

PLAN DE IGUALDAD

DE LA EMPRESA FERROVIAL SERVICIOS, S.A.



DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA FERROVIAL SERVICIOS, S.A.

El presente Plan de Igualdad se concierta por las siguientes partes signatarias.

-Por la Representación Empresarial:

- Dña. Silvia Lázaró Hernández.
- D. Julio Gualda Suárez.
- D. José Antonio Gallardo Cubero.
- D. Jesús Díaz Rodríguez.
- Dña. Catalina Planas Sacristán.

-Por la Representación Social-Sindical:

Federación de Metal Construcción y Afines de UGT:

- Dña. Laura Alonso Torres.

Federación de Servicios Públicos de UGT:

- Dña. Rosa Guerra Curado.

Federación de Servicios de UGT

- Dña. Nieves García Huelmo.

CCOO Construcción y Servicios:

- Dña. Palmira Maya Domingo.

CCOO Industria:

- Dña. Isabel Roderó Fernández.

En el marco de los compromisos y relaciones existentes entre las partes signatarias del presente acuerdo y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente total capacidad y legitimación (en su más absoluta manifestación: inicial, plena y decisoria) para concertar y suscribir el presente Plan de Igualdad.

ESTRUCTURA Y CONFIGURACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad se estructura de la siguiente manera:

- 1-. Presentación de la División de Servicios de Ferrovial.
- 2-. Antecedentes.
- 3-. Marco normativo y legal en el que se encuadra el presente Plan de Igualdad.
- 4-. Ámbito de aplicación.
- 5-. Vigencia.
- 6-. Objetivos Generales del Plan de Igualdad.
- 7-. Objetivos específicos, Áreas de Actuación y medidas concretas.
- 8-. Seguimiento y Evaluación. Comisión de Seguimiento.
- 9-. Disposición Adicional Primera.
- 10-. Disposición final.
- 11-. Disposición Derogatoria.

Anexos.

- Anexo I: Relación de empresas.
- Anexo II: Plan Concilia.
- Anexo III: Protocolo de Prevención del Acoso.

1-. PRESENTACIÓN DE LA DIVISIÓN DE SERVICIOS DE FERROVIAL.

FERROVIAL SERVICIOS es un referente en el ámbito nacional e internacional en la prestación integrada de servicios urbanos, medioambientales y de gestión de infraestructuras. FERROVIAL SERVICIOS ESPAÑA se organiza bajo tres áreas para ofrecer servicios y soluciones de última generación que dan respuesta a las necesidades de la clientela y ciudadanía con el sello de calidad, eficiencia e innovación característico de Ferrovial.

En el área de Administraciones Locales, su principal objetivo es ayudar a los ayuntamientos o entidades locales a ofrecer a la ciudadanía una gama de servicios eficientes, innovadores y sostenibles que mejoren su calidad de vida y cubran las principales necesidades de la ciudad.

FERROVIAL SERVICIOS, por otro lado, es líder en la gestión integral de Infraestructuras (*facilitymanagement*), destacando en áreas como la eficiencia energética, el mantenimiento de instalaciones del sector industrial, sanitario o aeroportuario, la limpieza, la conservación de carreteras y servicios auxiliares tan diversos como la gestión de centros deportivos, transporte aéreo, sanitario o centros de atención al cliente, por ejemplo.

En el área de Tratamiento e Industriales la División de Servicios de Ferrovial, desarrolla soluciones innovadoras aplicables a las distintas etapas del ciclo de vida del residuo: recogida, tratamiento, reciclaje y valorización. Aporta también su experiencia en servicios industriales tales como la transferencia de residuos o la limpieza de espacios confinados.

2-. ANTECEDENTES.

Ferrovial, Ferrovial Servicios, S.A. y las sociedades afectadas por el presente Plan de Igualdad, están firmemente comprometidas con los valores y principios recogidos en su Código de Ética empresarial, en lo relativo a la potenciación de los derechos individuales de toda su plantilla, y en especial, los relativos a la intimidad, dignidad y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Todo ello con el objetivo de lograr un ambiente de trabajo en el que impere el respeto entre las personas, erradicando cualquier conducta discriminatoria y que pueda implicar una agresión a estos derechos.

Las partes firmantes de este acuerdo, cuentan con experiencia en el ámbito de la negociación colectiva y muy especialmente en el ámbito de la igualdad, lo cual viene respaldado por el trabajo realizado estos últimos 6 años en la implantación del I Plan Marco de Ferrovial Servicios. Este primer plan se acordó junto con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, el 22 de junio del 2009 en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual se encuentra vigente hasta la fecha de la firma de este nuevo plan.

A lo largo de estos años se ha desarrollado una intensa labor para la sensibilización y comunicación de los procedimientos y políticas en materia de igualdad y se ha realizado una clara concienciación interna entre profesionales de la organización en lo referente al valor de la diversidad en la gestión de personas.

Tras todo ello, se ha suscrito el II Plan Marco de Igualdad de la División de Servicios de Ferrovial.

Este segundo Plan nace con la vocación de continuidad de aquellas medidas que han resultado críticas para la implantación de procedimientos que fomentan la igualdad de oportunidades y propone nuevas medidas que harán avanzar en estas cuestiones para continuar siendo referentes tanto a nivel interno como a nivel de otras organizaciones, y sobre todo, alineándose a las necesidades de sociedad y comunidades en las que estamos operando en relación a esta materia.

En el presente Plan de Igualdad de Ferrovial Servicios, S.A., se encuadra, conforme a los acuerdos alcanzados entre las partes, en el ámbito de aplicación y proyección del referido II PLAN MARCO DE IGUALDAD DE LA DIVISION DE SERVICIOS DE FERROVIAL.

3-. MARCO NORMATIVO Y LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, su artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

De igual forma, el Artículo 35 de la Constitución Española establece que todos los españoles tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus

necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado.

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 4.2 c) que, en la relación de trabajo, los trabajadores tiene derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo.

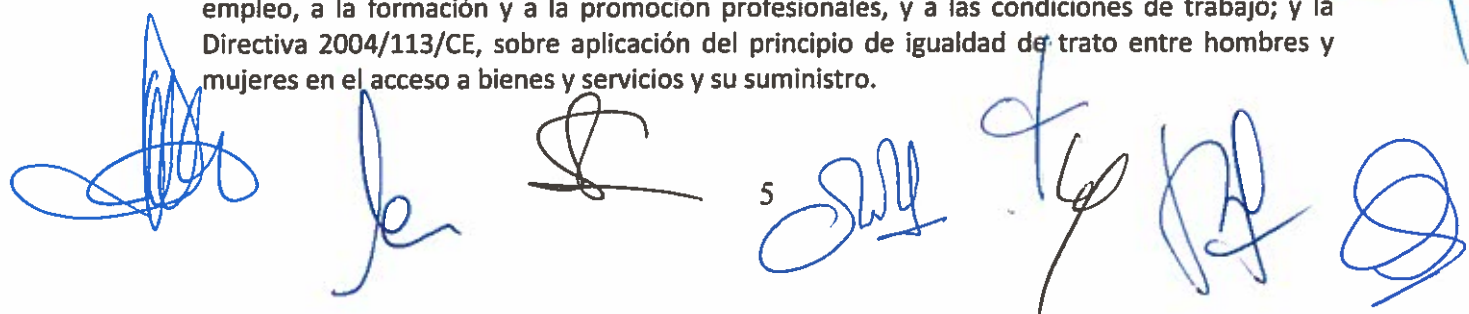
Asimismo, el artículo 4.2.e) del citado texto normativo, establece como derecho de los trabajadores *"el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género."*

Igualmente, en el Estatuto de los Trabajadores se recoge la prohibición de los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos y decisiones unilaterales del empresario que contengan disposiciones discriminatorias en las condiciones de trabajo, en consideración a la condición u orientación sexual (Artículo 17 apartados 1º y 4º y 5º del Estatuto de los Trabajadores).

Asimismo, existen una serie de artículos a lo largo del Estatuto de los Trabajadores que recogen de manera transversal la igualdad entre mujeres y hombres.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiéndolos obstáculos que impiden conseguirla.

Dicha Ley, a su vez, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a large, prominent blue scribble that partially obscures the text. In the center, there is a small number '5' written above a signature. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names.

La LOIMH define los planes de igualdad en las empresas como un *"conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo; los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"* (artículo 46).

Dicha definición se vincula con el principio de igualdad de la LOIMH (artículo 45.1), cuando al regular la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y que es con esta finalidad con la que se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación.

El artículo 11.2 de la LOIMH establece, por otra parte, que las empresas, en los términos establecidos en dicha Ley, pueden adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, medidas que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en caso.

El presente Plan de Igualdad, consiguientemente, se enmarca en dicho contexto normativo, dando perfecto cumplimiento al mismo.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a la empresa FERROVIAL SERVICIOS, S.A. y a todas las empresas (presentes o futuras) participadas por ésta directa o indirectamente a través de empresas dependientes, UTEs o filiales de la misma, siempre que detenten la mayoría del capital o participación social de la entidad jurídica de que se trate, y/o asuman la total gestión de la misma.

5.- VIGENCIA.

La vigencia o ámbito temporal del presente plan será de CUATRO AÑOS (4 años) desde el momento de su firma, con el compromiso por parte de la comisión de seguimiento, de la revisión del mismo a lo largo de las reuniones previstas así como a petición de cada una de las partes.

Llegada la finalización de la vigencia del plan, y durante el periodo de negociación del siguiente, ambas partes acuerdan que se prorrogará el mismo de mutuo acuerdo, mientras se esté procediendo y dure la negociación del siguiente plan de Igualdad.

6.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito referido de este acuerdo.
- 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.

- Mejorar la presencia equilibrada de géneros 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 género que se encuentre menos representado.
- Promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres.
- Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.
- 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 personal y laboral atendiendo a las demandas de la plantilla y de las comunidades en las que la sociedad opera.
- 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.
- Prevenir y actuar en situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

7.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.

Con el fin de seguir avanzando en la consecuencia de los objetivos generales se establecen, de manera estructurada, los objetivos específicos, áreas de actuación y medidas, para cada una de las materias que se indican a continuación.

a) Áreas de actuación.

Las medidas que se establecen en el presente plan son establecidas atendiendo a las siguientes áreas de actuación específicas que se enumeran a continuación:

- SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- FORMACIÓN
- PROMOCION
- TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
- CORRESPONSABILIDAD
- SALUD LABORAL
- RETRIBUCIÓN
- COMUNICACIÓN
- VIOLENCIA DE GÉNERO.
- PREVENCIÓN DEL ACOSO

Dentro de cada una de las áreas de actuación se definen medidas concretas a implementar, con identificación de los objetivos a conseguir, determinación de los indicadores que permitan

7

medir la consecución de la medida a implementar, así como el nivel de seguimiento establecido para cada medida.

En la primera reunión de la comisión de seguimiento del plan marco, las partes acordarán un cronograma de implementación de las acciones recogidas en el mismo.

Cada una de las medidas a implementar tiene definido un determinado alcance, de forma que se identifica el colectivo al cual le es de aplicación la medida, pudiendo ser este, atendiendo a las circunstancias concretas y específicas de cada medida, el siguiente:

- Personal con responsabilidades específicas en una determinada área de gestión de la compañía.
- Personal directivo y pre directivo y mandos intermedios.
- Personal de gestión centralizada, entendiéndose por este al personal adscrito a oficinas centrales, no adscrito a ninguna obra, contrato o explotación.
- Toda la plantilla en general sin distinción.

b) Objetivos específicos y medidas.

