

CÓDIGO: DC.FER.RH-01**TÍTULO:** IV PLAN DE IGUALDAD**VERSIÓN:** IV**ALCANCE:** España**FECHA DE PRIMERA PUBLICACIÓN:** 22/06/2009**CANCELA A:** III Plan de Igualdad**FECHA DE PUBLICACION DE LA VERSIÓN
VIGENTE:** 20/01/2026**IDIOMA VERSION ORIGINAL:** Español**APROBADO POR:** Director General de Recursos
Humanos**ÁREA EMISORA:** Dirección General de Recursos
HumanosHistórico de revisiones

Versión	Fecha	Motivo y Resumen de Cambios	Cancela/Sustituye a
I	22/06/2009	Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 30/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres	N/A
II	29/12/2015	Renovación del I Plan de Igualdad según la Ley Orgánica 30/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Los cambios efectuados corresponden a dar continuidad a medidas críticas para la implantación de procedimientos que fomentan la igualdad de oportunidades y proponer nuevas medidas en esta materia.	I Plan de Igualdad
III	22/06/2022	Renovación del II Plan de Igualdad acorde con los requerimientos del Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre. Los cambios efectuados corresponden a dar continuidad a medidas críticas para la implantación de procedimientos que fomentan la igualdad de oportunidades y proponer nuevas medidas acorde con lo establecido en el Real Decreto señalado anteriormente.	II Plan de Igualdad

IV	20/01/2026	Renovación del III Plan de Igualdad acorde con los requerimientos del Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre. Los cambios efectuados corresponden a dar continuidad a medidas críticas para la implantación de procedimientos que fomentan la igualdad de oportunidades y proponer nuevas medidas acorde con lo establecido en el Real Decreto señalado anteriormente.	III Plan de Igualdad
----	------------	---	----------------------

ÍNDICE

ANTECEDENTES.....	3
OBJETIVOS	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	5
CONVENIENCIA PARA LA DISPOSICIÓN DE UN UNICO PLAN DE IGUALDAD PARA VARIAS EMPRESAS DEL GRUPO MERCANTIL FERROVIAL.	6
PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	7
DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN DE LAS SOCIEDADES INTEGRANTES DEL PLAN, ASÍ COMO SUS AUDITORIAS RETRIBUTIVAS.....	8
ÁREAS DE ACTUACIÓN	30
CALENDARIO DE ACTUACIÓN/CRONOGRAMA.....	55
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	58
COMISIÓN DE VIGILANCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	59
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, INCLUYENDO EL CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.	61
PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	63

En Madrid, a jueves 30 de octubre de 2025

ANTECEDENTES

Las sociedades mercantiles del **Grupo Empresarial Ferrovial** (en adelante Ferrovial) se encuentran firmemente comprometidas con los principios y los valores rectores de la Igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, recogidos todos ellos en su Código de Ética Empresarial, donde destaca la potenciación de los derechos individuales de las personas trabajadoras, los relativos a la intimidad, a la dignidad y los propios de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ferrovial se impone como objetivo fundamental la consecución de un ambiente de trabajo en el que prevalezca el respeto entre sus personas trabajadoras y en el que no tenga cabida conducta discriminatoria alguna que pueda implicar una agresión frente a todos aquellos principios y valores.

La representación que hoy suscribe el Acuerdo del que dimana el presente Plan de Igualdad, tanto los miembros de la parte social, como los representantes de Ferrovial, cuentan con dilatada experiencia en el campo de la negociación colectiva y muy especialmente en el ámbito de la Igualdad, prueba de ello sería su participación en la elaboración, negociación y firma de los tres primeros Planes de Igualdad de la Compañía (**22 de junio de 2009, 15 de junio de 2015 y 9 de diciembre de 2021**, respectivamente), así como la defensa y aplicación de las medidas y objetivos contenidos en sus Textos a través de las Comisiones de Control y Seguimiento habilitadas a tal efecto de las que han venido formando parte hasta la fecha.

A lo largo de todos estos años se ha desarrollado una intensa labor de comunicación de las políticas en materia de Igualdad consiguiendo así una más que evidente sensibilización y concienciación de todos los profesionales que integran la Organización que han terminado atribuyendo un fuerte valor a la diversidad en la gestión de las personas trabajadoras.

Y así, el pasado **28 de mayo de 2025**, tras aprobarse definitivamente por la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad el Informe de la Memoria Final del citado Texto, las representaciones legitimadas se emplazaron seguidamente para proceder a la constitución de la Comisión Negociadora del presente IV Plan de Igualdad, formalización que se llevaría a cabo en esa misma fecha tras la designación de la composición de los miembros integrantes de la citada Comisión para su negociación, habiéndose iniciado entonces un largo proceso hasta la consecución del presente **PLAN de IGUALDAD ÚNICO** para la empresas del **GRUPO** mercantil **FERROVIAL** que se detallarán más adelante, tal y como se desprende de las Actas debidamente levantadas, aprobadas y firmadas por la Comisión, cuya actuación se ha caracterizado siempre por la buena fe que sus componentes han mostrado durante la negociación con vistas a la consecución de un Plan plenamente consensuado que recoge, no sólo la conformidad de las diferentes unidades de negocio que participaron por la empresa, sino también, y por unanimidad, la de toda la representación sindical.

De esta manera, el presente **Plan de Igualdad único de Empresas del Grupo mercantil Ferrovial**, el Cuarto (IV), nace con la vocación de dar continuidad a todas aquellas medidas que resultaron críticas para favorecer la implantación de los procedimientos que han venido fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, actualizar aquellas otras que habrían quedado superadas por las normas dictadas gubernamentalmente en la materia, pero también para proponer e instaurar otras muchas nuevas que nos permitirán avanzar en la consecución de nuestro objetivo, continuando siendo referentes en los diferentes sectores y actividades en los que operan las Sociedades que integran el IV Plan de Igualdad.

OBJETIVOS

Tal y como se anunciaba en los Antecedentes, el **IV Plan de Igualdad Único de Empresas del Grupo mercantil Ferrovial** establece un conjunto de medidas que se implantarán en los diferentes ámbitos sectoriales y actividades en los que intervienen las empresas en él incluidas. Los objetivos básicos que rigen el presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Fortalecer y potenciar el compromiso de las Sociedades que conforma el Plan de Igualdad con la responsabilidad corporativa.
- Mejorar la presencia equilibrada de ambos sexos facilitando el acceso al empleo y su promoción a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones para promover la carrera profesional de conformidad con las políticas de igualdad de Ferrovial, especialmente en los supuestos donde la mujer se encuentra infrarrepresentada.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios entre sexos en el seno de la Empresa.
- Prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, mejorando los procedimientos de actuación previstos para estos supuestos, y erradicar cualquier conducta discriminatoria en este sentido.
- Fomentar la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras en Ferrovial estableciendo, en un marco de flexibilidad, medidas que favorezcan un equilibrio entre la conciliación de su actividad profesional con su vida familiar y personal.
- Promover la sensibilización, tanto en foros internos de la Compañía como en externos, que contribuya a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género, favoreciendo la inserción y protección laboral de sus víctimas.
- Incorporar la perspectiva de género en salud laboral.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Ámbito de aplicación del presente IV Plan de Igualdad Único de Empresas del Grupo mercantil Ferrovial y los efectos de los objetivos y de las medidas en él acordadas es de **ámbito Estatal**, resultando de aplicación a las Sociedades de las diferentes Divisiones que a continuación se detallan y vinculando a todas las personas trabajadoras que presten servicios en sus centros de trabajo con sede en España:

1.- Corporación:

Ferrovial Corporación, S.A.U. (A85959484).

2.- Construcción:

- a) Ferrovial Construcción, S.A. (A28019206).
- b) Cadagua, S.A. (A48062277).
- c) Cimentaciones Especiales y Estructurales, S.A. (Cimsa - A09835273).

3.- Cintra:

- a) Cintra Servicios de Infraestructuras, S.A. (A85959500).
- b) Autovía de Aragón Sociedad Concesionaria, S.A. (Aravía - A85251668).

4.- Energía:

- a) Ferrovial Energía, S.A. (A28544807).
- b) Ferrovial Infraestructuras Energéticas, S.A. (FIE- A88244835).
- c) Siemens Control y Sistemas, S.A. (A43321975).

El presente Plan de Igualdad tiene una Vigencia de cuatro años desde su firma, circunstancia que se produce tras el Acuerdo alcanzado en fecha **30 de octubre de 2025** y, por ende, con expiración el **29 de octubre de 2029**. Al menos 6 meses antes de finalizar su vigencia, la empresa convocará a las partes legitimadas para negociar un nuevo plan de igualdad.

CONVENIENCIA PARA LA DISPOSICIÓN DE UN UNICO PLAN DE IGUALDAD PARA VARIAS EMPRESAS DEL GRUPO MERCANTIL FERROVIAL.

