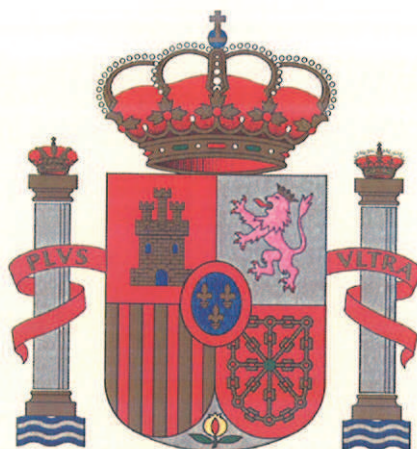




**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE
EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

E INSTITUCIÓN FERIA FERIA DE MADRID (IFEMA)

**SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE
MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN**

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y LA INSTITUCIÓN FERIAL FERIA DE MADRID (IFEMA) SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN

15 OCT 2017

En Madrid, a de de 2017.

REUNIDOS

De una parte, Doña Dolors Montserrat Montserrat, Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, nombrada por *Real Decreto 417/2016, de 3 de noviembre*, en representación del Gobierno de la Nación, en virtud de las competencias que le atribuyen los *artículos 61 y 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*.

De otra, Don Eduardo López-Puertas Bitaubé, actuando en nombre y representación de IFEMA en calidad de Director General, en virtud de las atribuciones conferidas en escritura otorgada ante el Notario de Madrid D. Vicente de Prada Guaita, de fecha 26 de julio de 2016, con el número 1.022 de orden de su protocolo, cuya copia se anexa a este Convenio.

Ambas partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente convenio de colaboración,

EXPONEN



PRIMERO.- Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad es el Departamento de la Administración General del Estado al que le corresponde, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, "... proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo..." y "...la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas tanto a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres...", en virtud del *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*.

Según el *Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo*, a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, bajo la superior autoridad de la persona titular del Ministerio, en materia de igualdad en concreto, le corresponde entre otras medidas, "el seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" y *"la participación junto al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la promoción de políticas dirigidas a reducir la discriminación laboral y el desempleo femeninos, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes en las percepciones salariales de los hombres y las mujeres"*.

De la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, depende el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, y al R.D. 926/2015, de 16 de octubre, que *"tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de ...sexo..."*, al que corresponde específicamente, entre otras funciones, la promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover, en el ámbito empresarial, las medidas que se recogen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

SEGUNDO.- Que el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, hace un llamamiento a las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, para que éstas procuren incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de dicha Ley.

TERCERO.- Que el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* de la Comisión Europea pone de manifiesto que en la mayoría de los Estados miembros, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial a los niveles más altos, a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas licenciaturas universitarias de la Unión Europea y pide a los Estados miembros que hagan los esfuerzos necesarios para mejorar la representación equilibrada de hombres y mujeres en su personal, especialmente en las posiciones con responsabilidad decisoria.

CUARTO.- Que el *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, aprobado en 2011 por el Consejo de la Unión Europea, también insta a los Estados miembros y a la



IFEMA
Feria de
Madrid
DIRECCIÓN
GENERAL

G.C.-C

Unión Europea a reducir las desigualdades, entre otras en materia de empleo, a promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica, así como a fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades.

QUINTO.- Que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es consciente de que persisten barreras que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad; condicionantes de tipo cultural, de organización social, de reparto del tiempo, de estructura y valores empresariales, etc., y que es necesario impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos predirectivos y directivos.

SEXTO.- La empresa IFEMA es consciente de la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y en el comité de dirección.

SÉPTIMO.- Que en el actual contexto jurídico y económico de nuestro país, resulta particularmente oportuno que las empresas, en colaboración con la Administración, adopten nuevos compromisos para incrementar el número de mujeres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección, incorporando en sus políticas empresariales medidas de autorregulación que permitan progresivamente, en función de las características de cada entidad, avanzar de manera decidida en la consecución del objetivo de participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos, incluido el comité de dirección.

OCTAVO.- Que se considera necesaria la colaboración con la empresa IFEMA para promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y comités de dirección.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN

El presente Convenio tiene por objeto establecer el marco de colaboración entre la empresa IFEMA y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección.

SEGUNDA.- COMPROMISOS DE LAS PARTES

Para hacer efectiva la realización del objeto citado en la cláusula anterior,



IFEMA
Feria de
Madrid
DIRECCIÓN
GENERAL

E.C.I.P.