1-. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Medida 1.1.	Revisión del Manual homogéneo de Políticas de RRHH
Objetivos	Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección llevados a cabo en cada una de las sociedades y sus correspondientes departamentos
Descripción	<p>El manual elaborado garantizará que los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de sus capacidades, aptitudes, formación, experiencia y en un marco de igualdad desde la definición de los criterios de selección, hasta la designación de la persona más apta para cada puesto.</p> <p>Dentro de este proceso se revisará toda la nomenclatura así como el lenguaje utilizado en los procesos de selección para utilizar un lenguaje que no tuviera sesgos de género y fuera inclusivo.</p> <p>Difusión del manual a todas las personas con responsabilidad en la selección de personal</p> <p>La comisión de igualdad podrá hacer las propuestas que estime conveniente al manual.</p>
Indicadores	<p>Nº de procesos de selección segmentados por género (candidaturas presentadas vs candidaturas seleccionadas con información de los puestos a cubrir/cubiertos)</p> <p>Personas que han recibido el manual</p>

Alcance de la medida	Personal con responsabilidad en la selección de personal
Seguimiento	Auditoría interna bienal para revisión de la nomenclatura de puestos.

Medida 1.2.	Evaluación periódica de los requisitos de las ofertas de empleo
Objetivos	Eliminar cualquier discriminación en los requisitos de los puestos ofertados a través de cualquier medio.
Descripción	Se realizará una revisión aleatoria semestral a través de las ofertas publicadas en los diferentes canales que utiliza Ferrovial (web, infojobs...) para revisar si los requerimientos exigidos para el puesto pudieran estar excluyendo a determinados colectivos que se encuentra minoritariamente representados. Los requisitos solicitados sólo podrán ser los necesarios para desempeñar las tareas a realizar en el puesto de trabajo ofertada.
Indicadores	Muestra aleatoria de puestos publicados en los diferentes canales de empleo de cada una de las sociedades y de distintos puestos de trabajo, del personal de gestión centralizada. Número y Porcentajes de mujeres y hombres que se han incorporado en el semestre en comparación con las candidaturas presentadas.
Alcance de la medida	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 1.3.	Cláusula de los proveedores de Selección
Objetivos	Garantizar un proceso de selección libre de cualquier discriminación.
Descripción	Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y de oportunidades en los acuerdos marco de los proveedores de Selección (ETT'S, agencias de colocación y Empresas de Selección). Antes de su implantación se revisará la redacción por la comisión de igualdad.
Indicadores	Nº de acuerdos con cláusula de igualdad, indicando el nombre de las empresas proveedoras que han firmado.
Colectivo	Todas el personal
Seguimiento	Anual

Medida 1.4.	Mensaje de igualdad y diversidad en los anuncios / foros de empleo
Objetivos	Transmitir el compromiso de la empresa en igualdad y diversidad
Descripción	En los anuncios y páginas de empleo / foros de empleo, añadir un mensaje en el que la empresa vele y apueste por la igualdad y la diversidad y ponga de manifiesto el objetivo de paridad en las posiciones ofertadas (equilibrio incorporación personas del sexo menos representado). Antes de su publicación, se comunicará la redacción del mensaje a la comisión de igualdad.
Indicadores	Nº de anuncios publicados con mensaje y nº de foros de empleo

Colectivo	Todo el personal
Seguimiento	Anual

Medida 1.5.	Guía "Cómo hacer una entrevista"
Objetivos	Difundir las mejores prácticas en las entrevistas de selección.
Descripción	Elaboración de una guía sobre "cómo hacer una entrevista" manteniendo criterios objetivos y profesionales, eliminando cualquier elemento de discriminación., esta guía será revisada por la comisión de Igualdad antes de su distribución para la introducción de las mejoras pertinentes. Difusión a Recursos Humanos y personal con responsabilidad en el proceso de selección.
Indicadores	Nº de guías entregadas
Colectivo	Recursos Humanos y personal con responsabilidad
Seguimiento	Anual

Medida 1.6.	Comunicación específica a todos los centros de trabajo de la necesidad de adecuar sus instalaciones que permita la contratación tanto de hombres como de mujeres (todo ello en el contexto de la perspectiva de género)
Objetivos	Evitar obstáculos en la contratación de personas de uno u otro sexo, por no contar con las instalaciones adecuadas.
Descripción	A petición de la RLT o cualquier persona de la empresa que detecte una deficiencia, revisar y adaptar, en el caso de que sea necesario, las instalaciones para trabajadores y trabajadoras.
Indicadores	Incidencias relevantes recibidas por los Comités de Seguridad y Salud (técnicos de prevención) en relación a esta materia Acciones realizadas relativas a este tema (obras baños, vestuarios, taquillas...)
Colectivo	Todos los centros de trabajo
Seguimiento	Anual

Medida 1.7.	Revisión de las descripciones de trabajo y la nomenclatura de la clasificación profesional
Objetivos	Garantizar que la descripción responde al desempeño real exigido por el puesto eliminando cualquier tipo de segregación ocupacional Romper estereotipos de género y asegurar la no utilización de lenguaje sexista
Descripción	Revisión de toda la nomenclatura así como el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo de la Bolsa de Trabajo Nacional de Ferrovial Servicios para utilizar un lenguaje que no tenga sesgos de género y sea inclusiva, haciendo hincapié en los nuevos contratos.
Indicadores	Número de revisiones realizadas anualmente eligiendo una muestra aleatoria y de los contratos recién incorporados.

Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Auditoría interna anual para revisión de la nomenclatura de puestos.

Medida 1.8.	Encuesta a los recién incorporados
Objetivos	Garantizar un proceso de selección sin ninguna discriminación. Detectar posibles anomalías en los procesos de selección.
Descripción	Elaboración de un proceso homogéneo que permita extraer información del proceso de selección con el objetivo detectar cómo se ha producido esa incorporación y en el caso que nos ocupa detectar si las hubiera habido anomalías en el proceso. Constará de una batería de preguntas para detectar principales motivos para trabajar en la compañía y supervisar el proceso de entrega de documentación relevante (Código de ética, protocolos de acoso y prevención del fraude, plan de igualdad...) y si se ha seguido la guía para la entrevista.
Indicadores	Nº de encuestas al año y resultados
Colectivo	Personas de nueva incorporación salvo personal subrogado.
Seguimiento	Anual

Medida 1.9	Protocolo de entrevista de salida
Objetivos	El principal objetivo es mejorar el conocimiento de la compañía a través de la opinión de quién se desvincula voluntariamente, y anticipar posibles situaciones de conflicto o discriminación que pudieran darse acorde a nuestros compromisos recogidos en el plan de igualdad.
Descripción	A través de una encuesta que se ha homogeneizado con el fin de establecer una metodología única para la realización de entrevistas a todas las personas que causen baja voluntaria
Indicadores	Nº de entrevistas segregadas por género e Informe cualitativo de causas de desvinculación.
Colectivo	Personal que cesa en la empresa sólo de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual

2-. FORMACIÓN.

El objetivo de esta área de actuación es incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas dirigidas a la plantilla con el objetivo de velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida 2.1.	Módulo de Igualdad dentro del Plan de Acogida de la compañía
Objetivo	Formación en materia de igualdad dentro de los programas institucionales consolidados en la Universidad Corporativa de la compañía
Descripción	Dentro del programa de formación obligatorio del Plan de Acogida dirigido a todas las personas que se incorporan en las diferentes sociedades de la compañía se incluirá un módulo (charla ponencia) sobre las políticas de igualdad, diversidad y conciliación legalmente

	establecidas promoviendo la corresponsabilidad. Esta formación es impartida por la dirección general de recursos humanos de la compañía, y por tanto los responsables de dar la conferencia son directores corporativos lo que a su vez da relevancia a la materia además de generar una cultura que habla del compromiso de la dirección al ser ellos mismos los transmisores de este mensaje.
Indicadores	Nº acciones de formación realizadas desagregadas por sexo Nº de personas formadas Índice de satisfacción de las acciones formativas
Colectivo	Personal de gestión centralizada de nueva incorporación
Seguimiento	Anual

Medida 2.2.	Módulo de Igualdad de oportunidades, así como sus procedimientos asociados en el curso genérico de ética empresarial
Descripción	Diseño de un curso de formación para toda la plantilla, en el que se eduque sobre el principio de igualdad de oportunidades en el que se destaca también el conocimiento del plan de igualdad y de las medidas de conciliación. Con implantación durante la vigencia del plan de igualdad.
Objetivos	- Formación sobre el Plan de Igualdad - Conocer los derechos de conciliación y prevención del acoso.
Indicadores	Nº acciones de formación realizadas Nº de personas formadas Índice de satisfacción de las acciones formativas
Colectivo	Toda la plantilla (en función de la disponibilidad de los medios tecnológicos).
Seguimiento	Anual

Medida 2.3.	Formación específica para mujeres pre-directivas
Objetivos	El objetivo de esta medida es mejorar la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad
Descripción	El curso está enfocado a mujeres que ocupen puestos de responsabilidad en cualquiera de las sociedades que forman parte de Ferrovial y que deseen mejorar sus competencias directivas , además este programa permite establecer contacto con profesionales de otros sectores, lo que representa una excelente oportunidad para el crecimiento personal y profesional. La compañía ofrece becas de formación en escuelas de negocio en cursos específicamente orientados a la formación de mujeres pre-directivas, la duración de estos cursos debe ser al menos de 150 horas.
Indicadores	Nº de becas anuales
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 2.4.	Formación en "Liderazgo Responsable"
--------------------	---

Objetivos	Formar a la línea de responsabilidad del negocio y de equipos en materia de Igualdad y conciliación responsable
Descripción	Preparar a los colectivos críticos, especialmente en los procesos de gestión de personas, a través de la formación en materia de igualdad.
Indicadores	Nº de personas formadas cada año
Colectivo	Responsable que tengan personal a su cargo
Seguimiento	Anual

Medida 2.5.	Folleto informativo sobre la "Igualdad de Oportunidades" a entregar en todas las acciones formativas
Objetivos	Formar a toda la plantilla y aprovechar el recurso de la formación bonificada
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad: Normativa laboral vigente junto con el II Plan aprobado. - Sensibilización en materia de Igualdad y Diversidad: responsabilidad de todos. - Protocolo para la prevención del acoso. - El material de formación se facilitará a la Comisión de Igualdad para la realización de sus aportaciones pertinentes.
Indicadores	Nº de personas formadas
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 2.6.	Acción formativa "Gestión de la Igualdad"
Objetivos	Sensibilizar al personal sobre el plan de igualdad y su cumplimiento Dar a conocer la cultura de igualdad y el protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral
Descripción	Acción formativa incluida en la formación bonificada de la empresa (4h presenciales + 14h a distancia) Contenidos tentativos: <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad: Normativa laboral vigente - Protocolo para la prevención del acoso - Plan de Igualdad: fases - Sensibilización en materia de Igualdad: responsabilidad de todos - Cultura de Igualdad: agentes de cambio - Clima de la organización "tolerancia 0" - Políticas de Igualdad de la compañía (acuerdos, convenios...)
Indicadores	Nº de personas formadas
Colectivo al que va dirigido	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 2.7.	Formación tras la reincorporación de personas en situación de excedencia solicitadas por derechos de conciliación
--------------------	--

Objetivos	Velar por el reciclaje de las personas que se reincorporan tras una excedencia solicitada por derechos de conciliación
Descripción	Preferencia en la realización de formación para el reciclaje en el puesto de trabajo e integración en las nuevas políticas de la empresa, debido a su ausencia por excedencia
Indicadores	Nº de personas formadas
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 2.8.	Formación adaptada en los casos de reducciones de jornada por ejercicio de derechos de conciliación
Objetivos	Velar porque los derechos de conciliación no supongan una salida del mercado laboral de las personas que los ejerzan
Descripción	En los casos que hubiera masa crítica de entidad suficiente personas en reducción de jornada por ejercicio de derechos de conciliación, la compañía se compromete a analizar las alternativa de formación ajustada a la disponibilidad de tiempo en la modalidad on-line o tiempo de trabajo.
Indicadores	Nº de personas formadas
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 2.9.	La oferta formativa se ofrece en horario laboral y/o a través de plataforma e-learning salvo acuerdos entre partes
Objetivos	Potenciar el equilibrio entre la vida personal y la profesional, favoreciendo la conciliación
Indicadores	Nº de horas presenciales por acción formativa Nº de horas e-learning por acción formativa Desagregados por sexo
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 2.10.	Sistema de reporte de formación por género
Objetivos	Mejorar el sistema de reporte y velar por la igualdad de condiciones
Descripción	Reporte de datos de toda la formación de la empresa, incluida la formación bonificada.
Indicadores	Nº de hombres y nº de mujeres formados
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

3. PROMOCION.

El objetivo general de esta área de actuación es implantar los procesos internos que permitan el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres, favoreciendo la promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.