Respecto a la Conveniencia de la disposición de un **Plan de Igualdad único para las empresas del Grupo empresarial Ferrovial** que se han detallado anteriormente, de conformidad con el apartado 6 del artículo 2 del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, y tal y como se habría aceptado y conformado, y así se recoge en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora, las partes firmantes del presente Plan coinciden en su necesidad e idoneidad por cuanto de esta manera se hacen extensivos, en términos generales y salvo excepciones muy concretas, los efectos de los objetivos y las diferentes medidas en él acordadas, y ello pese a que alguna de estas mercantiles no estuviera obligada legalmente a disponer de plan de igualdad por no superar el umbral exigido por la norma en cuanto número de personas trabajadoras, o pese a las especificidades de cada unidad de negocio que podrían aconsejar adoptar diferentes criterios en caso de negociar planes de igualdad diferentes por cada Sociedad. Como se ha dicho, la inclusión y pertenencia al Plan de Igualdad Único del Grupo empresarial Ferrovial de las mercantiles anteriormente detalladas las hace acreedoras y por tanto beneficiarias de esos objetivos y medidas negociados y acordados en consenso por la Comisión Negociadora para todas las empresas que lo integran que, seguramente, no les serían extensibles a título individual. Esta idoneidad y conveniencia también encuentra justificación en la propia estructura organizativa del grupo empresarial al que pertenecen, siendo que todas ellas comparten las mismas políticas empresariales, en las diferentes áreas y ámbitos funcionales que las conforman, a saber, Capital Humano, Asesoría Jurídica, Dirección Económica Financiera, o Comunicación, entre otros, así como características organizativas y de gestión de su plantilla similares, incluido la actividad preponderante de todas ellas que confluye siempre en Infraestructuras/Construcción, circunstancias todas ellas que sin duda impactan en sus Diagnósticos de Situación y que como se ha podido constatar por la Comisión Negociadora a la largo de todo el proceso de negociación, han arrojado resultados muy análogos.

En este mismo orden de ideas, la Comisión Negociadora puso en valor el éxito de los tres planes de Igualdad anteriores de la Compañía, que ya optaron en su día por englobar varias sociedades del Grupo empresarial, y que se han caracterizado por su aceptación así como una convivencia pacífica entre los intereses de las personas trabajadoras y los de la empresa, no habiéndose detectado carencia o reivindicación concreta en materia de igualdad respecto alguna de las diferentes sociedades que conformaban su ámbito de aplicación, ni incidente que aconsejase a la Comisión haber optado por una tipología de plan diferente al ahora suscrito.

Además, la trayectoria y experiencia aportada por los interlocutores de las representaciones que han conformado la Comisión Negociadora, así como su familiaridad con las necesidades e intereses de la plantilla de Ferrovial han aconsejado mantener una configuración y composición similar a la mantenida hasta la fecha.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Desde la perspectiva Legitimadora de la parte social que ha integrado la Comisión Negociadora del **Plan de Igualdad único para las empresas del Grupo empresarial Ferroviario**, se ha constatado que las tres Organizaciones Sindicales firmantes que integran la **Comisión Sindical** designada a tal efecto, tanto UGT como CCOO y finalmente CSIF, cuentan con **legitimación** plena para negociar las medidas y objetivos que impactarán en todas las sociedades que conforman el Texto hoy acordado, en su **consideración como sindicatos más representativos** a nivel estatal en las actividades y sectores en los que operan las sociedades afectadas, siendo estos tres sindicatos asistentes y representados en la Comisión Sindical los que cuentan con al menos el **diez por ciento de los miembros de los comités de empresa y/o delegados de personal** en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Plan de Igualdad negociado y por tanto, los que cuentan con el porcentaje de representación mayoritario que exige la norma para estar legitimados como organización sindical a tal efecto, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores en relación con lo establecido en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Contrastada la legitimidad de las federaciones sindicales emplazadas, los **representantes de la representación sindical** pertenecientes a la federación sindical de **UGT** designaron como miembros titulares de la Comisión Negociadora, a **Doña Mónica Anguita Simón** y **Doña Isabel Paula Fernández Martín**, nombrando igualmente como asesor a Don Sergio Estela Gallego, todos ellos para los sectores que integran la Organización **UGT-FICA**, que han sido ratificados expresamente en su cometido y por ende designados como interlocutores válidos para la negociación del IV Plan de Igualdad de la Compañía.

Por su parte, y en este mismo sentido, los miembros pertenecientes a **CC.OO.** con legitimación suficiente en este proceso de negociación quedan designados como titulares de la Mesa Negociadora del IV Plan de Igualdad **Doña Concepción Santodomingo Jiménez (CC.OO. del Hábitat)** y **Don José M. Martín Álvarez (CC.OO. Industria)**, nombrándose igualmente a Doña Natalia Galán Armero como asesora por CC.OO. del Hábitat y Doña Sara Lanchares García como suplente y asesora a su vez (CC.OO. Industria).

Finalmente, acude la constitución de la Mesa Negociadora el sindicato estatal **CSIF**, habiendo sido designado por el sindicato como miembro titular del órgano negociador **Don Jesús Moreno Guillén**.

Por último, la **representación empresarial** de la Comisión Negociadora quedaría integrada por sus titulares: **Doña Helena Valderas Bonito**, **Don Joaquín Pedriza Bermejillo**, **Don Pablo García Mansó** y **Don José Torres Vargas**, y Don Alejandro Quevedo Chaperó, Doña Leire Galarza Egaña y Doña Nuria Najwa Erradi Mesrar, estos tres últimos como sus asesores.

DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN DE LAS SOCIEDADES INTEGRANTES DEL PLAN, ASÍ COMO SUS AUDITORIAS RETRIBUTIVAS.

Como herramienta básica para la elaboración y negociación del presente Plan, se han facilitado a la Comisión Negociadora los **Diagnósticos de Situación** de todas y cada una de las mercantiles que figuran en su ámbito de aplicación, con el contenido y alcance que exige el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. De esta manera se ha permitido identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en las empresas y que pudieran impactar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Partiendo de los referidos Diagnósticos de Situación, cuya copia se anexa al presente, y la información precisa que en ellos se observa, se han diseñado y establecido las medidas que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Entre las materias que recogen los Diagnósticos facilitados se incluyen las condiciones de trabajo, incluida las **auditorías salariales** sobre la situación retributiva de sus empresas, con la misma **vigencia** que la del Plan Negociado del que forman parte, todo ello de conformidad con lo establecido en el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que analiza el registro retributivo con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por el sistema de agrupaciones profesionales que se utiliza en el Grupo empresarial. Para ello se ha procedido a la evaluación de los puestos de trabajo de igual valor considerados de manera objetiva y vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

Para determinar la agrupación de posiciones de contribución equivalente, se ha tenido en cuenta la definición establecida en el **Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores**, donde se establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

En este sentido, la compañía ha optado por aplicar la **valoración de posiciones basada en el sistema "HAY"**. Este método se enfoca, sobre todo, a puestos de mayor responsabilidad dentro de la empresa. El sistema es analítico y cuantitativo; y se basa en cuatro ejes principales a estudiar dentro de la valoración de puestos de trabajo:

- a) Competencias
- b) Solución de problemas
- c) Responsabilidad
- d) Condiciones de trabajo

Para lograr este resultado, la **metodología** utilizada, denominada **OMD Global Work Measurement**, ha sido implementada a través de una compañía de consultoría externa que, en colaboración con el área de Compensación de Recursos Humanos de Ferrovial, ha procedido a la determinación de las posiciones equivalentes, ponderando cada posición a través de diferentes factores que, a su vez, se desagregan en:

1. Factores Principales: dan forma a cualquier puesto de la Organización y varían en función del tipo de carrera profesional en que se ubica el puesto.
 - a) Amplitud de Gestión (25%)

- b) Conocimientos (20%)
 - c) Formación y Experiencia (5%)
 - d) Autonomía e Impacto (50%)
- 2. Factores Moduladores: se perciben como un valor diferencial.
 - a) Interacción Humana y Habilidades de Comunicación
 - b) Complejidad y Amplitud Geográfica
 - 3. Contexto del Puesto que tendrá en cuenta las Condiciones de Trabajo.

En aras de salvaguardar y garantizar el **legítimo tratamiento** que pudiera hacerse por persona ajena a la Organización en relación con la información que consta en los Diagnósticos de Situación negociados por ambas representaciones, y en concreto la referida a los salarios y demás percepciones retributivas de las personas trabajadoras de Ferrovial, la Comisión Negociadora ha acordado, más allá de las referencias porcentuales, medias y medianas que pudieran contener estos informes, excluir de su registro y publicación todos aquellos datos sensibles/confidenciales, sin perjuicio todo ello de la información y documentación a la que tienen acceso los miembros de la Comisión Negociadora, representación legal de los trabajadores y demás personas autorizadas, a los que por razón de su cargo y de las funciones inherentes a su condición les es exigible el correspondiente deber y obligación de sigilo.

A continuación, se añaden los **Informes Resúmenes** de los diagnósticos de situación y sus conclusiones de cada una de las empresas que formarán parte del IV Plan de Igualdad, de conformidad con el apartado primero del artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Las fuentes de información principales han sido la plataforma *Workday*, informes internos y antecedentes que constan en los registros de recursos humanos. El diagnóstico cubre todas las materias obligatorias y se ha realizado con perspectiva de género.

a) Informe resumen Diagnóstico situación Ferrovial Corporación, S.A.U.

1. Proceso de selección y contratación.

Los procesos de selección y contratación se desarrollan bajo criterios objetivos y con formación específica en sesgos y lenguaje inclusivo para el personal implicado. Se observa equilibrio de género en las incorporaciones más jóvenes, aunque la presencia femenina en áreas técnicas sigue siendo un reto, en línea con la baja representación de mujeres en disciplinas STEM a nivel sectorial y social.

