

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

Fecha de actualización: 26 de abril de 2021

Nombre de la entidad	FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden IGD/335/2021, de 8 de abril (Resuelve convocatoria de 2020)		
Año de última renovación			
Descripción de la entidad	FCC Medio Ambiente está presente en más de 5.000 municipios donde además de gestionar cerca de 20 millones de toneladas de residuos realiza el mantenimiento y conservación de zonas verdes, y la limpieza de vías públicas entre otras actividades, mejorando el bienestar de más 53 millones de ciudadanos.		
Nº de personas empleadas	Mujeres 6509	Hombres 18075	Total 24584
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>En el Plan de FCC MA se han recogido un total de 9 objetivos que abarcan aspectos clave sobre la igualdad de oportunidades, la eliminación de cualquier atisbo de discriminación y el fomento del liderazgo femenino. Estas áreas incluyen diferentes acciones y medidas positivas en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo: con medidas referidas a los procesos de selección y contratación, candidaturas, entrevistas, convocatorias y publicación de ofertas. • Promoción: registro, control y seguimiento de las promociones; acciones formativas y medidas de conciliación. • Formación: con acciones dirigidas a potenciar y reforzar la formación de mujeres especialmente en los cursos de capacitación profesional • Retribución: al no existir discriminación derivada de la estructura salarial prevista, se establece la necesidad de establecer indicadores por grupos y antigüedad para tutelar las diferencias salariales. • Conciliación: informar, sensibilizar y promover la flexibilidad, corresponsabilidad y conciliación en el ámbito laboral, familiar y personal. • Prevención del acoso por razón de sexo y sexual: informar y poner en valor el Protocolo de Acoso que existe en la compañía • Comunicación y otras medidas para la promoción, información y difusión, proporcionando asimismo canales de comunicación y participación a la plantilla. 		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

- **Protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género:** acuerdos, sensibilización y derechos en línea con la declaración de la compañía de tolerancia 0 a la violencia de género y promover la inclusión social y laboral de las víctimas.

Finalmente se especifican las acciones para el seguimiento y la evaluación del Plan: planificación, ejecución y papel de la Comisión de Seguimiento (responsable de la revisión de indicadores y de los resultados que se van obteniendo, así como de generar acciones y emitir informes).

En 2018 se creó un equipo de trabajo para alinear indicadores de igualdad, parametrizarlos, designar responsabilidades de ejecución y de los datos, definir objetivos, asociar a informes de reporte, establecer periodicidad, etc. entre otros campos que permiten organizar la información en materia de Igualdad y establecer líneas de actuación de manera clara y rigurosa.

En 2018 se mejora el protocolo existente para la prevención del acoso, teniendo como objeto el prevenir, evitar, resolver y sancionar en los supuestos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que puedan producirse, garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas. Dicho protocolo fue de nuevo actualizado recientemente, en concreto en noviembre de 2020, mejorando aspectos preventivos y las garantías de las personas denunciantes, por ejemplo, habilitando una dirección de correo electrónico y un formulario de denuncias online que son atendidas de manera confidencial, todo ello pone de manifiesto la actuación de mejora continua en el compromiso de la empresa contra el acoso, las sucesivas revisiones y mejoras del protocolo.

Además, está extendida la cobertura del Protocolo de Acoso al personal de otras empresas ubicadas en nuestros centros de trabajo y todos han de adscribirse al Código ético, respetando sus valores y principios de actuación.

Otra de las líneas de coordinación externa es con asociaciones, fundaciones y entidades de referencia, a partir de acuerdos de colaboración, convenios y con la participación en foros, jornadas y eventos, donde se ponen en común las experiencias y se abordan proyectos concretos de forma coordinada. Las principales entidades con las que se han firmado acuerdos de colaboración son las siguientes:

Fundación Incorpora de la Caixa, para la inserción de los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, que acoge a más de 400 entidades de colaboración.

Fundación Integra, destinada a la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social, promoviendo en la empresa principalmente la inserción de mujeres víctimas de violencia de género.

Fundación ONCE e Inserta, responsables de diseñar, gestionar y llevar a cabo el Programa *Por Talento* para la inserción laboral de personas con discapacidad.

Fundación Cruz Roja para promover la integración laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres víctimas de violencia de género.

Existe una política activa de comunicación y participación de la plantilla en aquellos procedimientos y compromisos inherentes a la filosofía de la compañía como es la Igualdad, por lo que se publican noticias, acciones y documentos que se ponen a disposición del personal de la empresa. Tanto en la intranet como en la web existe un apartado específico de Igualdad, donde se publican los Planes, acuerdos, políticas y campañas, buscando la participación directa de las personas **en las campañas, las acciones formativas, acciones de sensibilización**, etc. Concretamente en 2018 nació **la Campaña “A TU LADO”**, para apoyar distintas acciones en materia sociolaboral que tienen que ver con la Igualdad y la Diversidad, y que busca precisamente la participación de la plantilla en diferentes campañas.

Otras de las acciones más novedosas e innovadoras dentro de la compañía han ido dirigidas a la formación e impulso del liderazgo femenino, por ejemplo, promoviendo que las mujeres se formen y certifiquen para el uso de máquinas y equipos de trabajo (pulidora, excavadora, Carnet de conducir tipo C; etc).