Medida 3.1.	Análisis sesgo género en el proceso de evaluación
Objetivos	Realizar la medición de género en el proceso de evaluación para descartar sesgos de género y discriminación
Descripción	Revisión del proceso de evaluación de desempeño de la compañía en los que se indica la promocionabilidad del empleado/a, realizando un análisis para detectar si existe sesgo de género.
Indicadores	Análisis de diferencias encontradas
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 3.2.	Mentoring para potenciar la visibilidad del talento femenino
Objetivos	Dentro de los procesos formales que establece la compañía para la puesta en marcha de los programas de mentoring, se favorecerá que exista un porcentaje representativo de mujeres tanto en el pool de mentees como de mentores.
Descripción	La identificación de los posibles candidatos tanto para el pool de mentores como mentees se realizará acorde a los procesos de identificación de talento establecidos por la compañía y se obligará en las propuestas realizadas por cada dirección de RRHH de cada negocio una representación de género que permita especialmente la visibilidad del talento femenino identificado especialmente cuando el mentor provenga de una posición y/o una división en la que la representación de género femenino sea minoritaria. Este programa está dirigido a altos potenciales identificados en los procesos de assesment center así como en la candidatura interna identificada en los procesos de sucesiones.
Indicadores	Nº de procesos de Mentoring y nº de mujeres adscritas
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 3.3.	Comunidad de mujeres en la red social interna
Objetivos	Establecer mecanismos internos que permitan impulsar y visibilizar el talento interno femenino para futuras posiciones de responsabilidad.
Descripción	Dentro de los acuerdos alcanzados con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, se han desarrollado determinadas acciones para para impulsar y visibilizar el talento directivo femenino con el objetivo de generar cantera de talento para futuras posiciones de responsabilidad y para ello se creará una comunidad interna en la red social corporativa

	dirigida al colectivo de mujeres predirectivas para que actúen de embajadoras de estas cuestiones en cada uno de sus lugares de trabajo, se potencie la visibilidad del talento femenino y sirvan como pulsador de opinión en relación a las medidas que la compañía implante en materia de promoción profesional.
Indicadores	nº de mujeres adscritas a la comunidad interna
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 3.4.	Seguimiento de incorporación de mujeres en puestos de Comité de Dirección
Descripción y Objetivos	Continuar con el avance del acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad con la incorporación de mujeres en puestos de Comité de Dirección
Indicadores	% mujeres / hombres en el comité de Dirección
Colectivo	Comité de Dirección
Seguimiento	Bianual

Medida 3.5.	Historias reales de Promoción
Objetivos	Sensibilizar y dar a conocer los referentes internos de la empresa
Descripción	Divulgar historias reales de Promoción en los canales de comunicación puestos en marcha en la compañía
Indicadores	Informe de Material de difusión
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	En el momento en que se realice la difusión

4-. TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.

El objetivo general es facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Medida 4.1.	Jornada laboral flexible
Objetivos	Dar respuesta a las demandas de flexibilidad y conciliación de nuestros profesionales expresadas en las encuestas de clima laboral, así como en sondeos enfocados
Descripción	Horario Flexible: <ul style="list-style-type: none"> El horario de entrada (7:45-9:15) y de salida en todas las oficinas centrales de la compañía es flexible en una hora y media. Se ha acordado la hora de la comida a 30 minutos si así lo desea el empleado/a con un máximo de una hora
Indicadores	Nota interna con la información del horario

Colectivo	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual

Medida 4.2.	Difusión interna de las medidas de conciliación del Plan CONCILIA
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión de las medidas establecidas en el plan concilia en el presente plan de igualdad así como su actualización y renovación acorde a las demandas de la plantilla. Difusión a toda la compañía, tanto de aquellas medidas que sólo afectan a personal de estructura como las medidas incluidas en la ley de igualdad con objeto de difundir entre toda la plantilla los derechos relativos a la conciliación.
Descripción	Renovación Plan Concilia (se adjunta Anexo con el Plan Concilia renovado)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Ratios de personas acogidas a medidas de conciliación y perfil de plantilla desagregados por género. Índice de satisfacción en conciliación a través de la encuesta de clima
Colectivo	Personal de gestión centralizada.
Seguimiento	Bianual (la encuesta de clima se realiza cada 2 años)

5-. CORRESPONSABILIDAD.

El objetivo de esta área de actuación es la promoción de acciones que favorezcan la corresponsabilidad de toda la plantilla en su vida personal y familiar, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

Medida 5.1	Difundir los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación
Objetivos	Facilitar el conocimiento de los derechos de conciliación aplicables a la plantilla
Descripción	Realizar y difundir entre todos los empleados/empleadas, un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable a todas las sociedades del grupo en España y que pueda completarse y desarrollarse por los diferentes centros de trabajo.
Indicadores	Documento marco
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 5.2	Difundir Plan Concilia
Objetivos	Facilitar el conocimiento de los derechos de conciliación aplicables a la plantilla de gestión centralizada

Descripción	Realizar y difundir entre todos los empleados/empleadas, un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable a las sociedades descritas en el documento junto con las nuevas medidas aprobadas en este plan
Indicadores	Documento marco
Colectivo	Personal gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 5.3.	Introducción en el Presupuesto de plantilla por Reducciones de jornada
Objetivos	Favorecer y hacer efectivo el derecho de las reducciones de jornada y otras medidas de conciliación que supongan reducción del tiempo de trabajo, facilitando la corresponsabilidad.
Descripción	<p>Para la realización del presupuesto anual en el apartado de plantilla, en el que cada unidad organizativa tiene que remitir a Recursos Humanos sus necesidades de personal, tanto en la información presupuestaria como en el seguimiento mensual. Se introducirá el concepto "Reducciones de jornada.</p> <p>En este sentido, correspondería con la cifra de plantilla al cierre del periodo, pero ajustada por el tiempo de trabajo de las personas con reducción de jornada, de tal manera, que en un departamento de dos personas, en el que una de ellas tiene una reducción del 50%, el concepto sería 1,5, y no 1 frente a la plantilla a cierre del periodo de 2.</p> <p>La diferencia entre el dato de plantilla a cierre y el dato de FTE (reducciones de jornada), será el importe de las horas necesarias para cubrir los requerimientos de trabajo del departamento a jornada completa, información que se utilizará para abrir y presupuestar un nuevo concepto de coste denominado "Complemento por reducciones de jornada" que podrá ser consumido por los correspondientes departamentos.</p>
Indicadores	Nº de hombres y mujeres con reducción de jornada u otra medida de conciliación por departamento.
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 5.4.	Modalidades Derecho Lactancia
Objetivos	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en una hora diaria, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses. La acumulación en jornadas completas se hará a razón de una hora por día laborable y podrá ser disfrutado a continuación del permiso de maternidad.
Indicadores	Número de solicitudes
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

Medida 5.5.	Ampliación Excedencias por cuidado de familiares
Objetivos	Compatibilizar la vida personal, familiar y profesional a través de nuevas fórmulas no recogidas actualmente en la legislación
Descripción	<p>Excedencias por cuidado de familiares:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasta 4 años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción para el cuidado de menores a cargo. - Hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. <p>En ambos casos durante los primeros 18 meses el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>
Indicadores	Número de excedencias solicitadas
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 5.6.	Medidas adicionales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral apoyadas en los avances tecnológicos
Objetivos	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación, apoyándose en los avances tecnológicos que permiten la optimización del tiempo
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria, recomendándose no convocar reuniones a partir de las 17:00 horas. • Se potenciará, el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo. • En cada centro de trabajo se establecerán medidas que permitan que el trabajador o trabajadora pueda, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, adaptar la duración de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto atendiendo a las necesidades organizativas. La compañía cuenta con canales internos para velar por este cumplimiento. • Se analizará desde las direcciones de recursos humanos correspondientes, en cada caso, la posibilidad de centro y/o cambio de puesto para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad. • La compañía complementa hasta el 100% de IT en lo referente al personal de gestión centralizada. • Permisos excepcionales recuperables. En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas, los trabajadores/as con menores o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a su cargo directo, podrán solicitar y acordar con el Dpto. de RRHH, la ausencia de su puesto de trabajo. Estas ausencias deberán recuperarse dentro del año natural.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y poder así verificar la evolución y la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. • Información desagregada por sexos de las distintas causas que motivan el ejercicio de los derechos de conciliación (excedencia por cuidado de hijos o cuidado de familiar, reducción de jornada por guarda legal de menor de 14 años, cuidado de familiar, etcétera)
Colectivo	Personal de gestión centralizada

Seguimiento	Anual
-------------	-------

6-. SALUD LABORAL.

El objetivo general es incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Medida 6.1.	Adaptación a la perspectiva de género de las herramientas usadas en la prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral.
Objetivos	Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral desde una perspectiva de género.
Descripción	Incorporar en las políticas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras.
Indicadores	Cada ejercicio la comisión decidirá las delegaciones para revisar las actas del Comité de Seguridad y Salud con el objetivo de detectar si se ha contemplado la perspectiva de género. Para la elección de estos centros de trabajo se tendrá en cuenta la información que se hubiera recibido por parte de los canales correspondientes (Buzones internos, RLT u otro canal).
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 6.2.	Medidas preventivas para abordar el riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural
Objetivos	Establecer medidas preventivas necesarias para la eliminación de los riesgos específicos en el embarazo o en el periodo de lactancia.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis, por parte del Comité de seguridad y salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación. • Identificación y evaluación de tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural. • Elaborar con la participación de los delegados y las delegadas de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural, además de los puestos de trabajo exentos de riesgo para la procreación. • Establecer las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control. • Establecer mecanismos de respuesta automática en los supuestos de riesgo para la reproducción, embarazo o periodo de lactancia natural.
Indicadores	Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 6.3.	Protocolo de actuación ante la comunicación de embarazo o lactancia natural
Objetivos	Garantizar la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia natural.

Descripción	Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho protocolo se trasladará a los correspondientes comités de seguridad y salud.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de actuación • Nº y tipo de actuaciones realizadas conforme a este protocolo
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

7-. RETRIBUCIÓN.

Garantizar la aplicación de criterios de equidad interna y externa en el establecimiento de las políticas retributivas con el objetivo de disminuir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, así como eliminar cualquier discriminación por razón de género en la aplicación de las mismas.

