

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

Nombre de la entidad **FERROVIAL**

Descripción de la entidad

Fundada en 1952, es uno de los principales grupos mundiales de infraestructuras, actuando a través de las divisiones de aeropuertos, autopistas, construcción y servicios. El grupo tiene una plantilla de unas 57.000 personas (36% son mujeres) y tiene presencia en más de 17 países (38% fuera de España).

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.

La compañía cotiza en el IBEX-35 en la Bolsa de Madrid, y forma parte de los prestigiosos índices de sostenibilidad DJSI y FTSE4Good.

Nº de personas empleadas

Total	Mujeres	Hombres
303	138	165

Ferrovial, S.A. (Corporación, a 31.12.2017)

Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad

El Plan de igualdad de Ferrovial potencia el compromiso de RSC, establece actuaciones en los procesos claves en la gestión de personas y se compromete a poner en marcha todos los canales de comunicación y mecanismos internos que permitan la máxima difusión y sensibilización en la materia. Sus objetivos básicos son:

1. Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Mejorar, dentro de lo posible, la presencia de las mujeres facilitando su acceso al empleo, su promoción en igualdad de condiciones con los hombres y su formación para promover la carrera profesional acorde con las políticas de la empresa.
3. Promover la eliminación de las desigualdades y desequilibrios laborales que existan entre sexos.
4. Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón del sexo.
5. Potenciar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo Ferrovial.
6. Fomentar la mejora de la calidad de vida de su plantilla promoviendo medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la

Destacamos las siguientes medidas llevadas a cabo durante los últimos tres años:

entidad

- 1- Campaña IGUALA +:** comunicación y sensibilización interna en materia de igualdad de oportunidades, con alcance global. Ha recibido diferentes reconocimientos (Empresa más Igual de la Comunidad de Madrid y Mejor Iniciativa RSC del Observatorio de Comunicación Interna). Incluye vídeos innovadores en los que, con la aplicación de disonancia cognitiva, se confrontaron las creencias y prejuicios sociales, a través de la inversión de voces y un discurso que nos invita a reflexionar y a cuestionar la exclusividad de características y habilidades asociadas a cada sexo, así como las atribuciones que podemos hacer a la hora de asociar cada sexo a cierto tipo de trabajos y desempeño.
- 2- Formación: Puesta en marcha de acciones formativas en materia de igualdad, conciliación y gestión de la diversidad:** con su inclusión en los programas de la Universidad Corporativa de la compañía (media anual de 2.700 alumnos/as).
 - Programa Acogida a todos/as empleados/as.
 - Programa de Gestión de RRHH: Módulo diversidad
 - Taller de gestión de la diversidad en la Universidad Corporativa de Ferrovial
 - Formación de postgrado a mujeres predirectivas con el objetivo de reforzar sus competencias directivas y mejorar su red de relación (*networking* femenino): el 24% de las profesionales que han cursado esta formación en los últimos dos años, han tenido una promoción profesional.
- 3- Sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y laboral a través de diseños de herramientas formativas *en línea*.** Curso obligatorio para toda la plantilla, impulsado desde la presidencia, para transmitir el Código de ética de Ferrovial, referente a:
 - Difundir e informar del Plan de igualdad.
 - Transmitir el protocolo de acoso.
 - Sensibilizar a las personas participantes sobre buenas y malas prácticas e ilustrar con ejemplos reales y lenguaje sencillo su identificación.
 - Transmitir los procesos internos de Ferrovial que garantizan la buena práctica en materia de igualdad de oportunidades.
 - Informar de los canales internos para comunicar posibles comportamientos inadecuados.
 - Generar una cultura de tolerancia cero con comportamientos inadecuados
 - Contribuir a difundir el compromiso ético de Ferrovial a todos los niveles de la organización.