2. Clasificación profesional.

La plantilla está distribuida de forma equilibrada en la mayoría de los grupos profesionales, aunque se observa una ligera segregación horizontal: mayor presencia femenina en Recursos Humanos y Comunicación, y masculina en Innovación y Sistemas de Información.

3. Formación.

Los datos muestran un acceso equitativo a la formación para mujeres y hombres. Destaca la participación femenina en programas de liderazgo y diversidad, y la integración de la perspectiva de género en la oferta formativa.

4. Promoción profesional.

Avances en la promoción de mujeres, especialmente en niveles intermedios y técnicos. Aunque persiste una mayor presencia masculina en puestos directivos, ha habido un incremento significativo de las promociones de mujeres para dichos puestos.

5. Comunicación.

Se realizan acciones de comunicación, con proyección tanto en interno como en externo, que persiguen impulsar la igualdad de oportunidades. Se promueve la colaboración con proveedores, entidades y diferentes grupos de interés para transmitir y sensibilizar una cultura sustentada en los principios de igualdad.

6. Condiciones de trabajo.

Predomina el contrato indefinido a jornada completa, con distribución equilibrada por género. Políticas de flexibilidad y conciliación accesibles a toda la plantilla.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Uso mayoritario de medidas de conciliación por parte de mujeres, aunque aumenta la corresponsabilidad masculina, especialmente en permisos de paternidad.

8. Infrarrepresentación femenina.

Persisten retos en la presencia de mujeres en puestos directivos y áreas STEM. Mejora progresiva en niveles intermedios y técnicos, y en programas de atracción de talento femenino joven.

9. Retribuciones.

La auditoría retributiva se recoge en documento Anexo. La Compañía cuenta con un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento.

Se ha realizado un registro retributivo segmentando la plantilla según el sistema de valoración de posiciones "HAY". Este método se basa en la valoración de puestos en base a: competencias, solución de problemas, responsabilidad y condiciones de trabajo. Para lograr este resultado, la metodología utilizada, denominada *OMD Global Work Measurement*, ha sido implementada procediendo a la determinación de las posiciones equivalentes.

La plantilla de la compañía se distribuye en dos grandes colectivos diferenciados, los denominados de Estructura, donde se encuadran todas las áreas de soporte general, servicios comunes, de asesoramiento, comerciales y de dirección y gestión; y el área de No Estructura, donde se ubican las posiciones más operativas de operarios.

En aras de establecer un plan de actuación para la corrección en su caso de las desigualdades retributivas, una vez realizada la Auditoría Retributiva de Ferrovial Corporación, S.A.U., se han extraído los siguientes resultados y conclusiones:

- Las características de la empresa se diferencian muy significativamente con los datos del sector de la construcción, presentando una distribución equilibrada entre hombres y mujeres. Pese a lo anterior, las posiciones de mayor jerarquía están ocupadas mayoritariamente por hombres (desde el nivel 22 al 16), lo que implica que no exista masa crítica suficiente para realizar una comparativa salarial técnicamente válida en estas varias posiciones.

- El esquema de variable es único para toda la plantilla diferenciándose en porcentajes y objetivos en función de colectivos predeterminados.
- En cuanto al salario base, los resultados comparados entre ambos colectivos muestran muy pocas diferencias. Las discrepancias detectadas se deben a circunstancias específicas, como variaciones en el nivel de responsabilidad del puesto. Los complementos provienen principalmente de las guardias, derivados diversos de la disponibilidad, así como indemnizaciones y pagos puntuales.
- El análisis de la Retribución Total revela una única brecha significativa, que se atenúa al considerar la mediana y favorece a las mujeres. En definitiva, el análisis retributivo indica la inexistencia de criterios y circunstancias de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sistema de compensación de la empresa.

Y las recomendaciones frente al anterior análisis serían las siguientes:

- Realizar un seguimiento anual de las diferencias a través del registro retributivo.
- Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad.
- Garantizar en los procesos de selección una presencia del género infrarrepresentado, en concreto, fomentar presencia femenina en los procesos de selección de puestos de igual valor que conllevan una mayor responsabilidad.
- En vistas a la previsible futura legislación derivada de la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial, que establecerá límites de brecha salarial de un 5%, se recomienda tomar medidas de forma progresiva para adecuarse a la futura normativa.
- Analizar las distorsiones puntuales que puedan sugerir la existencia de brecha, tanto su origen como las motivaciones.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No se han registrado casos durante el periodo analizado. Existen protocolos y acciones formativas periódicas para la prevención y sensibilización.

Conclusión.

El diagnóstico evidencia avances significativos en la implantación de políticas de igualdad y en la sensibilización de la plantilla, así como en la mejora de los procesos de selección, formación y promoción. No obstante, persisten retos estructurales, especialmente en la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad y áreas técnicas, y en la corresponsabilidad en el ejercicio de derechos de conciliación. Ferrovial Corporación, S.A.U. reitera su compromiso con la mejora continua y la adopción de medidas evaluables que permitan avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en cumplimiento de la normativa vigente y en el marco del Plan del Igualdad del Grupo Empresarial en el que se integra.

b) Informe resumen Diagnóstico situación Ferrovial Construcción, S.A.

1. Proceso de selección y contratación.

La mercantil Ferrovial Construcción ha implementado medidas para garantizar la igualdad en los procesos de selección y contratación, como formación en sesgos inconscientes, guías de lenguaje inclusivo y colaboración con universidades para atraer talento femenino en disciplinas STEM. Las ofertas de empleo emplean lenguaje neutro y se revisan periódicamente para evitar discriminaciones. La presencia femenina en nuevas incorporaciones es mayor en los tramos de edad más jóvenes (hasta 35 años), alcanzando entre el 31% y el 37%. No obstante, la incorporación de mujeres de mayor edad sigue siendo uno de los objetivos de la Empresa, y persisten barreras estructurales que podrían traer causa en la escasa representación femenina en carreras universitarias técnicas, lo que encuentra reflejo en una posterior realidad sectorial.

2. Clasificación profesional.

Se observa una mejora progresiva en la representación femenina en niveles técnicos y administrativos. Áreas como “*Engineering Digital Services*”, “*Business Development*” y “*Talent & Engagement*” muestran avances hacia la paridad o incluso una representación mayormente femenina. Sin embargo, la segregación horizontal y vertical persiste, con predominio masculino en áreas operativas y técnicas, como por ejemplo “*Operations*”, o “*Engineering Services*”. La presencia femenina en alta dirección es absolutamente residual y muy baja en puestos de liderazgo empresarial, lo que parece responder a dinámicas históricas del sector de la construcción.

3. Formación.

Toda la plantilla tiene acceso a más de 150 cursos y acciones formativos sobre diversidad e inclusión. Se han realizado campañas y programas específicos para mujeres, con más de 450 participantes a lo largo de la vigencia del anterior Plan de Igualdad. La formación en igualdad y en prevención frente al acoso es obligatoria para nuevas incorporaciones y mandos intermedios. Aunque la participación femenina en formación es significativa, sigue siendo necesario impulsarla y poner foco en competencias técnicas, especialmente en áreas tradicionalmente masculinizadas.

4. Promoción profesional.

Ferrovial Construcción, S.A. impulsa procesos de promoción basados en criterios objetivos y transparentes, con formación específica para evitar sesgos. Se han desarrollado programas de detección y desarrollo de talento femenino. La proporción de mujeres promocionadas muestra una ligera tendencia al alza en puestos técnicos y de gestión. Sin embargo, la mayoría de las promociones siguen correspondiendo a hombres, especialmente en puestos de mayor responsabilidad. El acceso de mujeres a la alta dirección y a posiciones de liderazgo sigue siendo limitado, evidenciando el “*techo de cristal*” propio del sector de la Construcción.

5. Comunicación.

Se realizan acciones de comunicación, con proyección tanto en interno como en externo, que persiguen impulsar la igualdad de oportunidades. Se promueve la colaboración con proveedores, entidades y diferentes grupos de interés para transmitir y sensibilizar una cultura sustentada en los principios de igualdad.

6. Condiciones de trabajo.

La mayoría de la plantilla cuenta con contratos indefinidos a jornada completa. La opción de jornada parcial es anecdótica. No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni *descuelgues* de Convenio. La reducción de jornada y las excedencias por cuidado de hijos son solicitadas en su mayoría por mujeres, lo que evidencia la persistencia de roles de género en la conciliación de la vida personal y la profesional.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La constructora cuenta con un abanico de medidas de flexibilidad y conciliación, accesibles a toda la plantilla. Se informa periódicamente sobre derechos y medidas. El uso de medidas de conciliación sigue siendo mayoritario entre mujeres, lo que refleja una corresponsabilidad aún insuficiente y la necesidad de seguir sensibilizando y promoviendo la participación masculina en el cuidado familiar.

8. Infrarrepresentación femenina.

La representación femenina ha aumentado progresivamente en la plantilla total, de 16,58% en 2022 a 18,85% en 2024). Se observa total paridad en sectores que acceden al mercado laboral y

avances en áreas técnicas y de innovación. No obstante, la infrarrepresentación femenina persiste en niveles jerárquicos altos y áreas operativas, debido a factores estructurales del sector y a la baja presencia de mujeres en estudios técnicos.

