

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

Fecha de actualización: 5 de noviembre de 2021

Nombre de la entidad:	FERROVIAL CORPORACIÓN S.A.		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden SPI/3138/2010, de 26 de noviembre (Resuelve la convocatoria de 2010)		
Año de última renovación	2020		
Descripción de la entidad	Ferrovial es uno de los principales operadores globales de infraestructuras de transporte y mantiene un firme compromiso con el desarrollo de soluciones sostenibles.		
Nº de personas empleadas	Hombres	Mujeres	Total
	152	120	272
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<ul style="list-style-type: none">• Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.• Fortalecer y potenciar el compromiso de las Sociedades que conforma el Plan de Igualdad con la responsabilidad corporativa.• Mejorar la presencia equilibrada de géneros facilitando el acceso al empleo y su promoción a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones para promover la carrera profesional de conformidad con las políticas de igualdad de Ferrovial, especialmente en los supuestos del género que se encuentre infrarrepresentado.• Eliminar las desigualdades y desequilibrios en el seno de la Empresa.• Prevenir y combatir el acoso laboral, sexual y la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos supuestos, y erradicar cualquier conducta discriminatoria en este sentido.• Fomentar la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras en Ferrovial estableciendo en un marco de flexibilidad, medidas que favorezcan un equilibrio entre la conciliación de su actividad profesional con su vida familiar y personal.• Promover la sensibilización, tanto en foros internos de la Compañía como en externos, que contribuya a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género,		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

favoreciendo la inserción y protección laboral de sus víctimas.

- Medida de acción positiva abanderada por la alta dirección para incorporar al menos un 40% de mujeres para posiciones de 0 a 3 años de experiencia.
- Regla Rooney cuyo objetivo es incrementar el porcentaje de mujeres en las posiciones de Top 150 de la Compañía. Por ello, se establece la norma de que, para posiciones de más de 3 años de experiencia, en la terna finalista siempre debe estar incluida al menos una mujer.
- Formación específica para mujeres en posiciones de responsabilidad.
- Lanzamiento de formación en sesgos inconscientes de obligatorio cumplimiento para toda la plantilla.
- Incremento del número de mujeres en el Consejo de Administración representando en la actualidad un 33%.
- Publicación de Nueva política de Composición del Consejo de Administración, en la que se incorpora perspectiva de género.
- Procedimiento global para monitorizar brecha salarial en los diferentes países en los que está presente la compañía.
- Adhesión a la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género.
- Política de Flexibilidad y Conciliación.
- Acciones de sensibilización
 - Día Internacional de la Mujer
 - Día Internacional de la Eliminación de la Violencia hacia las Mujeres
 - Día Internacional de la Mujer y la Niña en la ciencia
 - Día de la Mujer Ingeniera
- Premios y certificaciones
 - Concesión del Bloomberg Gender Equality Index
 - Renovación por 19º año consecutivo del índice de sostenibilidad Dow Jones.

Actualmente en proceso de Negociación del III Plan de Igualdad.

Enlaces de interés

II Plan Igualdad: <https://static.ferrovial.com/wp-content/uploads/2019/12/13141222/normativa-ii-planes-de-igualdad.pdf>