La **EMPRESA IFEMA** se compromete a adoptar las siguientes medidas:

1. En los procesos de selección y promoción de personal, contar, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en la terna final de las personas candidatas al menos el curriculum de una persona del sexo menos representado.
2. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna.
3. Diseñar planes orientados a promover el equilibrio en la promoción profesional en la empresa, fomentando la identificación y la capacitación de mujeres.
4. Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y fomenten el disfrute de estas medidas por parte de los hombres, prestando especial atención a evitar que la maternidad sea una desventaja para la promoción profesional.
5. Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo o directivo, o la renovación de un miembro del comité de dirección.
6. A la hora de seleccionar una persona, realizar un análisis comparativo de las cualificaciones de cada una, mediante la aplicación de criterios objetivos previamente identificados y establecidos. Éstos serán claros, estarán formulados de manera neutral y carecerán de elementos que obstaculicen la selección del sexo menos representado. En particular, se procurará que dichos criterios no penalicen el haber disfrutado en el pasado de las medidas de conciliación legalmente establecidas o promovidas por la empresa.
7. En todos los procesos de promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, respetar la igualdad de oportunidades y presencia equilibrada de la candidatura del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de los candidatos y las candidatas sea similar.
8. Presentar a los dos años de la entrada en vigor del presente Convenio un informe en el que se analicen, partiendo del diagnóstico inicial reflejado en el *Anexo II*, los logros y desequilibrios que puedan persistir para, en su caso, poner en marcha nuevas medidas que permitan acelerar el cumplimiento del objetivo. Así mismo, al finalizar la duración de este Convenio, realizar un informe final sobre la situación y evolución de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, incluido el comité de dirección, avances realizados y dificultades encontradas.

9. Difundir y dar publicidad al presente Convenio de colaboración con el fin de que su contenido sea ampliamente conocido por todo el personal de la empresa.
10. Elevar, para su deliberación en el Consejo de Administración, el convenio de colaboración para fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en consejos de administración, en el plazo máximo de 4 meses tras la firma del presente Convenio.
11. La empresa IFEMA también se comprometerá a adoptar las medidas indicadas en el *Anexo I* para avanzar en la consecución de los objetivos específicos establecidos.

Por su parte, el **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**, se compromete con aquellas empresas que firmen los convenios y en concreto con la Empresa IFEMA a lo siguiente:

1. Facilitar la participación de la empresa en una formación específica de alto nivel, que podrá incluir programas de 'coaching' y/o 'mentoring' para mujeres, y/o en programas de sensibilización específicos para personal directivo, dentro del periodo de vigencia del convenio.
2. Tomar en consideración la firma de este Convenio a la hora de valorar la solicitud de la empresa IFEMA para obtener o renovar el Distintivo de Igualdad en la Empresa, conforme lo establecido en la correspondiente convocatoria.
3. Asesorar a la empresa IFEMA en todas aquellas cuestiones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se considere oportuno por ambas partes.
4. Difundir y dar publicidad de los términos del presente Convenio de colaboración con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general.

TERCERA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá entre las partes una Comisión de Seguimiento al objeto de tratar en su seno las cuestiones referidas al contenido y cumplimiento del presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento se compondrá paritariamente por representantes de la Administración y de la empresa signataria o adherida al Convenio y estará integrada por dos representantes de la Dirección General del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad designados por la misma y por dos representantes la empresa designados por la Dirección General de IFEMA.

E.C.P.



La Comisión de Seguimiento se reunirá con una frecuencia al menos anual sin perjuicio de que se incremente el número de reuniones a petición de cualquiera de las partes.

En ella se realizará el seguimiento de los informes bienales elaborados por parte de la empresa, y se adoptarán, en su caso, las medidas correctoras o preventivas oportunas. Así mismo, si antes de la finalización de la vigencia del convenio, se constatará que se han conseguido los objetivos establecidos en el anexo I, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos.

Las normas de funcionamiento y la adopción de acuerdos de esta comisión, se regirán por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo II, Sección Tercera* de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que se refiere al funcionamiento de los Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

CUARTA.- DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, y se perfeccionará por la firma de las partes intervinientes, surtiendo efectos en los términos previstos en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, pudiendo prorrogarse su vigencia de forma expresa en cualquier momento antes de su finalización, con las limitaciones recogidas en el artículo 49, h) 2º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

QUINTA.- MODIFICACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49, g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, las partes de común acuerdo podrán acordar cuantas modificaciones consideren oportunas para mejorar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección.