9. Retribuciones.

La auditoría retributiva se recoge en documento Anexo. La Compañía cuenta con un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento.

Se ha realizado un registro retributivo segmentando la plantilla según el sistema de valoración de posiciones “HAY”. Este método se basa en la valoración de puestos en base a: competencias, solución de problemas, responsabilidad y condiciones de trabajo. Para lograr este resultado, la metodología utilizada, denominada *OMD Global Work Measurement*, ha sido implementada procediendo a la determinación de las posiciones equivalentes.

La plantilla de la compañía se distribuye en dos grandes colectivos diferenciados, los denominados de **Estructura**, donde se encuadran todas las áreas de soporte general, servicios comunes, de asesoramiento, comerciales y de dirección y gestión; y el área de No Estructura, donde se ubican las posiciones más operativas de operarios.

En aras de establecer un plan de actuación para la corrección en su caso de las desigualdades retributivas, una vez realizada la Auditoría Retributiva de Ferrovial Construcción, S.A., se han extraído los siguientes resultados y conclusiones:

- La identificación de posiciones de igual valor está muy segmentada en lo que se refiere al personal de la línea que no pertenece a Estructura, mientras que, en el resto de la plantilla, personal de Estructura, existe suficiente masa crítica en ocho de las doce posiciones a comparar.
- La distribución por género se alinea con el sector de la Construcción, se aprecia una marcada infrarrepresentación femenina. Además, en términos generales, las mujeres ocupan significativamente posiciones de menor responsabilidad.
- El colectivo de Estructura supone el 74% de la plantilla, colectivo en el que la distribución por género presenta una representación de mujeres superior al que muestra en el cómputo global, un 24% frente al 18% respectivamente. No hay representación femenina en las tres posiciones de mayor responsabilidad. Además, el personal de No Estructura presenta una única muestra comparable con masa crítica de cuatro mujeres.
- En relación con el salario base los resultados comparados en ambos colectivos acreditan la existencia de muy pocas diferencias que obedecen a situaciones puntuales de ausencia de personas trabajadoras compensadas habitualmente con prestaciones de la Seguridad Social. Los complementos salariales traen causa principalmente en disposiciones convencionales y salario variable, cuyo esquema es único para toda la plantilla diferenciándose por porcentaje y objetivos en función de la pertenencia a colectivos predeterminados.
- El análisis tanto del colectivo de Estructura como de No Estructura, en Retribución Total demuestra en todas las posiciones comparables la inexistencia de brechas salariales significativas por razón de género. En definitiva, el análisis retributivo indica la inexistencia de criterios y circunstancias de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sistema de compensación utilizado por la Empresa.

Y las recomendaciones que se derivan del anterior análisis serían las siguientes:

- Realizar un seguimiento anual de las diferencias a través del registro retributivo.

- Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad.
- Garantizar en los procesos de selección una presencia del género infrarrepresentado, en concreto, fomentar presencia femenina en los procesos de selección de puestos de igual valor que conllevan una mayor responsabilidad.
- En vistas a la previsible futura legislación derivada de la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial, que establecerá límites de brecha salarial de un 5%, se recomienda tomar medidas de forma progresiva para adecuarse a la futura normativa.
- Analizar las distorsiones puntuales que puedan sugerir la existencia de brecha, tanto su origen como las motivaciones.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No se han registrado casos de acoso sexual o por razón de sexo en el último ejercicio, tampoco a lo largo de la vigencia del Plan anterior, lo que evidencia la efectividad de las políticas corporativas. El protocolo de prevención frente al acoso está disponible y es público para toda la plantilla y se realizan formaciones periódicas. Es necesario mantener la sensibilización y formación continua para prevenir cualquier situación de acoso y garantizar entornos laborales seguros.

Conclusión.

Ferrovial Construcción S.A. ha logrado avances significativos en materia de igualdad, especialmente en la incorporación y promoción de mujeres en áreas técnicas y de gestión, así como en la consolidación de medidas de conciliación, así como una sólida postura en la prevención frente al acoso. Sin embargo, persisten retos estructurales y sectoriales, como la baja representación femenina en puestos de alta dirección y operativos, y la asunción mayoritaria de responsabilidades familiares por parte de las mujeres. La empresa mantiene su compromiso con la mejora continua, reconociendo la necesidad de seguir impulsando la igualdad real y efectiva, adaptando sus políticas y acciones a los desafíos propios del sector y de la sociedad.

c) Informe resumen Diagnóstico situación Cadagua, S.A.

1. Proceso de selección y contratación.

La Sociedad Cadagua, S.A. ha implementado procedimientos objetivos y transparentes en los procesos de selección y contratación, garantizando la igualdad de trato y oportunidades. Se observa una mayor diversidad en las incorporaciones más jóvenes, hasta 25 años, con un 36% de contratación de mujeres, aunque persiste una distorsión significativa de género en el conjunto de la plantilla con sólo un 11,77% de contratación femenina. Se identifican barreras estructurales, especialmente en disciplinas STEM y puestos operativos, derivadas de la baja presencia femenina en el sector.

2. Clasificación profesional.

Existe una marcada segregación horizontal y vertical, con predominio masculino en todos los grupos profesionales y niveles jerárquicos, especialmente en la alta dirección, donde no se aprecia representación femenina. En niveles técnicos y de soporte se observa una tendencia hacia una mayor paridad, aunque la masculinización persiste en áreas operativas y de liderazgo.

3. Formación.

La empresa Cadagua, S.A. garantiza el acceso igualitario a la formación, con perspectiva de género en los contenidos y metodologías. Se han desarrollado programas específicos para el desarrollo profesional femenino, aunque la participación de mujeres en formaciones técnicas y de liderazgo sigue siendo inferior a la de los hombres, siendo un fiel reflejo de la composición actual de la plantilla.

4. Promoción profesional.

Los procesos de promoción se basan en criterios objetivos y transparentes. Se constata una mejora progresiva en la igualdad de género en las promociones, siendo significativo el último ejercicio 2024 dónde hubo un 50% de hombres y un 50% de mujeres en promociones registradas, si bien, la presencia femenina en niveles de mayor responsabilidad sigue siendo limitada. Se han implementado programas de detección y desarrollo de talento femenino.

5. Comunicación.

Se realizan acciones de comunicación, con proyección tanto en interno como en externo, que persiguen impulsar la igualdad de oportunidades. Se promueve la colaboración con proveedores, entidades y diferentes grupos de interés para transmitir y sensibilizar una cultura sustentada en los principios de igualdad.

6. Condiciones de trabajo.

Predomina el contrato indefinido a jornada completa. Las mujeres acceden en mayor proporción a contratos a jornada parcial y copan mayoritariamente las solicitudes de reducciones de jornada. El trabajo a turnos está altamente masculinizado (97,37% hombres).

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Las medidas de conciliación y flexibilidad están disponibles para toda la plantilla, si bien las mujeres hacen un uso mayoritario de las reducciones de jornada y permisos para el cuidado de familiares, reflejando una asunción desigual de ese tipo de responsabilidades. Resulta llamativo no obstante que las solicitudes de adaptación de jornada han sido exclusivamente masculinas en el último año.

8. Infrarrepresentación femenina.

Se constata una infrarrepresentación estructural de mujeres en la plantilla, especialmente en los niveles de dirección y en áreas operativas. Aunque se observa una ligera mejora en la presencia femenina en niveles técnicos y de supervisión, la escasa presencia de mujeres en la plantilla resulta llamativa y se identifica como un reto sectorial y organizativo para Cadagua, S.A.

9. Retribuciones.

La auditoría retributiva se recoge en documento Anexo. La Compañía cuenta con un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento.

Se ha realizado un registro retributivo segmentando la plantilla según el sistema de valoración de posiciones "HAY". Este método se basa en la valoración de puestos en base a: competencias, solución de problemas, responsabilidad y condiciones de trabajo. Para lograr este resultado, la metodología utilizada, denominada *OMD Global Work Measurement*, ha sido implementada procediendo a la determinación de las posiciones equivalentes.

La plantilla de la compañía se distribuye en dos grandes colectivos diferenciados, los denominados de **Estructura** y el área de **No Estructura**.

En aras de establecer un plan de actuación para la corrección en su caso de las desigualdades retributivas, una vez realizada la Auditoría Retributiva de Cadagua, S.A., se han extraído los siguientes resultados y conclusiones:

- La identificación de posiciones de igual valor está segmentada en ambos colectivos. En cuanto a la comparativa de género, se han identificado cuatro posiciones en el colectivo de personal de Estructura y cinco en el colectivo de No Estructura.
- La distribución por género se alinea con el de los diferentes sectores en los que opera la mercantil, Construcción, Industria y Tratamiento de Aguas, con una distribución global donde se aprecia una marcada infrarrepresentación femenina. Además, en términos generales, las mujeres ocupan significativamente posiciones de menor responsabilidad.
- El colectivo de Estructura supone el 17,53% de la plantilla, colectivo en el que la distribución por género presenta una representación de mujeres superior al que muestra en el cómputo global, un 26% frente al 12% respectivamente. La mayor parte de mujeres no ocupan posiciones de responsabilidad. Además, el personal de No Estructura presenta cinco posiciones comparables donde el número de mujeres es significativamente inferior al de hombres.
- En relación con el salario base los resultados comparados en ambos colectivos acreditan que las diferencias obedecen a los diferentes perfiles de puestos y convenios colectivos aplicables a la plantilla, afectando de igual manera tanto a los complementos salariales como a los extrasalariales, que se perciben mayoritariamente por hombres que prestan sus servicios en puestos ligados a dinámicas que les hacen acreedores de complementos por disponibilidad.
- El análisis de la Retribución Total demuestra en todas las posiciones comparables la inexistencia de brechas salariales significativas por razón de género. En definitiva, el análisis retributivo indica la inexistencia criterios y circunstancias de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sistema de compensación utilizado por la Empresa.