Medida 7.1.	Introducción de mecanismos para detectar la brecha salarial
Objetivos	Detectar la brecha salarial, para analizar los datos y proponer medidas sobre la misma sin perjuicio de la negociación colectiva
Indicadores	Aportación de sueldos medios brutos por categorías, desagregados por hombres y mujeres
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 7.2.	Preparación de un informe salarial para presentar a la Dirección de Recursos Humanos de la compañía
Objetivos	Reducir el 5% de la brecha salarial durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores	Brecha salarial
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Final del Plan de Igualdad

8-. COMUNICACIÓN.

La comunicación es una herramienta básica para concienciar y poner en conocimiento de la organización todo lo relativo a este plan tanto desde el punto de vista meramente informativo como desde el punto de vista de transformación de la cultura organizativa.

Medida 8.1.	Campaña de comunicación y sensibilización
Objetivos	Sensibilizar al personal sobre aspectos relevantes de la Ley de Igualdad, prácticas implantadas en la empresa y su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, rompiendo estereotipos de género y valorando la diversidad. Promover el respeto y el trato digno en la plantilla.

Descripción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lanzamiento de la Campaña: Noticia interna en la intranet corporativa de la Firma del Plan de Igualdad con declaraciones de todos los representantes, así como noticias en los medios. 2. Publicación del Plan de Igualdad en la intranet y distribución del mismo entre los distintos comités y representantes del personal. 3. Lanzamiento de material audiovisual de la campaña 4. Distribución de posters de la campaña en todos los centros de trabajo 5. Distribución Material de Oficina con el logo de la campaña. 6. Revista interna de la compañía: hacer un destacado especial con una artículo explicando la campaña. La revista interna de la compañía tiene una distribución de 10.000 ejemplares a los domicilios particulares. 7. Especial Conciliación/Corresponsabilidad: Poster informativo a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación recogidas en la ley. 8. Todo el material visual y gráfico distribuido por todos los negocios se seguirá aplicando en reuniones internas. Uno de los canales que se utilizan para la distribución de estos mensajes es la Universidad Ferrovial, tanto el espacio de la sede, como los programas que se imparten.
Indicadores	Informe cualitativo incluyendo todo el material utilizado en la campaña. Estadísticas de entrada de usuarios en la intranet: nº de visitas
Colectivo	Toda la plantilla (A excepción de aquellos materiales que tengan alcance solo para personal de gestión centralizada)
Seguimiento	Anual

Medida 8.2.	I Jornada de Ferrovial sobre Mujer, Trabajo y Empresa
Descripción	<p>Ferrovial organizará una jornada abierta al mundo empresarial para poner de relieve la situación actual en España de la mujer trabajadora a través de la opinión y debate de expertos en la materia junto con ejemplos de las mejores prácticas desde la aprobación de la ley en España. Esta jornada se organizará con la participación de la dirección de Ferrovial, de la representación de los trabajadores y trabajadoras así como con invitados de reconocido prestigio en la materia que permitan dar notoriedad a este tema y consiga movilizar estas cuestiones dentro de las organizaciones y en general dentro de la sociedad.</p> <p>La difusión de esta jornada se realizará a través de los diferentes medios internos y externos de comunicación y foros vinculados con el objetivo de promover el mayor número de asistentes. Tendrá carácter gratuito para fomentar la máxima participación.</p>
Objetivos	Visualizar el compromiso de Ferrovial Servicios con la igualdad entre mujeres y hombres.
Indicadores	<p>Informe de la jornada</p> <p>Número de participantes</p> <p>Número de asistentes</p> <p>Impactos en medios</p>
Colectivo	Interno y Externo
Seguimiento	Bienal

Medida 8.3.	Foros para mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad
Objetivos	Visibilizar a las mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad en Ferrovial Servicios potenciando la incorporación de otras mujeres a estos puestos.

Descripción	Promover activamente foros y encuentros específicos, abiertos al exterior, para la discusión de temas globales sobre el futuro y el papel de la mujer en los que se transmitan cuestiones vinculadas a generar una cultura más igualitaria e inclusiva. Permitir - a través de la participación activa de mujeres profesionales de Ferrovial Servicios con posiciones de responsabilidad- generar debate y posicionar a la compañía en estas cuestiones claves.
Indicadores	Informe de los foros y encuentros realizados Número de mujeres que han participado. Hombres y mujeres por grupo profesional y empresa.
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 8.4.	Información a los grupos de interés (personal, accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representaciones sindicales, etc) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.
Objetivos	Sensibilizar sobre los principios de igualdad y diversidad de Ferrovial a los grupos de interés. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos en los que trabaja Ferrovial servicios.
Descripción	Información a: <ul style="list-style-type: none"> - La plantilla: a través de la comunicación mediante revista, tableros de anuncios, charlas en los equipos de trabajo, intranet, etc. De los acuerdos alcanzados en esta materia y de la implantación del plan de igualdad. - Accionistas: comunicación anual sobre el proceso de implantación del plan de igualdad y objetivos alcanzados. - Empresas colaboradoras, clientes: comunicación del mensaje de igualdad y diversidad en la documentación que utilicen. - RLT: información anual de datos segregados por sexo y de la evolución de la implantación del plan, en los términos establecidos por la legislación vigente.
Indicadores	Comunicaciones por grupo de interés.
Colectivo	Grupos de interés
Seguimiento	Anual

Medida 8.5.	Nuevo apartado "Igualdad de Oportunidades" en la Revista interna de Ferrovial Servicios
Objetivos	Sensibilizar sobre los principios de igualdad y diversidad de Ferrovial. Promover un ambiente de trabajo libre de cualquier discriminación. Difundir al conjunto de la plantilla el plan de igualdad, el protocolo de prevención y actuación del acoso, medidas de conciliación y otros documentos relacionados con la igualdad.
Descripción	Dar a conocer y promover historias reales de diversidad e igualdad mediante la Creación de un nuevo apartado "Igualdad de oportunidades" en la revista on-line y en papel. Se garantizará que la versión en papel se cuelga en los tableros de anuncios hasta una nueva edición. Periódicamente se informará a la plantilla sobre los avances del plan de igualdad y modificaciones al mismo.
Indicadores	Informe cualitativo: resumen de la Revista Nº de personas que han accedido al portal y han recibido la revista en Ferrovial Servicios.

Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

9-. VIOLENCIA DE GENERO.

Conforme a la LO 1/2004, de protección integral contra la violencia de género, ésta no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Estas medidas afectarán exclusivamente a las trabajadoras de la plantilla.

Medida 9.1.	Continuidad en la adhesión al convenio promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género".
Objetivo	Visibilizar esta problemática, sensibilizando a la sociedad
Descripción	Facilitar la inclusión laboral de las mujeres que han sido víctimas. Como empresa firmante Ferrovial estamos comprometidos a sensibilizar y a contratar a mujeres víctimas de violencia; a su vez se realizan un seguimiento de este proceso para que estas mujeres pueden recuperar su autoestima, su dignidad y, en definitiva, su vida diaria.
Indicadores	Nº de mujeres incorporadas víctimas de violencia
Seguimiento	Anual

Medida 9.2.	Colaborar con entidades que promuevan la integración del colectivo de mujeres violencia de género
Objetivo	Sensibilización interna y externa sobre la problemática señalada
Descripción	Colaboración con organizaciones que promuevan la empleabilidad de la mujer, la diversidad y la integración de colectivos más vulnerables. La empresa promoverá una plataforma para el afloramiento de acciones de voluntariado y acción social.
Indicadores	Nº de acciones sociales
Seguimiento	Anual

Medida 9.3.	Patrocinio de eventos que promuevan una sociedad libre de violencia de género
Objetivo	Sensibilización interna y externa sobre la problemática señalada Difusión en medios internos y externos
Descripción	Se trata de patrocinar eventos con repercusión en medios que permitan difundir esta cuestión acorde al compromiso por la lucha contra la violencia de género. Iniciativa como la Carrera Anual promovida por el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad para promulgar una sociedad libre de violencia de género se pueden enmarcar dentro de esta medida
Indicadores	Nº de eventos patrocinados Número de participantes
Seguimiento	Anual

Medida 9.4.	Cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004
Objetivo	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 con la difusión de estos derechos
Descripción	<p>1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.</p> <p>3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p>
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas
Seguimiento	Anual

Medida 9.5.	Ampliación derecho excedencia
Objetivo	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 con la difusión de estos derechos
Descripción	- Tendrá derecho a una excedencia de 3 meses a 3 años con reserva de puesto de trabajo durante 18 meses, después tendrá derecho a un reingreso preferente.
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas
Seguimiento	Anual

Medida 9.6.	Permiso retribuido
Objetivo	Apoyar en la gestión de la tramitación y normalización de la situación de violencia de género sufrida por la trabajadora
Descripción	Las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas
Seguimiento	Anual

Medida 9.7.	Ayuda cambio de domicilio
Objetivo	Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad obligado por la seguridad de la persona física

Descripción	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo de una provincia a otra que suponga un cambio de domicilio donde venía prestando sus servicios y se tenga que trasladar a otro centro de trabajo de la empresa, tendrá derecho a percibir durante un año una ayuda económica para contribuir a los gastos de desplazamientos, alquiler y/o gastos escolares de hasta 500 euros.
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas
Seguimiento	Anual

Medida 9.8.	Supervisor/a interno del caso
Objetivo	Apoyar internamente a la persona que presente la situación descrita (trabajadora víctima violencia de género) con el fin de facilitarle el acceso a las medidas pertinentes a través de los canales de comunicación de la compañía
Descripción	La compañía nombrará a una persona de la Dirección de Recursos Humanos o en su defecto al Coordinador/a de Igualdad de la sociedad correspondiente con el objetivo de apoyarle en la solicitud de aquellas medidas internas puestas a su disposición así como la flexibilización de otras ya existentes que pudiera necesitar asesoramiento, como sería la flexibilidad en la concesión de préstamos, en la solicitud de nuevas vacantes, etc. con el objetivo de poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas
Seguimiento	Anual

10-PREVENCIÓN DEL ACOSO.

El objetivo general es prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso, entendiendo tanto acoso laboral, como acoso sexual o por razón de género, aplicando todos los procedimientos vinculados a esta cuestión así como potenciar el uso de los canales a disposición de la plantilla para la denuncia de estas situaciones si fuera el caso.

