

En Madrid, a 15 de Junio del 2015

REUNIDOS:

Ferrovial

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 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 sus sociedades, 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.

Ferrovial, y las federaciones sindicales que las representan en el sector de construcción y de servicios pertenecientes a CCOO y UGT, 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 de los respectivos planes de igualdad para empresas de servicios y de construcción.

El primer plan se acordó junto con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, el 22 de junio del 2009 para las empresas del sector construcción y el 2 de Julio del 2009 para las empresas del sector servicios, 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.

Estos segundos planes nacen 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**
- ✓ **PREVENCION 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> |
| Alcance de la medida | Personal con responsabilidad en la selección de personal |

| | |
|----------------------|---|
| 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> |
| Alcance de la medida | Personal de gestión centralizada |

| | |
|--------------------|---|
| 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. |
| Colectivo | Todas las sociedades |

| | |
|--------------------|--|
| 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. |
| Colectivo | Todo el personal |

| | |
|--------------------|---|
| 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. |
| Colectivo | Recursos Humanos y personal con responsabilidad |

| | |
|--------------------|--|
| 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. |
| Colectivo | Todos los centros de trabajo |

| | |
|--------------------|---|
| 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 |
| Colectivo | Toda la plantilla |

| | |
|--------------------|---|
| 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. |
| Indicadores | Nº de encuestas al año y resultados |

| | |
|-----------|---|
| Colectivo | Personas de nueva incorporación salvo personal subrogado. |
|-----------|---|

| | |
|-------------------|--|
| 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. |
| Colectivo | Personal que cesa en la empresa sólo de gestión centralizada. |

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 |
| Colectivo | Personal de gestión centralizada de nueva incorporación |

| | |
|--------------------|---|
| Medida 2.2. | Módulo de Igualdad de oportunidades, así como sus procedimientos asociados en el curso on-line genérico de ética empresarial |
| Colectivo | Toda la plantilla con acceso a la plataforma on-line |

| | |
|--------------------|--|
| 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 |
| Colectivo | Personal de gestión centralizada |

| | |
|--------------------|---|
| 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 |
| Colectivo | Responsables que tengan personal a su cargo |

| | |
|--------------------|---|
| 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 ejercen |
| 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 acertado 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 renovado 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 | 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”. 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. 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. |
| 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 | Excedencias por cuidado de familiares: <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 | 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 del menor de 12 años) |
| 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 período 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 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 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 realizaría 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, tablones 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 | <p>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.</p> |
| Indicadores | Nº de personas formadas |
| Colectivo | Toda la plantilla |
| Seguimiento | Anual |

| | |
|--------------------|--|
| Medida 10.2 | Actualización del Protocolo de Prevención del Acoso |
| Objetivos | <p>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.</p> |
| Descripción | <p>El nuevo protocolo se distribuye a los diferentes organismos internos para su visto bueno, aprobación y nueva difusión.</p> |
| 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,

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