Y las recomendaciones que se derivan del anterior análisis serían las siguientes:

- Realizar un seguimiento anual de las diferencias a través del registro retributivo.
- Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad.
- Garantizar en los procesos de selección una presencia del género infrarrepresentado, en concreto, fomentar presencia femenina en los procesos de selección de puestos de igual valor que conllevan una mayor responsabilidad.
- En vistas a la previsible futura legislación derivada de la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial, que establecerá límites de brecha salarial de un 5%, se recomienda tomar medidas de forma progresiva para adecuarse a la futura normativa.
- Analizar las distorsiones puntuales que puedan sugerir la existencia de brecha, tanto su origen como las motivaciones.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A la sociedad Cadagua, S.A. le es de aplicación el contenido del Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo con el que cuenta la Compañía, del mismo modo que su plantilla recibe la formación y sensibilización obligatoria. No se han registrado casos de acoso sexual o por razón de sexo durante el último ejercicio, ni tampoco a lo largo del Plan anterior, lo que evidencia la efectividad de las políticas implementadas.

Conclusión.

El diagnóstico evidencia avances significativos en la implantación de políticas de igualdad y en la sensibilización de la plantilla, así como en la mejora de los procesos de selección, formación y promoción. No obstante, persisten retos estructurales, especialmente en la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad y áreas técnicas, y en la corresponsabilidad en el ejercicio de derechos de conciliación. Cadagua, S.A. reitera su compromiso con la mejora continua y la adopción de medidas evaluables que permitan avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre

mujeres y hombres, en cumplimiento de la normativa vigente y en el marco del Plan del Igualdad del Grupo Empresarial en el que se integra.

d) Informe resumen Diagnóstico situación Cimentaciones Especiales Estructurales, S.A.U. (Cimsa)

1. Proceso de Selección y Contratación.

La mercantil Cimsa ha implementado procedimientos objetivos y transparentes en los procesos de selección y contratación, garantizando la igualdad de trato y oportunidades. No obstante, la presencia femenina en la plantilla es muy reducida (4,35%), concentrándose en los tramos de edad más jóvenes y en posiciones de menor responsabilidad. Se identifican barreras estructurales y sectoriales, especialmente en disciplinas técnicas y operativas, que dificultan la incorporación y retención del talento femenino.

2. Clasificación profesional.

Existe una marcada segregación horizontal y vertical, con predominio masculino en todos los grupos profesionales y niveles jerárquicos. La presencia femenina se limita a niveles de entrada, también becarias y existe un único puesto de responsabilidad intermedia, sin representación en los niveles ejecutivos ni de dirección. Esta distribución evidencia la existencia de una fuerte masculinización de la estructura organizativa.

3. Formación.

La empresa garantiza el acceso igualitario a la formación, con perspectiva de género en los contenidos y metodologías. Se han desarrollado acciones formativas en materia de diversidad e inclusión, aunque la participación de mujeres sigue siendo muy baja, en línea con la composición de la plantilla. Se observa un incremento en la oferta formativa, especialmente en áreas de cumplimiento, seguridad y salud laboral.

4. Promoción profesional.

No se han registrado promociones desde la constitución de la mercantil, lo que puede deberse a la fase de consolidación de la estructura organizativa. Esta ausencia de procesos formales de desarrollo profesional puede tener implicaciones en la igualdad de oportunidades y en la retención del talento, especialmente si se mantiene en el tiempo.

5. Comunicación.

Se realizan acciones de comunicación, con proyección tanto en interno como en externo, que persiguen impulsar la igualdad de oportunidades. Se promueve la colaboración con proveedores, entidades y diferentes grupos de interés para transmitir y sensibilizar una cultura sustentada en los principios de igualdad.

6. Condiciones de trabajo.

Predomina el contrato indefinido a jornada completa, con una clara mayoría masculina. Las mujeres acceden en menor proporción a contratos estables y a jornada completa. No se han registrado solicitudes de reducción ni adaptación de jornada, ni existe régimen de trabajo a turnos. Las medidas de conciliación han sido solicitadas exclusivamente por hombres, lo que puede deberse a la baja representación femenina.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Las medidas de conciliación y flexibilidad están disponibles para toda la plantilla, si bien su uso

efectivo por parte de las mujeres es inexistente en el último año. La empresa informa periódicamente sobre los derechos y medidas de conciliación, aunque la baja utilización por parte de las mujeres puede indicar la necesidad de reforzar la difusión y accesibilidad de estas políticas.

8. Infrarrepresentación femenina.

Se constata una infrarrepresentación estructural de mujeres en la plantilla, especialmente en los niveles de dirección, técnicos y operativos. Aunque se observa una ligera mejora en la presencia femenina en los últimos ejercicios, sigue identificándose como un compromiso empresarial y un reto sectorial y organizativo.

9. Retribuciones.

La auditoría retributiva de Cimsa que acompaña al Plan analiza la existencia de posibles brechas salariales y desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

La Compañía cuenta con un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento.

Se ha realizado un registro retributivo segmentando la plantilla según el sistema de valoración de posiciones "HAY". Este método se basa en la valoración de puestos en base a: competencias, solución de problemas, responsabilidad y condiciones de trabajo. Para lograr este resultado, la metodología utilizada, denominada *OMD Global Work Measurement*, ha sido implementada procediendo a la determinación de las posiciones equivalentes.

En aras de establecer un plan de actuación para la corrección en su caso de las desigualdades retributivas, una vez realizada la Auditoría Retributiva de Cimsa, se han extraído los siguientes resultados y conclusiones:

- La identificación de posiciones de igual valor está segmentada tanto en el colectivo de Estructura como en el de No Estructura. Existe una única mujer que ocupa el nivel jerárquico más alto dentro del colectivo de Estructura.
- La distribución por género se alinea con el sector y actividad en el que opera la mercantil, Construcción, con una distribución global donde se aprecia una marcada infrarrepresentación femenina, si bien, la única mujer contratada por la Sociedad ocupa la posición jerárquica de mayor responsabilidad.
- El colectivo de Estructura supone el 42,22% de la plantilla, colectivo en el que la distribución por género presenta una representación de mujeres superior al que muestra en el cómputo global, un 5% frente al 2% respectivamente. En ninguno de los dos niveles hay masa crítica suficiente para poder desarrollar una comparativa de género. Además, el personal de No Estructura se integra exclusivamente por hombres por lo que no es posible llevar a cabo la correspondiente comparativa de género.
- El análisis retributivo indica la inexistencia de criterios y circunstancias de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sistema de compensación utilizado por la Empresa.

Y las recomendaciones frente al anterior análisis serían las siguientes:

- Realizar un seguimiento anual de las diferencias a través del registro retributivo.
- Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad.

- Garantizar en los procesos de selección una presencia del género infrarrepresentado, en concreto, fomentar presencia femenina en los procesos de selección de puestos de igual valor que conllevan una mayor responsabilidad.
- En vistas a la previsible futura legislación derivada de la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial, que establecerá límites de brecha salarial de un 5%, se recomienda tomar medidas de forma progresiva para adecuarse a la futura normativa.
- Analizar las distorsiones puntuales que puedan sugerir la existencia de brecha, tanto su origen como las motivaciones.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No se han registrado casos de acoso sexual o por razón de sexo en el último ejercicio, tampoco a lo largo de la vigencia del Plan anterior, lo que evidencia la efectividad de las políticas corporativas. El protocolo de prevención frente al acoso está disponible y es público para toda la plantilla y se realizan formaciones periódicas. Es necesario mantener la sensibilización y formación continua para prevenir cualquier situación de acoso y garantizar entornos laborales seguros.

Conclusión.

El diagnóstico evidencia avances en la implantación de políticas de igualdad y en la sensibilización de la plantilla, así como en la mejora de los procesos de selección y formación. No obstante, persisten retos estructurales, especialmente en la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad y áreas técnicas, y en la corresponsabilidad en el ejercicio de derechos de conciliación. La mercantil Cimsa reitera su compromiso con la mejora continua y la adopción de medidas evaluables que permitan avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en cumplimiento de la normativa vigente y en el marco de su Plan de Igualdad.

e) Informe resumen Diagnóstico situación Autovía de Aragón Sociedad Concesionaria, S.A.

1. Proceso de selección y contratación.

Los procesos se desarrollan bajo criterios objetivos, con formación específica en sesgos y lenguaje inclusivo. Se han implementado guías y cursos para asegurar la igualdad de oportunidades. Persiste una menor baja femenina en nuevas incorporaciones para puestos técnicos.

2. Clasificación profesional.

La plantilla muestra una clara predominancia masculina en los grupos profesionales operativos, reflejo de la masculinización histórica del sector de mantenimiento de carreteras. En ocupaciones que requieren estudios superiores, la distribución es más equilibrada.