Medida 10.1	Sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral a través de diseños de herramientas formativas on-line.
Objetivos	<p>Difundir e informar del plan de igualdad implantado en Ferrovial.</p> <p>Transmitir el protocolo de acoso.</p> <p>Sensibilizar a los participantes sobre buenas y malas prácticas.</p> <p>Transmitir los procesos internos de Ferrovial que garantizan la buena práctica en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>Informar de los canales internos para comunicar posibles comportamientos inadecuados.</p> <p>Ilustrar con ejemplos reales y con un lenguaje sencillo situaciones que permitan identificar las buenas y malas prácticas.</p> <p>Generar una cultura de tolerancia cero con comportamientos inadecuados</p> <p>Contribuir a difundir el compromiso ético de Ferrovial a todos los niveles de la organización</p>
Descripción	La compañía, una vez que se aprueba el Plan de Igualdad, y dentro de las prioridades de implantación de medidas que se realizan, se considera que juegue un lugar destacado todas las medidas que se realicen para difundir y sensibilizar sobre los principios éticos que deben regir en la compañía y en sus empleados, y muy especialmente aquellos que tengan que ver con la dignidad y el respeto a la intimidad, y es aquí donde el conocimiento sobre el Protocolo

	de Prevención del Acoso a través de una formación on-line muy sencilla, en la que no sólo se dan a conocer los procedimientos internos, los canales de denuncias, sino también se facilitan ejemplos y situaciones que simulan las conductas descritas y facilita la forma de denunciarlas. La formación tiene una duración aproximada de 30 minutos, se convoca a través de correo electrónico y se envían los correspondientes recordatorios para que la persona realice el curso.
Indicadores	Nº de personas formadas
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 10.2	Actualización del Protocolo de Prevención del Acoso
Objetivos	Responder a los requerimientos trasladados por las diferentes federaciones en lo referente a un mayor detalle de las conductas que se incluyen en el protocolo con una categorización nueva así como contemplar medidas de apoyo para las víctimas de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
Descripción	El nuevo protocolo será distribuido a los diferentes organismos internos para su vista bueno, aprobación y nueva difusión
Colectivo	Toda la plantilla

8-. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

8.1-. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, a través de las medidas implantadas, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución según lo que acuerden las partes en la comisión de seguimiento. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

8.2. Comisión de seguimiento y evaluación.

(i) Constitución de la comisión de seguimiento y evaluación.

Por las partes negociadoras, se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que forma parte integrante del Plan, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del Plan, y con capacidad

para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Dicha Comisión se constituirá en el cuarto trimestre del 2015.

(ii) Composición de la comisión:

Estará integrada por diez (10) miembros, con la siguiente composición:

- Por la parte social se nombrarán cinco (5) miembros, que serán designados por las Organizaciones Sindicales firmante del Plan.
- La empresa nombrará cinco (5) miembros.

(iii) Funciones de la comisión:

- Asegurar la implantación de las medidas incluidas en este plan a lo largo de la vigencia del mismo conforme a lo establecido en el cronograma.
- Informar a las direcciones y representación legal de la plantilla correspondientes sobre la implantación del plan así como incluir las recomendaciones que se consideren oportunas
- Asegurar que se promueve una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe periódico, así como el informe final de conclusiones del Plan de Igualdad
- Reunirse al menos dos veces anualmente para el seguimiento de las medidas establecidas y la información correspondiente atendiendo a lo que establece, el plan de igualdad y la legislación vigente. Información que será facilitada por la empresa con una antelación mínima de quince días.
- Adaptar el Plan de igualdad a las necesidades detectadas durante el seguimiento del mismo.

9-. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las partes signatarias del presente Plan Marco de Igualdad acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya .

10-. DISPOSICIÓN FINAL.

Si alguna norma de ámbito o rango superior, resolución de la Autoridad Laboral o Sentencia judicial firme, afectara al contenido del presente Plan Marco de Igualdad, de forma que hiciera que, total o parcialmente, una o varias de sus disposiciones o estipulaciones fueran consideradas ilegales o inconstitucionales, o resultaran nulas, anulables, inválidas o contrarias


a derecho por cualquier motivo, tal situación no afectará a la validez del mismo en su conjunto, ni al resto de sus disposiciones o estipulaciones, que se mantendrán válidas y vinculantes en todo momento, siempre y cuando no fueran esenciales para el presente Plan Marco de Igualdad. En estos supuestos, las partes firmantes del mismo se comprometen a su adecuación, a la mayor brevedad posible.

En Madrid a 30 de junio de 2015.

The block contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the page, some appearing to be initials or stylized names. The signatures are written in a cursive, flowing style typical of handwritten documents.

En Madrid, a 15 de Junio del 2015

REUNIDOS:



De una parte, y en representación institucional de Ferrovial S.A., Ferrovial Corporación, S.A. Ferroser Infraestructuras, S.A. y Ferrovial Agroman S.A. y sus correspondientes sociedades según se detalla en el anexo correspondiente,




Dña. María Dionis Trenor, en calidad de Directora General de Recursos Humanos

De otra parte, en representación del Sindicato COMISIONES OBRERAS,

D. Vicente Sánchez Jiménez, secretario general de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras

Y de otra, en representación del Sindicato UNION GENERAL DE TRABAJADORES,


D. Carlos Romero González, secretario general del Metal, Construcción y Afines de UGT-Federación de industria.



Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de Ferrovial y las sociedades pertenecientes al sector de construcción según se expone a continuación.


ANTECEDENTES

Ferrovial y las sociedades que en este documento se detallan, están firmemente comprometidas con los valores y principios recogidos en su Código de Ética empresarial, en lo relativo a la potenciación de los derechos individuales de toda su plantilla, y en especial, los relativos a la intimidad, dignidad y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Todo ello con el objetivo de lograr un ambiente de trabajo en el que impere el respeto entre las personas, erradicando cualquier conducta discriminatoria y que pueda implicar una agresión a estos derechos.



Las partes firmantes de este acuerdo, cuentan con experiencia en el ámbito de la negociación colectiva y muy especialmente en el ámbito de la igualdad, lo cual viene respaldado por el trabajo realizado estos últimos 6 años en la implantación del primer plan de igualdad. Este primer plan se acordó junto con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, el 22 de junio del 2009 en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual se encuentra vigente hasta la fecha de la firma de este nuevo plan.

A lo largo de estos años se ha desarrollado una intensa labor para la sensibilización y comunicación de los procedimientos y políticas en materia de igualdad y se ha realizado una clara concienciación interna entre los profesionales de la organización en lo referente al valor de la diversidad en la gestión de personas.



Este segundo plan nace con la vocación de continuidad de aquellas medidas que han resultado críticas para la implantación de procedimientos que fomentan la igualdad de oportunidades y propone nuevas medidas que harán avanzar en estas cuestiones para continuar siendo referentes tanto a nivel interno como a nivel de otras organizaciones, y sobre todo, alineándose a las necesidades de la sociedad y las comunidades en las que estamos operando en relación a esta materia.

OBJETIVOS

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito referido de este acuerdo.
- 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.
- Mejorar la presencia equilibrada de géneros 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 género que se encuentre menos representado.
- Promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre hombres y mujeres.
- Prevenir y combatir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.
- 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 personal y laboral atendiendo a las demandas de la plantilla y de las comunidades en las que la sociedad opera.
- 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.
- Prevenir y actuar en situaciones de acoso laboral y sexual.

PLAN DE IGUALDAD DE FERROVIAL S.A. Y FERROVIAL CORPORACION S.A.

El presente plan se estructura de la siguiente manera:

1. Ámbito de actuación
2. Vigencia
3. Áreas de Actuación y medidas concretas
4. Comisión de Seguimiento
5. Clausula final

ANEXOS:

Anexo: Plan Concilia

Anexo: Protocolo de Prevención del Acoso

Anexo: Acta de firma de la Comisión de Igualdad

1. Ámbito de aplicación:

El ámbito de este acuerdo se refiere a las sociedades FERROVIAL S.A. y FERROVIAL CORPORACION S.A con sede social en España.



2. Vigencia del plan:

La vigencia de este plan será de 4 años desde el momento de su firma establecida el 15 de junio del 2015, con el compromiso por parte de la comisión de seguimiento de revisión del mismo a lo largo de las reuniones previstas así como a petición de cada una de las partes.

Llegada la finalización de la vigencia del plan, y durante el periodo de negociación del siguiente, ambas partes acuerdan que se prorrogará por periodos anuales mientras se realiza el periodo de negociación.


3. Áreas de actuación:

Las medidas que se establecen en el presente plan son establecidas atendiendo a las siguientes áreas de actuación específicas que se enumeran a continuación:

- 
- 
- ✓ SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACION PROFESIONAL
 - ✓ FORMACION
 - ✓ PROMOCION
 - ✓ TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACION
 - ✓ CORRESPONSABILIDAD
 - ✓ SALUD LABORAL
 - ✓ RETRIBUCION
 - ✓ COMUNICACIÓN
 - ✓ VIOLENCIA DE GENERO
 - ✓ PREVENCIÓN DEL ACOSO

Dentro de cada una de las áreas de actuación se definen medidas concretas a implementar, con identificación de los objetivos a conseguir, determinación de los indicadores que permitan medir la consecución de la medida a implementar, así como el nivel de seguimiento establecido para cada medida.

Cada una de las medidas a implementar tiene definido un determinado alcance, de forma que se identifica el colectivo al cual le es de aplicación la medida, pudiendo ser este, atendiendo a las circunstancias concretas y específicas de cada medida, el siguiente:

- 
- ✓ Personal con responsabilidades específicas en una determinada área de gestión de la compañía.
 - ✓ Personal directivo, pre-directivo y mandos intermedios.
 - ✓ Personal de gestión centralizada, entendiéndose por éste al personal adscrito a oficinas centrales, no adscrito a ninguna obra, contrato o explotación.
 - ✓ Toda la plantilla en general sin distinción.

1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Medida 1.1.	Revisión del Manual homogéneo de Políticas de RRHH
Objetivos	Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección llevados a cabo en cada una de las sociedades y sus correspondientes departamentos
Descripción	<p>El manual elaborado garantizará que los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de sus capacidades, aptitudes, formación, experiencia y en un marco de igualdad desde la definición de los criterios de selección, hasta la designación de la persona más apta para cada puesto.</p> <p>Dentro de este proceso se revisará toda la nomenclatura así como el lenguaje utilizado en los procesos de selección para utilizar un lenguaje que no tuviera sesgos de género y fuera inclusivo.</p> <p>Difusión del manual a todas las personas con responsabilidad en la selección de personal</p> <p>La comisión de igualdad podrá hacer las propuestas que estime conveniente al manual.</p>
Indicadores	<p>Nº de procesos de selección segmentados por género (candidaturas presentadas vs candidaturas seleccionadas con información de los puestos a cubrir/cubiertos)</p> <p>Personas que han recibido el manual</p>
Alcance de la medida	Personal con responsabilidad en la selección de personal
Seguimiento	Auditoría interna bienal para revisión de la nomenclatura de puestos.