Si antes de la finalización del convenio, se constatará que se han conseguido los objetivos establecidos en el *anexo I*, la comisión de seguimiento podrá revisar los objetivos definidos fijando unos nuevos, así como establecer la inclusión o modificación de medidas para conseguirlos. Los acuerdos que impliquen modificación de objetivos por haber logrado la consecución de los establecidos antes de la finalización de la vigencia del convenio se anexarán al presente convenio.

SEXTA.- INSTRUMENTO FINANCIERO

El presente Convenio no conlleva cargas o prestaciones económicas adicionales para la Administración General del Estado ni sus organismos autónomos.

E.C.-D



SÉPTIMA.- NATURALEZA JURÍDICA

Este Convenio tiene naturaleza administrativa según lo dispuesto en el *artículo 4.1.d) del Real Decreto Legislativo 4/2011, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público* y conforme a lo dispuesto en el *artículo 47.1 y artículo 47.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*. Se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por lo dispuesto en el *Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo será el competente para resolver las controversias que pudieran surgir entre las partes.

OCTAVA.- CAUSAS DE EXTINCIÓN

No obstante la duración establecida en la cláusula cuarta, será causa de resolución el incumplimiento de las presentes cláusulas por alguna de las partes, cualquiera que sea su causa, así como el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas, conforme a lo dispuesto en el *artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público*.

Los efectos de la extinción se regirán por lo previsto en el *artículo 52 de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre*.

NOVENA.- CLÁUSULA DE TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la empresa firmante divulgarán y promoverán los términos del presente convenio de colaboración, así como los resultados e informes bienales que se produzcan en su ámbito de desarrollo, con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general, sin otras limitaciones que las lógicas garantías de confidencialidad sobre los datos individuales de las empresas que requerirán de autorización expresa para su divulgación.

Los avances alcanzados en el conjunto de las empresas firmantes de convenios de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad serán públicos.

DÉCIMA.- PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información de carácter personal, pública, técnica o de terceros a que la empresa y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tuvieran acceso en el marco del presente convenio, tendrá un carácter confidencial y, por tanto, no podrá ser divulgada a terceros salvo acuerdo expreso de ambas partes, limitándose su empleo al cumplimiento estricto de la actividad a desarrollar y todo ello de conformidad con lo establecido en la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes FIRMAN el presente Convenio, en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados.

**LA MINISTRA DE SANIDAD, SERVICIOS
SOCIALES E IGUALDAD**

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA
EMPRESA IFEMA**



Doña Dolors Montserrat Montserrat



Don Eduardo López-Puertas Bitaubé

ANEXO I

Para alcanzar el objeto del presente Convenio, y además de los compromisos establecidos en la cláusula segunda, la empresa IFEMA llevará a cabo las siguientes actuaciones:

1. Comunicar y difundir a toda la Organización la firma del presente Convenio, los compromisos adquiridos y las actuaciones que se lleven a cabo para garantizar su cumplimiento y la consecución de sus objetivos.

Además, se utilizará la marca "Más mujeres, mejores empresas" para visibilizar el compromiso de la organización.

2. Mantener a los miembros de los órganos rectores de IFEMA, al Comité de Dirección y en general a toda la plantilla actualizados con información estadística sobre la proporción de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa, por categoría, departamento y área específica.
3. Analizar la política de contratación, formación y promoción profesional de la entidad para garantizar que carece de sesgos de género y que se fundamenta y aplican criterios objetivos, basados en la previa definición de puestos de trabajo y perfiles profesionales requeridos.
4. Se incluirá al menos el curriculum de una mujer en los procesos finales de valoración de aspirantes a puestos directivos, predirectivos y comités de dirección, siempre que sea posible.
5. Garantizar el seguimiento y valoración de la presencia y distribución de mujeres y hombres en las promociones y en los cursos de formación.
6. Elaborar e implantar un mapa de talento del personal directivo, que garantice una cantera de personas candidatas diversa y equilibrada con respecto a la representación de la plantilla de la Compañía.
7. Se revisarán y facilitarán herramientas y recursos que permitan y faciliten el cumplimiento del Acuerdo, apoyándose en normativas internas, reglamentos y políticas destinadas a fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Administración.
8. Se realizarán acciones complementarias para que la igualdad entre mujeres y hombres forme parte de cultura de la empresa, así como para fomentar y fortalecer el liderazgo femenino, y mejorar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en todos los niveles de la Empresa:
 - Realización de actividades formativas, informativas, de sensibilización, en materia de igualdad de género.
 - Información y sensibilización a toda la plantilla sobre los beneficios de una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