3. Formación.

El acceso a la formación es igualitario, con recursos específicos sobre diversidad e inclusión. Se han desarrollado programas para impulsar el desarrollo profesional de las mujeres, aunque la participación femenina sigue siendo limitada dada la composición de la plantilla.

4. Promoción profesional.

Los procesos de promoción se basan en criterios objetivos y transparentes, con formación en diversidad y prevención de sesgos. No se han registrado promociones profesionales durante el periodo analizado, lo que se explica por la estabilidad de la plantilla y la baja rotación en puestos de responsabilidad.

5. Comunicación.

Se realizan acciones de comunicación, con proyección tanto en interno como en externo, que persiguen impulsar la igualdad de oportunidades. Se promueve la colaboración con proveedores, entidades y diferentes grupos de interés para transmitir y sensibilizar una cultura sustentada en los principios de igualdad.

6. Condiciones de trabajo.

Predominan los contratos indefinidos a jornada completa, reflejando una estructura laboral estable.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Las medidas de conciliación y flexibilidad están disponibles para toda la plantilla, con una política interna que promueve el equilibrio entre vida personal y profesional. La corresponsabilidad masculina en permisos y excedencias es mayoritaria, en línea con la composición de la plantilla.

8. Infrarrepresentación femenina.

La baja representación femenina es especialmente acusada en los niveles operativos y de responsabilidad, condicionada por factores estructurales del sector. Se han puesto en marcha iniciativas para atraer y desarrollar talento femenino, colaborando con centros formativos y promoviendo vocaciones técnicas entre jóvenes.

9. Retribuciones.

La auditoría retributiva de Autovía de Aragón Sociedad Concesionaria, S.A. que acompaña al Plan analiza la existencia de posibles brechas salariales y desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

La Compañía cuenta con un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento.

Se ha realizado un registro retributivo segmentando la plantilla según el sistema de valoración de posiciones "HAY". Este método se basa en la valoración de puestos en base a: competencias, solución de problemas, responsabilidad y condiciones de trabajo. Para lograr este resultado, la metodología utilizada, denominada *OMD Global Work Measurement*, ha sido implementada procediendo a la determinación de las posiciones equivalentes.

En aras de establecer un plan de actuación para la corrección en su caso de las desigualdades retributivas, una vez realizada la Auditoría Retributiva de Autovía de Aragón Sociedad Concesionaria, S.A., se han extraído los siguientes resultados y conclusiones:

- La identificación de posiciones de igual valor está segmentada en lo que se refiere a personal de Estructura, mientras que en No estructura hay masa crítica suficiente en 1 de las 10 agrupaciones a comparar.
- La distribución por género se alinea con el sector de la construcción, con una distribución global con marcada infrarrepresentación femenina. Además, las mujeres ocupan significativamente menos posiciones de mayor responsabilidad.
- El colectivo de Estructura supone el 9,21% de la organización y tiene una distribución por género proporcionalmente con mayor representación de mujeres (29%), frente al 9% general. En ninguno de los niveles hay masa crítica para poder llevar a cabo una comparativa por género.
- El colectivo de no Estructura presenta una única posición comparable en masa crítica entre hombres y mujeres. En relación con el salario base los resultados comparados en ambos colectivos acreditan la inexistencia de brechas, ya que la única presente observada es un 1% en promedio que desaparece en mediana.

- Los complementos salariales derivan exclusivamente del personal del No Estructura y su función dentro de la categoría da pistas sobre la persona trabajadora percibe un plus salarial.
- El análisis en Retribución Total demuestra en todas las posiciones la inexistencia de brechas salariales significativas por razón de género. En definitiva, el análisis retributivo indica la inexistencia de criterios y circunstancias discriminación directa o indirecta por razón sexo sistema compensación empresa.

Y las recomendaciones frente al anterior análisis serían las siguientes:

- Realizar un seguimiento anual de las diferencias a través del registro retributivo.
- Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad.
- Garantizar en los procesos de selección una presencia del género infrarrepresentado, en concreto, fomentar presencia femenina en los procesos de selección de puestos de igual valor que conllevan una mayor responsabilidad.
- En vistas a la previsible futura legislación derivada de la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial, que establecerá límites de brecha salarial de un 5%, se recomienda tomar medidas de forma progresiva para adecuarse a la futura normativa.
- Analizar las distorsiones puntuales que puedan sugerir la existencia de brecha, tanto su origen como las motivaciones.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No se han registrado casos durante el periodo analizado. Existen protocolos y acciones formativas periódicas para la prevención y sensibilización.

Conclusión.

El diagnóstico evidencia avances significativos en la implantación de políticas de igualdad y en la sensibilización de la plantilla, así como en la mejora de los procesos de selección, formación y promoción. No obstante, persisten retos estructurales, especialmente en la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad y áreas técnicas, y en la corresponsabilidad en el ejercicio de derechos de conciliación. Autovía de Aragón Sociedad Concesionaria, S.A. reitera su compromiso con la mejora continua y la adopción de medidas evaluables que permitan avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en cumplimiento de la normativa vigente y en el marco del Plan del Igualdad del Grupo Empresarial en el que se integra.

f) Informe resumen Diagnóstico situación Cintra Servicios de Infraestructuras, S.A.

1. Proceso de selección y contratación.

La mercantil Ferrovial Construcción ha implementado medidas para garantizar la igualdad en los procesos de selección y contratación, como formación en sesgos inconscientes, guías de lenguaje inclusivo y colaboración con universidades para atraer talento femenino en disciplinas STEM. Las ofertas de empleo emplean lenguaje neutro y se revisan periódicamente para evitar discriminaciones. En el último ejercicio, el 100% de las nuevas incorporaciones fueron mujeres, principalmente en niveles de responsabilidad intermedia y becarias.

2. Clasificación profesional.

Existe una segregación horizontal y vertical, con predominio masculino en los niveles jerárquicos más altos y en áreas técnicas como Operaciones y Desarrollo. Las mujeres están sobrerrepresentadas en departamentos como Recursos Humanos, Legal y Financiero, así como en niveles administrativos y técnicos intermedios. Esta estructura refleja la masculinización histórica del sector y la necesidad de seguir impulsando la presencia femenina en áreas técnicas y de liderazgo.

3. Formación.

La empresa garantiza el acceso igualitario a la formación, integrando la perspectiva de género en los contenidos y metodologías. El *Learning Center* de Diversidad ofrece más de 150 recursos formativos sobre igualdad, liderazgo inclusivo y diversidad. Se han desarrollado campañas específicas como el “30 minutes challenge” y formaciones obligatorias en sesgos inconscientes y prevención del acoso para directivos, mandos intermedios y *recruiters*. Las mujeres destacan en formaciones de idiomas y habilidades directivas, mientras que los hombres predominan en áreas técnicas y de gestión, áreas tradicionalmente masculinizadas.

4. Promoción profesional.

Los procesos de promoción se basan en criterios objetivos y transparentes, apoyados por herramientas como el *Global Mobility Portal*, que facilita el acceso equitativo a oportunidades internas. Se han desarrollado programas específicos para la detección y desarrollo de talento femenino, en colaboración con universidades y consultoras especializadas. Las promociones recientes muestran una tendencia hacia la paridad en niveles intermedios, aunque la presencia femenina en puestos de mayor responsabilidad sigue siendo limitada.

5. Comunicación.

Se realizan acciones de comunicación, con proyección tanto en interno como en externo, que persiguen impulsar la igualdad de oportunidades. Se promueve la colaboración con proveedores, entidades y diferentes grupos de interés para transmitir y sensibilizar una cultura sustentada en los principios de igualdad.

6. Condiciones de trabajo.

Predomina el contrato indefinido a jornada completa (más del 90% en ambos sexos), reflejando una apuesta por la estabilidad laboral. El 100% de las jornadas son completas y no existen regímenes de trabajo a turnos. Las reducciones de jornada solicitadas corresponden exclusivamente a mujeres. No se han registrado modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, personal de ETT ni inaplicaciones de convenio.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Uso mayoritario de medidas de conciliación por parte de mujeres. La empresa informa periódicamente sobre los derechos y medidas de conciliación.

8. Infrarrepresentación femenina.

Se constata una infrarrepresentación estructural de mujeres en la plantilla (37,04%), especialmente en niveles jerárquicos altos y áreas técnicas. Las mujeres están sobrerrepresentadas en departamentos administrativos, legales y de recursos humanos. La empresa ha implementado medidas para fomentar la atracción y promoción de talento femenino, pero persisten retos asociados a la baja presencia de mujeres en estudios técnicos y a estereotipos de género en determinadas funciones.

9. Retribuciones.

La auditoría retributiva de Cintra Servicios de Infraestructuras, S.A. que acompaña al Plan analiza la existencia de posibles brechas salariales y desigualdades retributivas entre mujeres y hombres. La Compañía cuenta con un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas,

con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento.

Se ha realizado un registro retributivo segmentando la plantilla según el sistema de valoración de posiciones "HAY". Este método se basa en la valoración de puestos en base a: competencias, solución de problemas, responsabilidad y condiciones de trabajo. Para lograr este resultado, la metodología utilizada, denominada *OMD Global Work Measurement*, ha sido implementada procediendo a la determinación de las posiciones equivalentes.