Medida 1.2.	Evaluación periódica de los requisitos de las ofertas de empleo
Objetivos	Eliminar cualquier discriminación en los requisitos de los puestos ofertados a través de cualquier medio.
Descripción	<p>Se realizará una revisión aleatoria semestral a través de las ofertas publicadas en los diferentes canales que utiliza Ferrovial (web, infojobs...) para revisar si los requerimientos exigidos para el puesto pudieran estar excluyendo a determinados colectivos que se encuentra minoritariamente representados.</p> <p>Los requisitos solicitados sólo podrán ser los necesarios para desempeñar las tareas a realizar en el puesto de trabajo ofertado.</p>
Indicadores	<p>Muestra aleatoria de puestos publicados en los diferentes canales de empleo de cada una de las sociedades y de distintos puestos de trabajo, del personal de gestión centralizada.</p> <p>Número y Porcentajes de mujeres y hombres que se han incorporado en el semestre en comparación con las candidaturas presentadas.</p>
Alcance de la medida	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 1.3.	Cláusula de los proveedores de Selección
Objetivos	Garantizar un proceso de selección libre de cualquier discriminación.
Descripción	Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y de oportunidades en los acuerdos marco de los proveedores de Selección (ETT'S, agencias de colocación y Empresas de Selección). Antes de su implantación se revisará la redacción por la comisión de igualdad.
Indicadores	Nº de acuerdos con cláusula de igualdad, indicando el nombre de las empresas proveedoras que han firmado.
Colectivo	Todas las sociedades
Seguimiento	Anual

Medida 1.4.	Mensaje de igualdad y diversidad en los anuncios / foros de empleo
Objetivos	Transmitir el compromiso de la empresa en igualdad y diversidad
Descripción	En los anuncios y páginas de empleo / foros de empleo, añadir un mensaje en el que la empresa vele y apueste por la igualdad y la diversidad y ponga de manifiesto el objetivo de paridad en las posiciones ofertadas (equilibrio incorporación personas del sexo menos representado). Antes de su publicación, se comunicará la redacción del mensaje a la comisión de igualdad.
Indicadores	Nº de anuncios publicados con mensaje y nº de foros de empleo
Colectivo	Todo el personal
Seguimiento	Anual

Medida 1.5.	Guía "Cómo hacer una entrevista"
Objetivos	Difundir las mejores prácticas en las entrevistas de selección.
Descripción	Elaboración de una guía sobre "cómo hacer una entrevista" manteniendo criterios objetivos y profesionales, eliminando cualquier elemento de discriminación. Esta guía será revisada por la comisión de Igualdad antes de su distribución para la introducción de las mejoras pertinentes. Difusión a Recursos Humanos y personal con responsabilidad en el proceso de selección.
Indicadores	Nº de guías entregadas
Colectivo	Recursos Humanos y personal con responsabilidad
Seguimiento	Anual

Medida 1.6.	Comunicación específica a todos los centros de trabajo de la necesidad de adecuar sus instalaciones que permita la contratación tanto de hombres como de mujeres (todo ello en el contexto de la perspectiva de género)
Objetivos	Evitar obstáculos en la contratación de personas de uno u otro sexo, por no contar con las instalaciones adecuadas.
Descripción	A petición de la RLT o cualquier persona de la empresa que detecte una deficiencia, revisar y adaptar, en el caso de que sea necesario, las instalaciones para trabajadores y trabajadoras.
Indicadores	Incidencias relevantes recibidas por los Comités de Seguridad y Salud (técnicos de prevención) en relación a esta materia Acciones realizadas relativas a este tema (obras baños, vestuarios, taquillas...)
Colectivo	Todos los centros de trabajo
Seguimiento	Anual

Medida 1.7.	Revisión de las descripciones de trabajo y la nomenclatura de la clasificación profesional
Objetivos	Garantizar que la descripción responde al desempeño real exigido por el puesto eliminando cualquier tipo de segregación ocupacional Romper estereotipos de género y asegurar la no utilización de lenguaje sexista
Descripción	Revisión de toda la nomenclatura así como el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo de la Bolsa de Trabajo Nacional para utilizar un lenguaje que no tenga sesgos de género y sea inclusivo, haciendo hincapié en los nuevos contratos.
Indicadores	Número de revisiones realizadas anualmente eligiendo una muestra aleatoria y de los contratos recién incorporados.
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Auditoría interna anual para revisión de la nomenclatura de puestos.

Medida 1.8.	Encuesta a los recién incorporados
Objetivos	Garantizar un proceso de selección sin ninguna discriminación. Detectar posibles anomalías en los procesos de selección.
Descripción	Elaboración de un proceso homogéneo que permita extraer información del proceso de selección con el objetivo detectar cómo se ha producido esa incorporación y en el caso que nos ocupa detectar si las hubiera habido anomalías en el proceso. Constará de una batería de preguntas para detectar principales motivos para trabajar en la compañía y supervisar el proceso de entrega de documentación relevante (Código de ética, protocolos de acoso y prevención del fraude, plan de igualdad...) y si se ha seguido la guía para la entrevista.
Indicadores	Nº de encuestas al año y resultados
Colectivo	Personas de nueva incorporación salvo personal subrogado.
Seguimiento	Anual

Medida 1.9	Protocolo de entrevista de salida
Objetivos	El principal objetivo es mejorar el conocimiento de la compañía a través de la opinión de quién se desvincula voluntariamente, y anticipar posibles situaciones de conflicto o discriminación que pudieran darse acorde a nuestros compromisos recogidos en el plan de igualdad.
Descripción	A través de una encuesta que se ha homogeneizado con el fin de establecer una metodología única para la realización de entrevistas a todas las personas que causen baja voluntaria
Indicadores	Nº de entrevistas segregadas por género e Informe cualitativo de causas de desvinculación
Colectivo	Personal que cesa en la empresa sólo de gestión centralizada.
Seguimiento	Anual

2. FORMACIÓN

El objetivo de esta área de actuación es incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas dirigidas a la plantilla con el objetivo de velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida 2.1.	Módulo de Igualdad dentro del Plan de Acogida de la compañía
Objetivo	Formación en materia de igualdad dentro de los programas institucionales consolidados en la Universidad Corporativa de la compañía
Descripción	Dentro del programa de formación obligatoria del Plan de Acogida dirigido a todas las personas que se incorporan en las diferentes sociedades de la compañía se incluirá un módulo (charla/ponencia) sobre las políticas de igualdad, diversidad y conciliación legalmente establecidas promoviendo la corresponsabilidad. Esta formación es impartida por la dirección general de recursos humanos de la compañía, y por tanto los responsables de dar la conferencia son direcciones corporativas para dar relevancia a la materia además de generar una cultura desde el compromiso de la dirección, al ser ellos mismos los transmisores de este mensaje.
Indicadores	Nº acciones de formación realizadas desagregadas por sexo Nº de personas formadas Índice de satisfacción de las acciones formativas
Colectivo	Personal de gestión centralizada de nueva incorporación
Seguimiento	Anual

Medida 2.2.	Módulo de Igualdad de oportunidades, así como sus procedimientos asociados en el curso genérico de ética empresarial
Descripción	Diseño de un curso on-line de formación para toda la plantilla, en el que se eduque sobre el principio de igualdad de oportunidades en el que se destaca también el conocimiento del plan de igualdad y de las medidas de conciliación. Con implantación durante la vigencia del plan de igualdad.
Objetivos	Formación sobre el Plan de Igualdad Conocer los derechos de conciliación y prevención del acoso.
Indicadores	Nº acciones de formación realizadas Nº de personas formadas Índice de satisfacción de las acciones formativas
Colectivo	Toda la plantilla con acceso a la plataforma on-line
Seguimiento	Anual

Medida 2.3.	Formación específica para mujeres pre-directivas
Objetivos	El objetivo de esta medida es mejorar la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad
Descripción	El curso está enfocado a mujeres que ocupen puestos de responsabilidad en cualquiera de las sociedades que forman parte de Ferrovial y que deseen mejorar sus competencias directivas , además este programa permite establecer contacto con profesionales de otros sectores, lo que representa una excelente oportunidad para el crecimiento personal y profesional. La compañía ofrece becas de formación en escuelas de negocio en cursos específicamente orientados a la formación de mujeres pre-directivas, la duración de estos cursos debe ser al menos de 150 horas.
Indicadores	Nº de becas anuales
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 2.4.	Formación en “Liderazgo Responsable”
Objetivos	Formar a la línea de responsabilidad del negocio y de equipos en materia de Igualdad y conciliación responsable
Descripción	Preparar a los colectivos críticos, especialmente en los procesos de gestión de personas, a través de la formación en materia de igualdad.
Indicadores	Nº de personas formadas cada año
Colectivo	Responsables que tengan personal a su cargo
Seguimiento	Anual

Medida 2.5.	Folleto informativo sobre la “Igualdad de Oportunidades” a entregar en todas las acciones formativas
Objetivos	Formar a toda la plantilla y aprovechar el recurso de la formación bonificada para sensibilizar en la materia
Descripción	<p>El documento debe establecer tres apartados específicos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad: Normativa laboral vigente junto con el II Plan aprobado • Sensibilización en materia de Igualdad y Diversidad: una responsabilidad de todos • Protocolo para la prevención del acoso <p>El material de formación se facilitará a la Comisión de Igualdad para la realización de sus consultas pertinentes.</p>
Indicadores	Nº de personas formadas
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 2.6.	Formación tras la reincorporación de personas en situación de excedencia solicitadas por derechos de conciliación
Objetivos	Velar por el reciclaje de las personas que se reincorporan tras una excedencia solicitada por derechos de conciliación
Descripción	Preferencia en la realización de formación para el reciclaje en el puesto de trabajo e integración en las nuevas políticas de la empresa, debido a su ausencia por excedencia
Indicadores	Nº de personas formadas
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 2.7.	Formación adaptada en los casos de reducciones de jornada por ejercicio de derechos de conciliación
Objetivos	Velar porque los derechos de conciliación no supongan una salida del mercado laboral de las personas que los ejerzan
Descripción	En los casos que hubiera masa crítica de entidad suficiente personas en reducción de jornada por ejercicio de derechos de conciliación, la compañía se compromete a analizar las alternativa de formación ajustada a la disponibilidad de tiempo en la modalidad on-line o tiempo de trabajo.
Indicadores	Nº de personas formadas
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 2.8.	Oferta formativa en horario laboral y/o a través de plataforma e-learning salvo acuerdos entre partes
Objetivos	Potenciar el equilibrio entre la vida personal y la profesional, favoreciendo la conciliación
Descripción	Se establecerá una revisión de los horarios de la oferta formativa con los responsables de formación de las sociedades para garantizar el objetivo de cumplimiento normativo sobre conciliación
Indicadores	Nº de horas presenciales por acción formativa Nº de horas e-learning por acción formativa Desagregados por sexo
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 2.9.	Sistema de reporte de formación por género
Objetivos	Mejorar el sistema de reporte y velar por la igualdad de condiciones
Descripción	Reporte de datos de toda la formación de la empresa, incluida la formación bonificada.
Indicadores	Nº de hombres y nº de mujeres formados
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

3. PROMOCION

El objetivo general de esta área de actuación es implantar los procesos internos que permitan el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres, favoreciendo la promoción en igualdad de condiciones, para promover la carrera profesional acorde a las políticas de la empresa, especialmente en el caso del género que se encuentre menos representado.

Medida 3.1.	Análisis sesgo género en el proceso de evaluación
Objetivos	Realizar la medición de género en el proceso de evaluación para descartar sesgos de género y discriminación
Descripción	Revisión proceso de evaluación de desempeño de la compañía en los que se indica la promocionabilidad del empleado, realizando un análisis para detectar si existe sesgo de género.
Indicadores	Análisis de diferencias encontradas
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 3.2.	Mentoring para potenciar la visibilidad del talento femenino
Objetivos	Dentro de los procesos formales que establece la compañía para la puesta en marcha de los programas de mentoring, se favorecerá que exista un porcentaje representativo de género tanto en el pool de mentees como de mentores.
Descripción	La identificación de los posibles candidatos tanto para el pool de mentores como mentees se realizará acorde a los procesos de identificación de talento establecidos por la compañía y se obligará en las propuestas realizadas por cada dirección de RRHH de cada negocio una representación de género que permita especialmente la visibilidad del talento femenino identificado especialmente cuando el mentor provenga de una posición y/o una división en la que la representación de género femenino sea minoritaria. Este programa está dirigido a altos potenciales identificados en los procesos de assesment center así como en la candidatura interna identificada en los procesos de sucesiones.
Indicadores	Nº de procesos de Mentoring y nº de mujeres adscritas
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 3.3.	Comunidad de mujeres en la red social interna
Objetivos	Establecer mecanismos internos que permitan impulsar y visibilizar el talento interno femenino para futuras posiciones de responsabilidad.
Descripción	Dentro de los acuerdos alcanzados con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, se han desarrollado determinadas acciones para impulsar y visibilizar el talento directivo femenino con el objetivo de generar cantera de talento para futuras posiciones de responsabilidad. Una de las iniciativas es la creación de una comunidad interna en la red social corporativa dirigida al colectivo de mujeres predirectivas para que actúen de embajadoras de estas cuestiones en cada uno de sus lugares de trabajo, se potencie la visibilidad del talento femenino y sirva como pulsador de opinión en relación a las medidas que la compañía implante en materia de promoción profesional.
Indicadores	Nº de mujeres adscritas a la comunidad interna
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 3.4.	Seguimiento de incorporación de mujeres en puestos de Comité de Dirección
Objetivo	Establecer una tabla de seguimiento sobre la incorporación de mujeres en puestos de Comité de Dirección con el objetivo de visibilizar las posiciones de responsabilidad ocupadas por mujeres.
Descripción	Continuar con los acuerdos alcanzados con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, para lograr un mayor equilibrio de género en las posiciones de responsabilidad.
Indicadores	% mujeres / hombres en el comité de Dirección
Colectivo	Comité de Dirección
Seguimiento	Bianual

