

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 2 de noviembre de 2021

Nombre de la entidad	FCC INDUSTRIAL E INFRAESTRUCTURAS ENERGETICAS, S.A.U.		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden SSI/918/2015, de 6 de mayo (Resuelve la convocatoria de 2014)		
Año de última renovación	2019		
Descripción de la entidad	Empresa que desarrolla las siguientes actividades: Instalaciones Eléctricas y Mecánicas, Mtos. Industriales, Construcción Industrial, Mtos. Y Construcción de Redes Eléctricas BT, MT y AT, Sistemas informáticos y Tráfico, etc		
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombres	Total
	90	972	1062
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	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. Reforzar el compromiso de sostenibilidad asumido por FCC Industrial, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades. Mejorar la distribución equilibrada de sexos 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, pudiera darse en el seno de la empresa. 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 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 de los trabajadores y las trabajadoras y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa. Prevenir las situaciones de acoso laboral y sexual, a través de un protocolo de actuación para estos casos. Garantizar la protección de las trabajadoras víctimas de		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

violencia de género. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores. Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo, respetando criterios de objetividad y equidad.

Enlaces de interés

Entendemos que uno de los principales éxitos de la Empresa, es afianzamiento del establecimiento e implantación de la Política de Igualdad y Diversidad de la empresa, así como el reforzamiento de la misma mediante una serie de Protocolos, como pueden ser el Código Ético y de Conducta y el Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso. También podemos calificar como relevante, la aplicación de medidas con mejoras, sobre lo previsto en el art. 46 del E.T., que facilitan el disfrute de las distintas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, buscando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres; como por ejemplo: reubicación o cambios de centro por motivos de conciliación; la adaptación de la jornada de trabajo a aquellas trabajadoras y trabajadores que tengan reconocidos derechos y deberes de custodia, o de visitas a menores por sentencia o convenio regulador. En excedencia (art. 46.3) ampliación a 18 meses de la reserva del puesto de trabajo. Flexibilidad en el horario de entrada al puesto de trabajo, etc. Por su parte la empresa sigue manteniendo y consolidando el compromiso adquirido en materia formación y divulgación, tanto de su II Plan de Igualdad, como de sus Políticas y Protocolos, haciéndolo llegar a todos su trabajadores y trabajadoras, y participando en campañas y organizando eventos especiales, en días tan señalados como: Día Internacional de la Mujer: FCC Industrial se sumó a la celebración del Día Internacional de la Mujer, que ha pasado a convertirse en un espacio de reflexión sobre los progresos alcanzados por las mujeres y los aspectos que aun han de mejorarse, y con ello, apoyó la campaña del Ministerio de Igualdad. FCC Industrial está adherida a los “Principios para el empoderamiento de la mujer”, del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y al Chárter de la Diversidad, reforzando de esta forma sus principios en igualdad, diversidad y antidiscriminación promoviendo la inclusión y las medidas de conciliación. Día en contra de la violencia de género: Con la campaña de FCC “No lo normalices, y di NO, elaborando un video con la intervención de personal de la empresa. Día de las personas con discapacidad: Poniendo en valor la diversidad y dándole visibilidad al talento, divulgando además, campañas que luchan por eliminar los prejuicios y las barreras que limitan el desarrollo de las personas.



[https://fcone.fcc.es/documents/20802/16852302/Protocolo de a
coso laboral y sexual.pdf/eb1c5580-d069-4fee-45ce-
88ab6c78f2df?t=1605868093491](https://fcone.fcc.es/documents/20802/16852302/Protocolo_de_a_coso_laboral_y_sexual.pdf/eb1c5580-d069-4fee-45ce-88ab6c78f2df?t=1605868093491)

[https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/red-
DIE/docs/FCCIndustrial_PdI.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/FCCIndustrial_PdI.pdf)