En aras de establecer un plan de actuación para la corrección en su caso de las desigualdades retributivas, una vez realizada la Auditoría Retributiva de Cintra Servicios de Infraestructuras, S.A., se han extraído los siguientes resultados y conclusiones:

- La identificación de posiciones de igual valor está segmentada existiendo dos niveles, los más elevados, en los que no existe comparativa de género, ya que la totalidad de sus ocupantes son hombres (17 y 18).
- La distribución por género se alinea con el sector de la construcción, con una distribución global con marcada infrarrepresentación femenina. Además, las mujeres ocupan significativamente menos posiciones de mayor responsabilidad.
- La distribución de género sitúa a las mujeres en un 33% del total de la plantilla, 7 puntos por debajo del recomendado por la normativa de igualdad (60/40), por lo que con independencia del tipo de posiciones que ocupen se deberá promover la ocupación femenina. El grupo que mayor concentración de mujeres cuenta es el 13, con un 30,77% del total del colectivo.
- En relación con salario base los resultados comparados en ambos colectivos acreditan la existencia de muy pocas diferencias, obedeciendo a la localización geográfica del colectivo de hombres en el nivel 13. Los complementos salariales derivan principalmente del desarrollo tecnológico y el desarrollo del negocio en los niveles analizados cuya ocupación es mayoritariamente hombres y que cuentan con mayores diferencias entre ellos en naturaleza y función.
- El análisis en Retribución Total demuestra en todas las posiciones la inexistencia de brechas salariales significativas por razón de género. En definitiva, el análisis retributivo indica la inexistencia de criterios y circunstancias de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sistema de compensación de la empresa.

Y las recomendaciones frente al anterior análisis serían las siguientes:

- Realizar un seguimiento anual de las diferencias a través del registro retributivo.
- Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad.
- Garantizar en los procesos de selección una presencia del género infrarrepresentado, en concreto, fomentar presencia femenina en los procesos de selección de puestos de igual valor que conllevan una mayor responsabilidad.
- En vistas a la previsible futura legislación derivada de la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial, que establecerá límites de brecha salarial de un 5%, se recomienda tomar medidas de forma progresiva para adecuarse a la futura normativa.
- Analizar las distorsiones puntuales que puedan sugerir la existencia de brecha, tanto su origen como las motivaciones.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No se han registrado casos durante el periodo analizado. Existen protocolos y acciones formativas periódicas para la prevención y sensibilización.

Conclusión.

El diagnóstico evidencia avances significativos en la implantación de políticas de igualdad y en la sensibilización de la plantilla, así como en la mejora de los procesos de selección, formación y promoción. No obstante, persisten retos estructurales, especialmente en la infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad y áreas técnicas, y en la corresponsabilidad en el ejercicio de derechos de conciliación. Cintra Servicios de Infraestructuras, S.A. reitera su compromiso con la mejora continua y la adopción de medidas evaluables que permitan avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en cumplimiento de la normativa vigente y en el marco del Plan del Igualdad del Grupo Empresarial en el que se integra.

g) Informe resumen Diagnóstico situación Ferrovial Energía, S.A.**1. Proceso de selección y contratación.**

Ferrovial Energía S.A. ha avanzado en la implementación de procesos de selección inclusivos, con formación específica en sesgos inconscientes y guías para asegurar la meritocracia. Las ofertas de empleo utilizan lenguaje neutro y se revisan periódicamente. No obstante, persisten retos estructurales del sector, como la baja representación femenina en disciplinas STEM, que limita la disponibilidad de candidatas. La empresa ha respondido con colaboraciones educativas y programas de voluntariado para fomentar vocaciones técnicas entre las jóvenes.

2. Clasificación profesional.

Se observa predominancia masculina en el grupo profesional de “Operaciones” y en niveles jerárquicos superiores. Áreas como Finanzas, Comercial y RRHH presentan mayor equilibrio. Esta distribución responde en parte a la naturaleza del sector, tradicionalmente masculinizado.

3. Formación.

La formación incorpora transversalmente la perspectiva de género. Se han desarrollado más de 150 recursos formativos sobre diversidad e inclusión, accesibles para toda la plantilla. Destacan los programas específicos para mujeres, con más de 450 participantes en el grupo y 16 en Ferrovial Energía S.A. La empresa ha promovido el acceso equitativo a la formación, aunque se identifican oportunidades de mejora en la participación femenina en áreas técnicas.

4. Promoción profesional.

Los procesos de promoción se basan en criterios objetivos y transparentes, facilitando el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y movilidad interna. Se han desarrollado programas de detección de talento femenino, aunque en el último año solo se ha registrado una promoción, correspondiente a un hombre. La empresa reconoce este reto y ha reforzado la formación en liderazgo inclusivo y sesgos para mandos intermedios.

5. Comunicación.

La empresa ha desarrollado una estrategia de comunicación interna con perspectiva de género. Se ha difundido una Guía de Lenguaje Inclusivo y se garantiza una representación equilibrada en imágenes y mensajes corporativos. Se han realizado campañas de sensibilización y se participa en iniciativas externas que refuerzan el compromiso con la igualdad.

6. Condiciones de trabajo.

La mayoría de la plantilla cuenta con contrato indefinido a jornada completa. Se han implementado medidas de flexibilidad y conciliación aplicables a toda la plantilla, pero las mujeres tienen mayor presencia en jornadas parciales y asociadas a medidas de conciliación.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Ferrovial dispone de una política interna de flexibilidad y conciliación que incluye medidas como ampliación de permisos, flexibilidad horaria y apoyo a personas con responsabilidades familiares. La empresa informa periódicamente a la plantilla sobre los derechos y medidas disponibles, promoviendo la corresponsabilidad a través de campañas y formación.

8. Infrarrepresentación femenina.

La infrarrepresentación femenina es significativa, especialmente en el grupo profesional de "Operaciones". Esta situación responde a causas estructurales del sector industrial y a la baja presencia de mujeres en formación técnica. La empresa ha adoptado medidas para revertir esta tendencia, como programas de formación, colaboraciones con universidades y participación en redes de mujeres.

9. Retribuciones.

La distribución por género muestra una marcada infrarrepresentación femenina, especialmente en puestos de No Estructura. Aunque el colectivo de Estructura tiene una mayor representación femenina (28%), esta sigue siendo limitada en roles de responsabilidad.

No se identifican criterios de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sistema de compensación. Las comparativas de salario base y complementos muestran escasas diferencias significativas entre hombres y mujeres. No obstante, se recomienda implementar acciones como el seguimiento anual del registro retributivo, revisar las retribuciones en nuevas incorporaciones, fomentar la participación femenina en procesos de selección, anticiparse a la legislación sobre transparencia salarial y analizar posibles distorsiones puntuales en las brechas salariales para reforzar la equidad retributiva.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No se han registrado casos en la organización. La empresa cuenta con un protocolo actualizado, disponible en la intranet, y realiza formaciones obligatorias sobre acoso y discriminación. Se han desarrollado campañas de sensibilización y se han difundido políticas específicas para garantizar entornos laborales seguros.

Conclusión.

Ferrovial Energía S.A. ha demostrado un firme compromiso con la igualdad de género, integrando la perspectiva de género en sus procesos, políticas y cultura organizativa. Aunque persisten retos estructurales derivados del sector industrial, la empresa ha adoptado medidas proactivas para fomentar la participación femenina, garantizar procesos inclusivos y promover la corresponsabilidad.

h) Informe resumen Diagnóstico situación Ferrovial Infraestructuras Energéticas, S.A.**1. Proceso de selección y contratación.**

Ferrovial Infraestructuras Energéticas, S.A. ha avanzado notablemente en la implantación de procesos de selección y contratación basados en la igualdad de oportunidades, aplicando criterios objetivos y formando a los equipos de selección en la detección y prevención de sesgos inconscientes. Las ofertas de empleo se redactan con lenguaje neutro e inclusivo y se revisan periódicamente para evitar estereotipos de género. No obstante, la baja representación femenina en áreas técnicas sigue siendo un reto, principalmente debido a la escasez de candidatas en disciplinas STEM, una cuestión estructural del sector energético que la empresa aborda mediante acuerdos con universidades y programas de fomento de vocaciones técnicas entre las jóvenes.

2. Clasificación profesional.

Se observa una presencia femenina significativa en áreas como Asistencia Administrativa, Contratación, Legal y Talento, aunque persiste una segregación horizontal y vertical, con predominio masculino en los niveles jerárquicos superiores y en áreas técnicas. Esta situación responde, en gran medida, a tendencias históricas y estructurales del sector.

3. Formación.

El acceso a la formación es igualitario y se ha reforzado la perspectiva de género en todos los programas formativos, con más de 150 recursos sobre diversidad e inclusión disponibles para toda la plantilla. Se han desarrollado iniciativas específicas para el desarrollo profesional de mujeres, incluyendo programas de liderazgo y habilidades directivas, y la formación es accesible en horario laboral. A pesar de estos avances, se reconoce la necesidad de seguir impulsando la participación femenina en formaciones técnicas y de liderazgo, especialmente en áreas tradicionalmente masculinizadas.

4. Promoción profesional.

Los procesos de promoción profesional en Ferrovial Infraestructuras Energéticas, S.A. se basan en criterios objetivos y transparentes, facilitando el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y movilidad interna. Se han implementado programas de detección y desarrollo de talento femenino, y en 2024 se registraron promociones de mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Sin embargo, la proporción de mujeres promocionadas sigue siendo inferior a la de hombres lo que constituye un reto a abordar.