Medida 3.5.	Historias reales de Promoción
Objetivos	Sensibilizar y dar a conocer los referentes internos de la empresa
Descripción	Divulgar historias reales de Promoción en los canales de comunicación puestos en marcha en la compañía
Indicadores	Informe de Material de difusión
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	En el momento en que se realice la difusión

4. TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

El objetivo general es facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, promoviendo una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Medida 4.1.	Jornada laboral flexible
Objetivos	Dar respuesta a las demandas de flexibilidad y conciliación de nuestros profesionales expresadas en las encuestas de clima laboral, así como en sondeos enfocados
Descripción	El horario de entrada (7:45-9:15) y salida en las oficinas centrales de la compañía es flexible en una hora y media. Se ha acordado la hora de la comida a 30 minutos si así lo desea el empleado con un máximo de una hora
Indicadores	Nota interna con la información del horario
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 4.2.	Difusión interna de las medidas de conciliación del Plan CONCILIA
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión de las medidas establecidas en el plan concilia en el presente plan de igualdad así como su actualización y renovación acorde a las demandas de la plantilla. Difusión a toda la compañía, tanto de aquellas medidas que sólo afectan a personal de estructura como las medidas incluidas en la ley de igualdad con objeto de difundir entre toda la plantilla los derechos relativos a la conciliación.
Descripción	Se ha realizado una renovación del Plan Concilia, se adjunta un Anexo con el Plan Concilia renovada y el detalle de cada una de las medidas actuales y aquellas que se han renovado.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Ratios de personas acogidas a medidas de conciliación y perfil de plantilla desagregados por género. Índice de satisfacción en conciliación a través de la encuesta de clima
Colectivo	El plan Concilia es para personal de estructura, para toda la plantilla es la medida 5.1.
Seguimiento	Bianual (la encuesta de clima se realiza cada 2 años)

5. Corresponsabilidad

El objetivo de esta área de actuación es la promoción de acciones que favorezcan la corresponsabilidad de toda la plantilla en su vida personal y familiar, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

Medida 5.1	Difusión de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación
Objetivos	Facilitar el conocimiento de los derechos de conciliación aplicables a la plantilla
Descripción	Realizar y difundir entre todos los empleados/empleadas, un documento marco con los derechos básicos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional que resulte aplicable a todas las sociedades del grupo en España y que pueda completarse y desarrollarse por los diferentes centros de trabajo.
Indicadores	Documento marco
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 5.2.	Introducción en el Presupuesto Anual de plantilla el complemento por reducciones de jornada
Objetivos	Favorecer y hacer efectivo el derecho de las reducciones de jornada y otras medidas de conciliación que supongan reducción del tiempo de trabajo, facilitando la corresponsabilidad.
Descripción	<p>Para la realización del presupuesto anual en el apartado de plantilla, en el que cada unidad organizativa tiene que remitir a Recursos Humanos sus necesidades de personal, tanto en la información presupuestaria como en el seguimiento mensual, se introducirá el concepto "Reducciones de jornada".</p> <p>En este sentido, correspondería con la cifra de plantilla al cierre del periodo, pero ajustada por el tiempo de trabajo de las personas con reducción de jornada, de tal manera, que en un departamento de dos personas, en el que una de ellas tiene una reducción del 50%, el concepto sería 1,5, y no 1 frente a la plantilla a cierre del periodo de 2.</p> <p>La diferencia entre el dato de plantilla a cierre y el dato de FTE (reducciones de jornada), será el importe de las horas necesarias para cubrir los requerimientos de trabajo del departamento a jornada completa, información que se utilizará para abrir y presupuestar un nuevo concepto de coste denominado "Complemento por reducciones de jornada" que podrá ser consumido por los correspondientes departamentos.</p>
Indicadores	Nº de hombres y mujeres con reducción de jornada u otra medida de conciliación por departamento.
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 5.3.	Inclusión de nuevas modalidades en el disfrute del derecho de lactancia
Objetivos	Facilitar el disfrute del derecho de lactancia a las necesidades personales del empleado o empleada que requiera del uso de este derecho.
Descripción	El derecho de la lactancia se podrá disfrutar de la siguiente manera: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en una hora diaria, hasta que la menor o el menor cumpla 9 meses. La acumulación en jornadas completas se hará a razón de una hora por día laborable y podrá ser disfrutado a continuación del permiso de maternidad.
Indicadores	Número de solicitudes
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 5.4.	Ampliación excedencias por cuidado de familiares
Objetivos	Compatibilizar la vida personal y profesional a través de nuevas fórmulas no recogidas en la legislación vigente
Descripción	<p>Excedencias por cuidado de familiares:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hasta 4 años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción para el cuidado de menores a cargo. Hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. <p>En ambos casos durante los primeros 18 meses el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>
Indicadores	Número de excedencias solicitadas
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 5.5.	Impulso de medidas de conciliación vida personal, familiar y laboral apoyadas en los avances tecnológicos
Objetivos	Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación, apoyándose en la avances tecnológicos que permiten la optimización del tiempo
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Las <u>reuniones de trabajo</u> se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria, recomendándose no convocar reuniones a partir de las 17:00 horas. Se potenciará, el uso de la <u>videoconferencia</u> para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo. En cada centro de trabajo se establecerán medidas que permitan que el trabajador o trabajadora pueda, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, <u>adaptar la duración de la jornada de trabajo</u>, para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto atendiendo a las necesidades organizativas. La compañía cuenta con canales internos para velar por este cumplimiento. Se analizará desde las direcciones de recursos humanos correspondientes, en cada caso, la posibilidad de <u>cambio de puesto y/o centro de trabajo</u> para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad. La compañía <u>complementa hasta el 100%</u> en lo referente al personal de gestión centralizada. <u>Permisos excepcionales recuperables</u>. En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas, los trabajadores/as con menores o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a su cargo directo, podrán solicitar y acordar con el Dpto. de RRHH, la ausencia de su puesto de trabajo. Estas ausencias deberán recuperarse dentro del año natural.
Indicadores	<p>Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y poder así verificar la evolución y la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.</p> <p>Información desagregada por sexos de las distintas causas que motivan el ejercicio de los derechos de conciliación (excedencia por cuidado de hijos o cuidado de familiar, reducción de jornada por guarda legal del menor de 12 años)</p>
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

6. SALUD LABORAL

El objetivo es incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Medida 6.1.	Adaptación a la perspectiva de género de las herramientas usadas en la prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral
Objetivos	Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral desde una perspectiva de género.
Descripción	Incorporar en las políticas de prevención de riesgos laborales y salud laboral, los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras.
Indicadores	Cada ejercicio la comisión decidirá las delegaciones para revisar las actas del Comité de Seguridad y Salud con el objetivo de detectar si se ha contemplado la perspectiva de género. Para la elección de estos centros de trabajo se tendrá en cuenta la información que se hubiera recibido por parte de los canales correspondientes (Buzones internos, RLT u otro canal).
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 6.2.	Medidas preventivas para abordar el riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural
Objetivos	Establecer medidas preventivas necesarias para la eliminación de los riesgos específicos en el embarazo o en el periodo de lactancia.
Descripción	Análisis, por parte del Comité de seguridad y salud laboral, de los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación. Identificación y evaluación de tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural. Elaborar con la participación de los delegados/as de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural, además de los puestos de trabajo exentos de riesgo para la procreación. Establecer las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control. Establecer mecanismos de respuesta automática en los supuestos de riesgo para la reproducción, embarazo o periodo de lactancia natural.
Indicadores	Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 6.3.	Protocolo de actuación ante la comunicación de embarazo o lactancia natural
Objetivos	Garantizar la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia natural.
Descripción	Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho protocolo se trasladará a los correspondientes comités de seguridad y salud.
Indicadores	Protocolo de actuación Nº y tipo de actuaciones realizadas conforme a este protocolo
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

7. RETRIBUCIÓN

Garantizar la aplicación de criterios de equidad interna y externa en el establecimiento de las políticas retributivas con el objetivo de disminuir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, así como eliminar cualquier discriminación por razón de género en la aplicación de las mismas.

Medida 7.1.	Introducción de mecanismos para detectar la brecha salarial
Objetivos	Detectar la brecha salarial, para analizar los datos y proponer medidas sobre la misma sin perjuicio de la negociación colectiva
Indicadores	Aportación de sueldos medios brutos por categorías, desagregados por hombres y mujeres
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 7.2.	Preparación de un informe salarial para presentar a la Dirección de RRHH de la compañía
Objetivos	Reducir el 5% de la brecha salarial durante la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores	Brecha salarial calculada
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Final del Plan de Igualdad

8. COMUNICACIÓN

La comunicación es una herramienta básica para concienciar y poner en conocimiento de la organización todo lo relativo a este plan tanto desde el punto de vista meramente informativo como desde el punto de vista de transformación de la cultura organizativa.

Medida 8.1.	Campaña de comunicación y sensibilización
Objetivos	Sensibilizar al personal sobre aspectos relevantes de la Ley de Igualdad, prácticas implantadas en la empresa y su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, rompiendo estereotipos de género y valorando la diversidad. Promover el respeto y el trato digno en la plantilla.
Descripción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lanzamiento de la Campaña: Noticia interna en la intranet corporativa de la Firma del Plan de Igualdad con declaraciones de todos los representantes, así como noticias en los medios. 2. Publicación del Plan de Igualdad en la intranet y distribución del mismo entre los distintos comités y representantes del personal. 3. Lanzamiento de material audiovisual de la campaña. 4. Distribución de posters de la campaña en todos los centros de trabajo. 5. Distribución Material de Oficina con el logo de la campaña. 6. Revista interna de la campaña: hacer un destacado especial con una artículo explicando la campaña. La revista interna de la compañía tiene una distribución de 10.000 ejemplares a los domicilios particulares. 7. Especial Conciliación/Corresponsabilidad: Poster informativo a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación recogidas en la ley. 8. Todo el material visual y gráfico distribuido por todos los negocios se seguirá aplicando en reuniones internas. Uno de los canales que se utilizan para la distribución de estos mensajes es la Universidad Ferrovial, tanto el espacio de la sede, como los programas que se imparten.
Indicadores	Informe cualitativo incluyendo todo el material utilizado en la campaña. Estadísticas de entrada de usuarios en la intranet: nº de visitas
Colectivo	Toda la plantilla (A excepción de materiales que tengan alcance solo para personal de gestión centralizada)
Seguimiento	Anual

