



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

Nombre de la entidad FERROVIAL CORPORACIÓN, S.A.

Descripción de la entidad	<p>Fundada en 1952, es uno de los principales operadores globales de infraestructuras y gestores de servicios a ciudades, comprometido con el desarrollo de soluciones sostenibles. Actúa a través de las divisiones de aeropuertos, autopistas, construcción y servicios. El total del grupo tiene una plantilla de 92.113 personas y presencia en 6 mercados principales.</p> <p>La innovación, el medio ambiente, y el compromiso con la sociedad son la seña de identidad de Ferrovial a partir de las cuales construye, crea, gestiona infraestructuras y presta servicios a grandes comunidades.</p> <p>La compañía cotiza en el IBEX-35 en la Bolsa de Madrid, y forma parte de los prestigiosos índices de sostenibilidad DJSI y FTSE4Good.</p>		
Nº de personas empleadas	Total	Mujeres	Hombres
	296	133	163
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>El II Plan de Igualdad de Ferrovial tiene los siguientes objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito referido de este acuerdo. 2. Potenciar el compromiso de responsabilidad corporativa asumido por las sociedades a las que aplica este Plan y que es el compromiso asumido por todas las sociedades que se constituyen dentro de Ferrovial. 3. Mejorar la presencia equilibrada de ambos sexos facilitando el acceso al empleo y su promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del sexo que se encuentre menos representado. 4. Promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres. 5. Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo. 6. Fomentar la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores promoviendo medidas de conciliación que permitan construir una cultura de flexibilidad favorecedora de un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal atendiendo a las demandas de la plantilla y de las comunidades en las que la sociedad opera. 7. Promover la sensibilización tanto en foros internos como externos para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género, favoreciendo la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. 8. Prevenir y actuar en situaciones de acoso laboral y acoso sexual. 		
Principales éxitos en el ámbito de la	<p>Se destacan las siguientes medidas llevadas a cabo durante los últimos años:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formación y desarrollo: Puesta en marcha de acciones en materia de 		





igualdad en la entidad

igualdad, conciliación y gestión de la diversidad.

- Programa Acogida a todos/as empleados/as
- Programa de Gestión de RRHH: Módulo diversidad
- Formación de postgrado a mujeres predirectivas con el objetivo de reforzar sus competencias directivas y mejorar su networking
- Creación de la Comunidad de mujeres “Lead your future”, grupo de opinión para impulsar las iniciativas en materia de igualdad de género y promoción, así como para el intercambio de experiencias y conocimientos que contribuyan a generar visibilidad del talento femenino.

2. Selección:

- Elaboración de 2 Guías de Meritocracia para formar a recruiters y managers, para potenciar las posibilidades de incorporación y desarrollo de talento diverso.
- Nueva Política de Selección de Consejeros/as en la que se incluye una cláusula específica sobre el equilibrio de género.

3. Flexibilidad:

- Elaboración y publicación de una Política de Flexibilidad con el fin de fomentar un adecuado equilibrio entre la vida profesional y personal de nuestros/as empleados/as.
- Presupuesto de plantilla por “Full Time Equivalent” (FTE) Reducciones de jornada: A la hora de dimensionar los departamentos, la compañía se acoge a la figura de FTE, que no depende del número de horas cubiertas sino del número de personas en el departamento. El objetivo con el FTE es garantizar una mayor flexibilidad a la hora de gestionar los recursos de los que cada Departamento puede disponer para poder llevar a cabo sus funciones.

4. Violencia de género: Como miembros de la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género se han desarrollado las siguientes acciones:

- Incorporación directa de mujeres víctimas de violencia de género
- Acciones de sensibilización con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Elaboración y publicación de un nuevo Protocolo de Actuación frente a la Violencia de Género
- Patrocinio de eventos deportivos que favorecen la concienciación sobre temas vinculados al género: cinco ediciones de la Carrera Hay Salida por una sociedad libre de violencia de género

5. Acciones de sensibilización:

- Día Internacional de la Mujer: Destaca la creación de un vídeo con imágenes de empleadas de todos los países y líneas de negocio de Ferrovial para dar visibilidad y poner en valor nuestro talento femenino. Difusión del vídeo internamente en las diferentes intranets de Ferrovial, así como en externo a través de todos los canales de redes sociales. Link al vídeo:
www.youtube.com/watch?v=Y7MhVvGD1Wc

6. Brecha salarial: Elaboración de un análisis de brecha salarial y publicación del mismo en el informe anual integrado.

