

Principios para el Empoderamiento de la Mujer y el Informe de Progreso

Las entidades que hayan firmado la carta de compromiso con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, independientemente del nivel de Informe de Progreso que presenten, a partir del 1 de octubre del 2014 deberán contestar a 4 nuevas preguntas específicas sobre género cuando presenten su Informe de Progreso en la página web de Global Compact.

Cada pregunta está asociada a buenas prácticas y deben de marcar las opciones que se apliquen a su entidad. Las respuestas no afectarán el nivel de Informe de Progreso.

Cuestionario:

Principios para el Empoderamiento de la mujer

Las siguientes preguntas de autoevaluación relacionadas con el género, fomentan y dan apoyo a las empresas para informar sobre su progreso en la implantación de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer.

Los 7 Principios para el Empoderamiento de la Mujer resaltan la importancia de utilizar datos desglosados por sexo para medir e informar sobre los progresos realizados. La pregunta final se refiere a recoger y presentar datos desglosados por mujeres y hombres. Es información cuantitativa sobre las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres.

El Informe de Progreso describe las políticas y acciones relacionadas con el apoyo al empoderamiento de la mujer y la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo:

- Lograr y mantener la igualdad de género en los altos cargos y puestos de dirección
- Lograr y mantener la igualdad de género en los cargos intermedios
- Igualdad en la remuneración en trabajos con igualdad de funciones
- Opciones de flexibilidad laboral
- Acceso ha cuidado de menores y dependientes
- Apoyo a mujeres durante su embarazo y su reincorporación de la baja maternal
- Contratación y retención, incluyendo la formación y desarrollo de las empleadas
- Políticas y/o acciones relacionadas a la salud y seguridad específicas por género
- Políticas y/o acciones relacionadas al acoso y violencia de género
- Oportunidades de formación y entrenamiento para empleadas
- Crear y mantener conciencia sobre la igualdad de género, la inclusión y la no discriminación para todos los empleados

Oportunidades de mentoring y patrocinio para empleadas

No se ha reportado ninguna acción sobre este criterio

Otras mejores prácticas establecidas o emergentes

i *Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su IdP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).*

Respaldo y compromiso recogido en la **Política de Igualdad y Diversidad**, firmada por el Consejo de Administración, publicada y comunicada a través de campañas externas, web de FCC y boletín de noticias.

Acciones publicadas y recogidas en los **Planes de Igualdad** de las empresas cabeceras de las principales áreas de negocio, a través de la web y el boletín de FCC. A través de las Comisiones de Seguimiento y el Equipo de Gestión de Igualdad y Diversidad se activan, promueven y desarrollan las actividades.

Asimismo son compromisos adquiridos y publicados en los Informes para la obtención y renovación del **Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)**. Formamos parte de la RED de empresas DIE. Y participamos en grupos de trabajo donde publicamos nuestra experiencia y buenas prácticas.

Hemos firmado **Acuerdos de Colaboración y Compromisos** con entidades e instituciones que se publican en medios de comunicación externos y en las web propias y de las entidades (*Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad-MSSSI, Fundación ONCE, Fundación Adecco, Charter Diversidad, etc.*).

Comunicado en los principales medios de comunicación de la Firma del Acuerdo de FCC Servicios Ciudadanos con el MSSSI para **incrementar el número de mujeres en el Consejo de Administración** y sus empresas para los **Comités de Dirección**.

Compromiso difundido a través de las **firmas de correo electrónico** y en la web, en el **envío de CV**.

Formación: se facilita el acceso para el personal que disfrute de permisos (maternidad) y estamos adscritos a programas **de desarrollo de mujeres predirectivas y alta dirección** (EOI, Promociona)

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable

i *Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su IdP los planes para avanzar en esta área*

El Informe de Progreso describe las políticas y acciones relacionadas con el apoyo al empoderamiento de la mujer y la promoción de la igualdad de género en el mercado

- Programa de diversidad en la cadena de suministro
- Composición de la cadena de suministro por género
- Apoyo a empresarias
- Monitoreo y promoción en la cadena de suministro sobre el compromiso con los Principios de Empoderamiento de la Mujer y la igualdad de género
- Marketing con enfoque de género
- Desarrollo de productos y servicios con enfoque de género
- No se ha reportado ninguna acción sobre este criterio
- Otras mejores prácticas establecidas o emergentes

 *Describe en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su IdP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).*

Es pública la **política de Igualdad y Diversidad** y el **Charter de Diversidad (2014)**, de cumplimiento y adscrito a toda la cadena de suministro.

Los **datos de plantilla por categorías se facilitan por edad y género**, y se facilitan en memorias e informes para los principales índices de valoración (Dow Jones) y para la presentación y adjudicación del DIE. Asimismo en la publicación de datos de **formación**.

Asimismo se ha realizado **un diagnóstico** de datos previo a cada Plan de Igualdad.

Participamos con **Fundación Prevent en el programa Aula de Emprendedores**: Aprende Y Emprende, que es un programa de formación y mentoring, dirigido a emprendedores con discapacidad, para la puesta en marcha o aceleración de un negocio. También tenemos varios acuerdos de colaboración para la **inserción laboral de víctimas de violencia de género** (Fundación Integra y Cruz Roja)

Se han realizado **cursos sobre liderazgo femenino**, organizados por la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, que se han publicado en la revista de FCC.