- Formación específica en liderazgo femenino.
 - Facilitación de "mentoring" y "networking" para mujeres cualificadas.
 - Formación en "prejuicios y sesgos de género" (gender bias) a toda la plantilla, especialmente a las personas responsables en materia de recursos humanos y comités de dirección.
9. Potenciar sistemas de trabajo con metodológicas que primen la flexibilidad, eficiencia, excelencia, innovación y productividad.
 10. Identificar medidas que incrementen la flexibilidad y la conciliación en el ámbito laboral tanto para mujeres como para hombres.
 11. Difundir entre la plantilla y el público en general (empresas proveedoras, clientes, etc.) la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres a todos los niveles de toma de decisiones, así como de los beneficios que ello comporta para las empresas y la sociedad en su conjunto.

Con estas actuaciones la empresa IFEMA tratará de mantener la participación equilibrada actual de mujeres en sus puestos predirectivos y directivos e incrementar la participación en el comité de dirección del actual 33,3% a una participación equilibrada de mujeres y hombres con un mínimo del 40% de mujeres durante el periodo de vigencia del presente convenio de colaboración.

ANEXO II

Este diagnóstico inicial servirá de referencia para evaluar el grado de ejecución de la empresa en relación con los compromisos adquiridos tras la firma del convenio, en concreto, servirá de base para la elaboración de los informes intermedio y final incluidos como parte del compromiso de la empresa.

Puestos	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres (%)
Predirectivos	39	74	52,71%
Directivos	8	16	50%
Comité de Dirección	2	6	33,3%
Total	49	96	51%

Fecha del diagnóstico: 1 de mayo del 2017

Definiciones:

COMITÉ DE DIRECCIÓN

Compuesto por El Director General, la Secretaria General, la Directora de Recursos Humanos, Organización y RC, el Director Económico Financiero y de Infraestructuras, el Director de Desarrollo de Negocio y el Director de Comunicación y Marketing.

Sus miembros son directivas y directivos designados como tales por el Director General. Actúan bajo la dependencia exclusiva de éste y ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del mismo.

Tiene como objetivo abordar los asuntos de la Institución relativos a Estrategias y Políticas de Actuación globales y en cada área, toma de Decisiones al respecto, Coordinación General, Análisis del Desarrollo de la Institución, así como la supervisión de los aspectos relacionados con la Gestión Comercial, el Plan de Comercialización y de Actuación a medio y largo plazo.

DIRECTORES/DIRECTORAS o PUESTOS DIRECTIVOS

Son quienes actuando bajo la dependencia directa de quienes forman parte del Comité de Dirección o del Director General, ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del miembro del Comité de Dirección del que dependen.



Suponen la máxima autoridad en la Dirección o Departamento que lideran, siendo responsables de los resultados de la dirección correspondiente, reportando a los miembros del Comité de Dirección.

Su responsabilidad se centra en impulsar las estrategias Institucionales definidas a medio y largo plazo para la Institución desde la Dirección correspondiente, definiendo, planificando e implantando las acciones y procedimientos adecuados para lograr los objetivos de negocio establecidos.

Supervisa al personal bajo su dependencia apoyándose en los Mandos Intermedios (Jefaturas) existentes.

PUESTOS PRE DIRECTIVOS (MANDOS INTERMEDIOS)

Constituyen el primer nivel jerárquico de mando (Jefaturas) bajo la dependencia del Director o Directora correspondiente, a quien tiene que dar cuenta de su gestión. A la vez, ejercen supervisión sobre el personal adscrito a su ámbito de responsabilidad.

Asumen y ejecutan tareas técnicas complejas y heterogéneas, en función de los objetivos de negocio globales definidos por la dirección correspondiente y con alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Este personal está presente en las todas las divisiones funcionales que existen en la Institución, con mayor o menor presencia dependiendo del organigrama definido para cada Dirección.

C.C.P.