Medida 8.2.	I Jornada de Ferrovial sobre Mujer, Trabajo y Empresa
Objetivo	Visualizar en la sociedad el compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres
Descripción	Ferrovial organizará una jornada abierta al mundo empresarial para poner de relieve la situación actual en España de la mujer trabajadora a través de la opinión y debate de expertos en la materia junto con ejemplos de las mejores prácticas desde la aprobación de la ley en España. Esta jornada se organizará con la participación de la dirección de Ferrovial, de la representación de los trabajadores y trabajadoras así como con invitados de reconocido prestigio en la materia que permitan dar notoriedad a este tema y consiga movilizar estas cuestiones dentro de las organizaciones y en general dentro de la sociedad. La difusión de esta jornada se realizará a través de los diferentes medios internos y externos de comunicación y foros vinculados con el objetivo de promover el mayor número de asistentes. Tendrá carácter gratuito para fomentar la máxima participación.
Indicadores	Informe de la jornada Número de participantes Número de asistentes Impactos en medios
Colectivo	Interno y Externo
Seguimiento	Bienal

Medida 8.3.	Foros para mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad
Objetivos	Visibilizar a las mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad en la empresa
Descripción	Promover activamente foros y encuentros específicos, abiertos al exterior, para la discusión de temas globales sobre el futuro y el papel de la mujer en los que se transmitan cuestiones vinculadas a generar una cultura más igualitaria e inclusiva. Permitir - a través de la participación activa de mujeres profesionales con posiciones de responsabilidad - que se genere un debate y un posicionamiento de la compañía en estas cuestiones claves.
Indicadores	Informe de los foros y encuentros realizados Número de mujeres que han participado. Hombres y mujeres por grupo profesional y empresa.
Colectivo	Personal de gestión centralizada
Seguimiento	Anual

Medida 8.4.	Información a los grupos de interés (plantilla, accionistas, proveedores, empresas colaboradoras, clientes, representaciones sindicales, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.
Objetivos	Sensibilizar sobre los principios de igualdad y diversidad de Ferrovial a los grupos de interés. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos en los que trabaja Ferrovial.
Descripción	Información a: <ul style="list-style-type: none"> - La plantilla: a través de la comunicación mediante revistas, tableros de anuncios, charlas en los equipos de trabajo, intranet, etc. de los acuerdos alcanzados en esta materia y de la implantación del plan de igualdad. - Accionistas: comunicación anual sobre el proceso de implantación del plan de igualdad y objetivos alcanzados. - Empresas colaboradoras, clientes: comunicación del mensaje de igualdad y diversidad en la documentación que utilicen. - RLT: información anual de datos segregados por sexo y de la evolución de la implantación del plan, en los términos establecidos por la legislación vigente.
Indicadores	Comunicaciones por grupo de interés.
Colectivo	Grupos de interés
Seguimiento	Anual

9. VIOLENCIA DE GENERO

La vulnerabilidad de las trabajadoras que sufren violencia de género es mayor que en otros colectivos y por ello, la comisión de igualdad aprueba determinadas medidas que permitan su protección así como superación de esta lacra social. Para acceder a las medidas que se detallan a continuación, la trabajadora deberá presentar la sentencia firme que determine haber sufrido violencia de género así como un escrito solicitando la medida que necesita atendiendo tanto a las recogidas en la legislación como las voluntarias ofrecidas por la compañía.

Medida 9.1.	Continuidad en la adhesión al convenio promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género"
Objetivo	Visibilizar esta problemática, sensibilizando a la sociedad e inserción laboral,
Descripción	Facilitar la inclusión laboral de las mujeres que han sido víctimas. Como empresa firmante Ferrovial estamos comprometidos a sensibilizar y a contratar a mujeres víctimas de violencia; a su vez se realizan un seguimiento de este proceso para que estas mujeres pueden recuperar su autoestima, su dignidad y, en definitiva, su vida diaria.
Colectivo	Toda la plantilla
Indicadores	Nº de mujeres incorporadas víctimas de violencia
Seguimiento	Anual

Medida 9.2.	Colaborar con entidades que promuevan la integración del colectivo de mujeres violencia de género
Objetivo	Sensibilización interna y externa sobre la problemática señalada
Descripción	Colaboración con organizaciones que promuevan la empleabilidad de la mujer, la diversidad y la integración de colectivos más vulnerables. La empresa promoverá una plataforma para el afloramiento de acciones de voluntariado y acción social.
Colectivo	Toda la plantilla
Indicadores	Nº de acciones sociales
Seguimiento	Anual

Medida 9.3.	Patrocinio de eventos que promuevan una sociedad libre de violencia de género
Objetivo	Sensibilización interna y externa sobre la problemática señalada con la difusión en medios internos y externos
Descripción	Se trata de patrocinar eventos con repercusión en medios que permitan difundir esta cuestión acorde al compromiso por la lucha contra la violencia de género. Iniciativa como la Carrera Anual promovida por el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad para promulgar una sociedad libre de violencia de género se pueden enmarcar dentro de esta medida
Indicadores	Nº de eventos patrocinados y número de participantes
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 9.4.	Cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004
Objetivo	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 con la difusión de estos derechos
Descripción	<u>Difusión interna de todos los derechos</u> que son: -Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo -Derecho a la reducción de jornada - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses (aun sin tener la sentencia firme), extensibles hasta los 18 meses -Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestación por desempleo, en los términos previstos en la ley general de la seguridad social
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 9.5.	Ampliación derecho excedencia
Objetivo	Velar por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 con la difusión de estos derechos
Descripción	Tendrá derecho a una excedencia de 3 meses a 3 años con reserva de puesto de trabajo durante 18 meses, después tendrá derecho a un reingreso preferente.
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 9.6.	Permiso retribuido
Objetivo	Apoyar en la gestión de la tramitación y normalización de la situación de violencia de género sufrida por la trabajadora
Descripción	Las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 9.7.	Ayuda cambio de domicilio
Objetivo	Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad obligado por la seguridad de la persona física
Descripción	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo de una provincia a otra y que suponga un cambio de domicilio donde venía prestando sus servicios y se tenga que trasladar a otro centro de trabajo de la empresa, tendrá derecho a percibir durante un año una ayuda económica para contribuir a los gastos de desplazamientos, alquiler y/o gastos escolares de hasta 500 euros.
Alcance	Toda la plantilla
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas
Seguimiento	Anual

Medida 9.8.	Supervisor/a interno del caso
Objetivo	Apoyar internamente a la persona que presente la situación descrita (trabajadora víctima violencia de género) con el fin de facilitarle el acceso a las medidas pertinentes a través de los canales de comunicación de la compañía
Descripción	La compañía nombrará a una persona de la Dirección de Recursos Humanos o en su defecto al Coordinador/a de Igualdad de la sociedad correspondiente con el objetivo de apoyarle en la solicitud de aquellas medidas internas puestas a su disposición así como la flexibilización de otras ya existentes que pudiera necesitar asesoramiento, como sería la flexibilidad en la concesión de préstamos, en la solicitud de nuevas vacantes, etc. con el objetivo de poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad
Indicadores	Número de casos y medidas tomadas
Seguimiento	Anual

10-PREVENCIÓN DEL ACOSO

El objetivo general es prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso, entendiendo tanto acoso laboral, como acoso sexual o por razón de género, aplicando todos los procedimientos vinculados a esta cuestión así como potenciar el uso de los canales a disposición de la plantilla para la denuncia de estas situaciones si fuera el caso.

Medida 10.1	Sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y laboral a través de diseños de herramientas formativas on-line.
Objetivos	<p>Difundir e informar del plan de igualdad implantado en Ferrovial.</p> <p>Transmitir el protocolo de acoso.</p> <p>Sensibilizar a los participantes sobre buenas y malas prácticas.</p> <p>Transmitir los procesos internos de Ferrovial que garantizan la buena práctica en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>Informar de los canales internos para comunicar posibles comportamientos inadecuados.</p> <p>Ilustrar con ejemplos reales y con un lenguaje sencillo situaciones que permitan identificar las buenas y malas prácticas.</p> <p>Generar una cultura de tolerancia cero con comportamientos inadecuados</p> <p>Contribuir a difundir el compromiso ético de Ferrovial a todos los niveles de la organización</p>
Descripción	La compañía, una vez que se aprueba el Plan de Igualdad, y dentro de las prioridades de implantación de medidas que se realizan, se considera que juegue un lugar destacado todas las medidas que se realicen para difundir y sensibilizar sobre los principios éticos que deben regir en la compañía y en sus empleados, y muy especialmente aquellos que tengan que ver con la dignidad y el respeto a la intimidad, y es aquí donde el conocimiento sobre el Protocolo de Prevención del Acoso a través de una formación on-line muy sencilla, en la que no sólo se dan a conocer los procedimientos internos, los canales de denuncias, sino también se facilitan ejemplos y situaciones que simulan las conductas descritas y facilita la forma de denunciarlas. La formación tiene una duración aproximada de 30 minutos, se convoca a través de correo electrónico y se envían los correspondientes recordatorios para que la persona realice el curso.
Indicadores	Nº de personas formadas
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

Medida 10.2	Actualización del Protocolo de Prevención del Acoso
Objetivos	Responder a los requerimientos trasladados por las diferentes federaciones en lo referente a un mayor detalle de las conductas que se incluyen en el protocolo con una categorización nueva así como contemplar medidas de apoyo para las víctimas de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
Descripción	El nuevo protocolo se distribuye a los diferentes organismos internos para su visto bueno, aprobación y nueva difusión.
Indicadores	El documento y revisiones realizadas
Colectivo	Toda la plantilla
Seguimiento	Anual

4. COMISION DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y revisión de este plan se realizará a través de la comisión de seguimiento actualmente constituida en el anterior plan y artífice de la elaboración de este II Plan, quién tendrá potestad para convocar y realizar las revisiones pertinentes atendiendo a las necesidades que surjan en la aplicación de este plan y durante la vigencia del mismo.

Composición:

Estará integrada por 8 miembros, con la siguiente composición:

- Cada federación firmante del plan asignará dos personas a la misma
- La empresa nombrará cuatro miembros atendiendo a la composición de las sociedades que conforman el presente acuerdo.

Una vez firmado el plan, en la primera reunión de la comisión de seguimiento se realizará el nombramiento de todos los miembros de dicha comisión, indicando si así se estima oportuno, los correspondientes suplentes y se establecerá que se hagan cambios en la representación cuando se estime oportuno.

Funciones:

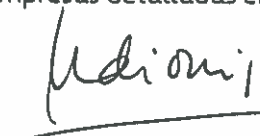

- Asegurar la implantación de las medidas incluidas en este plan a lo largo de la vigencia del mismo.
- Informar a las direcciones correspondientes sobre la implantación del plan así como incluir las recomendaciones que se consideren oportunas.
- Asegurar que se promueve una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe periódico, así como el informe final de conclusiones del Plan de Igualdad.
- Convocar al menos dos reuniones anuales para el seguimiento de las medidas establecidas y la información correspondiente atendiendo a lo que establece la legislación vigente.

5. CLAUSULA FINAL

El presente plan de igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes FIRMAN el presente plan, en triplicado ejemplar en el lugar y fecha arriba indicados.

Dña. María Dionis, en calidad de Directora General de Recursos Humanos, y en representación institucional de Ferrovial S.A., Ferrovial Corporación S.A., Ferroser Infraestructuras, S.A. Ferrovial Agroman S.A, y empresas detalladas en el anexo correspondiente,



Príncipe de Vergara, 135
28002 Madrid

D. Vicente Sánchez Jiménez, secretario general de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras, en representación del Sindicato COMISIONES OBRERAS

D. Carlos Romero González, secretario general del Metal, Construcción y Afines de UGT-Federación de industria, en representación del Sindicato UNION GENERAL DE TRABAJADORES