Disponemos de una **guía del lenguaje no sexista** y el marketing se estudia para no incurrir en imágenes estereotipadas y **promocionando la diversidad** de personas en la compañía (en ferias, contratos, pliegos de condiciones a concurso, etc.)

FCC es una empresa internacional en el mundo globalizado, que refleja en todas sus **presentaciones públicas** la diversidad y la igualdad (y la no discriminación).

Se adhiere a diferentes **campañas** que hace públicas: Contra la violencia de género; Día internacional de la Mujer; etc.

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable

***i** Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su IdP los planes para avanzar en esta área*

El informe de progreso describe las políticas y acciones relacionadas con el apoyo al empoderamiento de la mujer y la promoción de la igualdad de género en la comunidad

Elaboración de convenios con la comunidad, libres de asuntos de discriminación de género/estereotipos y sensible a las cuestiones de género

Evaluaciones de impacto de género o la consideración de los impactos relacionados con el género, como parte de sus evaluaciones de impacto social y/o de derechos humanos

Garantizar que mujeres sean las beneficiarias de los programas comunitarios

Iniciativas comunitarias destinadas específicamente a la formación de mujeres y niñas

Estrategias para asegurar que los proyectos y programas de inversión en la comunidad (incluidos los económicos, sociales y ambientales) tengan un impacto positivo en mujeres y niñas

Estrategias para asegurar que los proyectos de inversión en la comunidad y programas (incluidos los económicos, sociales y ambientales) incluyen la plena participación de mujeres y niñas

No se ha reportado ninguna acción sobre este criterio

Otras mejores prácticas establecidas o emergentes

***i** Describa en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su IdP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).*

FCC tiene varios acuerdos con entidades e instituciones especializadas en **la inserción laboral** de colectivos en riesgo de exclusión social, personas con discapacidad y mujeres víctimas de violencia de género.

La colaboración consiste en la **contratación** propia (seleccionan perfiles adecuados a los puestos de trabajo) y en el patrocinio y fomento de actividades de **formación, preparación y ayuda de estos colectivos para su incorporación al mercado laboral**. Las entidades exponen sus resultados y se hace el seguimiento de las actividades.

Además desde FCC se hacen **campañas** nacionales e internacionales, de carácter público y que cuentan con la participación del personal de FCC y se amplía a los familiares, con mensajes en la lucha contra la violencia de género y el apoyo a las víctimas.

Además se participa y publican aquellas acciones de promoción del **liderazgo femenino y las mujeres del Consejo de Administración y Presidencia** participan en actos públicos ensalzando el papel de la mujer (y recibiendo varios galardones, que han sido públicos y publicados en los principales medios de comunicación).

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable

 *Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su IdP los planes para avanzar en esta área*

El Informe de Progreso contiene o hace referencia a los datos desglosados por sexo de las siguientes políticas o acciones

- Lograr y mantener la igualdad de género en los altos cargos y puestos de dirección
- Lograr y mantener la igualdad de género en los cargos intermedios
- Igualdad en la remuneración en trabajos con igualdad de funciones
- Opciones de flexibilidad laboral
- Acceso ha cuidado de menores y dependientes
- Apoyo a mujeres durante su embarazo y su reincorporación de la baja maternal
- Contratación y retención, incluyendo la formación y el desarrollo de empleadas
- Políticas y/o acciones relacionadas a la salud y seguridad específicas por género
- Políticas y/o acciones relacionadas al acoso y violencia de género
- Oportunidades de formación y entrenamiento para empleadas
- Crear y mantener conciencia sobre la igualdad de género, la inclusión y la no discriminación para todos los empleados
- Oportunidades de mentoring y patrocinio para empleadas
- No se ha reportado ninguna acción sobre este criterio
- Otras mejores prácticas establecidas o emergentes

 *Describa en menos de 255 caracteres, incluyendo espacios. Alternativamente, indique si su IdP no aborda este criterio pero explica la razón de esta omisión (ej.: criterio no es material, prohibiciones legales, privacidad, ventaja competitiva).*

Estos datos se recogen por género en el **diagnóstico** de los Planes de Igualdad e Informes para el Distintivo de Igualdad en la empresa (DIE), sobre los que se hace el seguimiento, que se publican en las memorias.

Se ha desarrollado un potente **sistema de información** sobre la plantilla de la empresa, que permite una combinatoria de ejes de tratamiento de la información que incluye el sexo como una categoría principal, que puede combinarse con la totalidad de las restantes categorías. Esta herramienta fue galardonada con el premio “Bronze” de los SAP Quality Awards 2011.

Existen otras **herramientas de gestión y tratamiento** de la información que permite recapitular los datos con perspectiva de género: selección de personal o formación (Horizonte).

En el **Acuerdo firmado con el MSSSI** se han facilitado los datos desagregados por género de los miembros del consejo de administración y los diferentes órganos de gobierno, y también el número de directivas y personal de responsabilidad de las principales empresas de la compañía, con el compromiso de incrementar de media en 5 puntos la participación de las mujeres en dichos puestos, lo que incluye un plan de acción con las medidas descritas en la pregunta.

Cualquier política, procedimiento, y actividad relevante que la compañía planea desarrollar para cumplir con este criterio, incluyendo objetivos, cronogramas, métricas, y personal responsable

 *Esta opción es para compañías que todavía no han comenzado a implementar este criterio, pero de forma transparente y exhaustiva divulgan en su IdP los planes para avanzar en esta área*