente se elaborará una estadística de casos denunciados de acoso por razón de sexo o sexual, así como del resultado.

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.

**IV.- ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El presente Plan será de aplicación a la empresa FLIGHTCARE, S.L. en todos sus centros de trabajo.

12

**Ámbito temporal**

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en FLIGHTCARE, S.L. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir de 1 de mayo de 2010, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 31 Diciembre 2013 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa tiene 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 y trabajadoras adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa FLIGHTCARE, S.L. tenga o pueda tener en un futuro en España.

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

## PLAN 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 su cumplimiento y consecuencias.

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.

### Comisión de seguimiento

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se crea una comisión de seguimiento constituida por cinco personas: dos nombradas por la dirección de la empresa, y una por cada una de las representaciones sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de las personas designadas 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.

Podrán asistir asesores y asesoras por cada miembro de la comisión, respetando en cualquier caso el principio de equilibrio mencionado en el párrafo anterior.

Son funciones de dicha comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de la aplicación del plan de igualdad así como de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el mismo;
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes, correcciones o aclaraciones al plan, que en tal caso se considerará que forman parte del mismo.
- Establecer otros indicadores de seguimiento relacionados con las medidas previstas, que permitan valorar de una manera rigurosa la adecuación del plan a la realidad de la empresa y a los objetivos a cumplir.
- 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.

## PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones anteriores, la comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad ordinaria semestral, salvo que ambas partes acuerden mantener una reunión extraordinaria entre las mismas. De las reuniones celebradas se levantará acta de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados en su caso.

14

### Responsable de igualdad.

La empresa nombrará una persona responsable de igualdad quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:


- ✓ Asegurar que el presente plan de igualdad se establece, implanta y mantiene de acuerdo con sus objetivos.
- ✓ Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del plan de igualdad, 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 el informe periódico anual así como el informe final de conclusiones del Plan.
- ✓ Elaborar y entregar a la comisión de seguimiento la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

### Cláusula Final.

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, la regulación que de las mismas existe en otros acuerdos anteriores en todo aquello que resulte más favorable.

  
José Antonio Herráez

  
Francisco Rodríguez

  
Pedro Alzina

  
Maite Garabieta

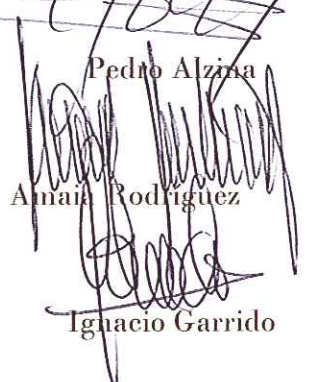
  
Elena Rodríguez

  
Isabel Rubio

  
Amaia Rodríguez

  
Carlos Barón

  
Isabel Bravo

  
Ignacio Garrido