5. Comunicación.

La empresa ha desarrollado una estrategia de comunicación interna con perspectiva de género. Se ha difundido una Guía de Lenguaje Inclusivo y se garantiza una representación equilibrada en imágenes y mensajes corporativos. Se han realizado campañas de sensibilización y se participa en iniciativas externas que refuerzan el compromiso con la igualdad.

6. Condiciones de trabajo.

La mayoría de la plantilla cuenta con contrato indefinido a jornada completa, sin diferencias significativas por sexo en la temporalidad ni en el acceso a contratos estables. Se han implementado medidas de flexibilidad y conciliación aplicables a toda la plantilla, aunque la única reducción de jornada solicitada corresponde a una mujer.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Ferrovial dispone de una política interna de flexibilidad y conciliación que incluye medidas como ampliación de permisos, flexibilidad horaria y apoyo a personas con responsabilidades familiares. La empresa informa periódicamente a la plantilla sobre los derechos y medidas disponibles, promoviendo la corresponsabilidad a través de campañas y formación. No obstante, se observa que las mujeres hacen mayor uso de las medidas de conciliación.

8. Infrarrepresentación femenina.

La empresa ha puesto en marcha acciones para incrementar la presencia femenina, especialmente en áreas técnicas y de liderazgo, logrando una representación significativa en algunos departamentos y niveles. Sin embargo, la infrarrepresentación femenina en los niveles jerárquicos superiores y áreas técnicas sigue siendo un reto estructural del sector energético e industrial, vinculado a la baja presencia de mujeres en disciplinas STEM.

9. Retribuciones.

No existen brechas salariales significativas ni discriminación directa o indirecta por razón de género en la retribución total de la plantilla, aunque persiste una ligera infrarrepresentación femenina (33%), mejorando notablemente la media del sector energético. Las diferencias salariales detectadas se deben a la diversidad de funciones y responsabilidades dentro de los mismos niveles, y se recomienda mantener un seguimiento anual del registro retributivo, revisar la equidad en nuevas incorporaciones, fomentar la presencia femenina en puestos clave y adaptarse a la futura Directiva Europea de Transparencia Salarial, consolidando así el compromiso de la empresa con la igualdad retributiva y de oportunidades.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No se han registrado casos. La empresa cuenta con protocolos actualizados, formación obligatoria y campañas de sensibilización para garantizar entornos laborales seguros.

Conclusión.

Existe en Ferrovial Infraestructuras Energéticas un compromiso sólido y sostenido con la igualdad de género, reflejado en la implantación de políticas y medidas avanzadas en todos los ámbitos analizados. Si bien se han logrado avances significativos en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección, formación, promoción y conciliación, así como en la prevención del acoso y la sensibilización, persisten retos vinculados a la infrarrepresentación femenina en áreas técnicas y niveles jerárquicos superiores.

i) Informe resumen Diagnóstico situación Siemens Control y Sistemas, S.A.

1. Proceso de selección y contratación.

La empresa ha implementado medidas para garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección, incluyendo formación en sesgos inconscientes, guías inclusivas y revisión de descripciones de puestos. No obstante, persiste una baja incorporación femenina, especialmente en perfiles técnicos, lo que refleja una realidad estructural del sector industrial y la escasa presencia femenina en disciplinas STEM. Se han desarrollado colaboraciones con universidades y programas como “Orienta-T” para fomentar vocaciones técnicas entre mujeres.

2. Clasificación profesional.

La plantilla muestra predominancia masculina en todos los grupos profesionales. Esta distribución responde en gran parte a la naturaleza del sector, altamente masculinizado, aunque se han iniciado acciones para revertir esta tendencia.

3. Formación.

La empresa ha integrado la perspectiva de género en su oferta formativa, accesible en horario laboral. Destacan programas específicos para el desarrollo del talento femenino, con más de 450 mujeres participantes, incluyendo trabajadoras de SIEMSA. La formación obligatoria en diversidad, sesgos y acoso ha sido impartida a mandos y responsables. El *Learning Center* ofrece más de 150 recursos sobre diversidad e inclusión.

4. Promoción profesional.

No se han registrado promociones en los últimos tres años, lo que se atribuye a la estabilidad

organizativa y baja rotación de la plantilla. Aun así, se han implementado medidas y herramientas para garantizar procesos de promoción inclusivos, así como programas de desarrollo de talento femenino.

5. Comunicación.

La empresa ha desarrollado una estrategia de comunicación interna con perspectiva de género. Se ha difundido una Guía de Lenguaje Inclusivo y se garantiza una representación equilibrada en imágenes y mensajes corporativos. Se han realizado campañas de sensibilización y se participa en iniciativas externas que refuerzan el compromiso con la igualdad.

6. Condiciones de trabajo.

La mayoría de los contratos son indefinidos a jornada completa, con una única mujer en jornada parcial. Las condiciones laborales son homogéneas, aunque la representación femenina es baja.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La empresa aplica la política interna de Ferrovial, que incluye flexibilidad horaria, permisos especiales, y apoyo a personas con responsabilidades familiares. La comunicación sobre estas medidas se realiza a través del manual del empleado, la intranet y sesiones formativas.

8. Infrarrepresentación femenina.

La infrarrepresentación femenina es significativa en todos los niveles jerárquicos. Esta situación se considera estructural del sector, aunque se han puesto en marcha iniciativas para revertirla, como programas de formación, sensibilización y colaboración con entidades externas.

9. Retribuciones.

Existe una fuerte segmentación por género en los puestos de igual valor, con una infrarrepresentación femenina especialmente en el colectivo de “Estructura”. Aunque no se detectan brechas salariales significativas por razón de género, sí se observan diferencias mínimas vinculadas a la responsabilidad y ubicación. Se recomienda implementar medidas como el seguimiento anual del registro retributivo, revisar la equidad en nuevas incorporaciones, fomentar la presencia femenina en procesos selectivos de responsabilidad, prepararse para la Directiva Europea sobre Transparencia Salarial y analizar distorsiones puntuales en las brechas salariales para entender sus causas.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No se han registrado casos en la organización. La empresa cuenta con un protocolo actualizado, disponible en la intranet, y realiza formaciones obligatorias sobre acoso y discriminación. Se han desarrollado campañas de sensibilización y se han difundido políticas específicas para garantizar entornos laborales seguros.

Conclusión.

El diagnóstico revela una estructura organizativa con predominancia masculina, reflejo de un sector históricamente masculinizado. No obstante, Siemsa Control y Sistemas, S.A. ha demostrado un firme compromiso con la igualdad, implementando medidas formativas, comunicativas y organizativas que promueven la igualdad. Los retos persisten, especialmente en la representación femenina y la promoción interna, pero se han identificado acciones concretas para avanzar en esta materia.

Los diagnósticos de situación negociados, como elementos esenciales para la negociación del IV Plan de Igualdad del Grupo empresarial Ferrovial, una vez acordados, han permitido a la Comisión

Negociadora definir su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, todo ello producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y consenso sobre la situación de partida de las empresas que lo conforman y sus necesidades específicas.

Estas conclusiones, fruto de los resultados del proceso de toma y recogida de datos que figuran en los diagnósticos de situación (**Anexo**), han servido para identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes en nuestras empresas para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Información precisa que ha permitido diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento, tal y como se reflejará a continuación en las diferentes áreas de actuación del Plan de Igualdad.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Producto de la negociación entre la interlocución social de los trabajadores legitimada a tal efecto y la representación empresarial, el **IV Plan de Igualdad único de Empresas del Grupo mercantil Ferrovial** contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuyas materias se desarrollan en las siguientes áreas de actuación:

- a) Responsable de Igualdad.
- b) Selección y Contratación
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo y Clasificación Profesional.
- f) Política Retributiva.
- g) Salud Laboral.
- h) Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- i) Infrarrepresentación femenina.
- j) Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- k) Protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- l) Comunicación y Lenguaje, Sensibilización.

Dentro de cada uno de estos ejes de actuación se definen los concretos objetivos a alcanzar en materia de igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar, las medidas, en definitiva, para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Y así, cada una de las medidas a implementar tiene definido un determinado alcance, de tal manera que una vez definida y descrita la acción quedaría identificado el colectivo al que va dirigido, los indicadores que evidenciarían su desarrollo y en su caso cumplimiento, el plazo y su seguimiento a tal efecto, así como el área, departamento o responsable de velar por su ejecución.

0) Responsable de Igualdad.

Objetivo: Designar la figura de una persona Responsable de Igualdad en la empresa.

Medida 0.1.	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione y supervise el Plan de Igualdad y su implementación.
Objetivo	Designar una figura de una persona responsable de igualdad de oportunidades en la empresa.
Indicador	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar. Comunicación a la plantilla del nombramiento.
Responsable	Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 0.2.	Creación de un correo electrónico específico para canalizar toda comunicación referente al plan de igualdad y gestionado por la persona responsable de igualdad.
Objetivo	Designar una figura de una persona responsable de igualdad de oportunidades en la empresa.
Indicador	Dirección de correo electrónico creada. Comunicación a la plantilla (contenido y canal utilizado). N.º de personas informadas por sexo y empresa. N.º de incidencias y comunicaciones por sexo.
Responsable	Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

1. Selección y Contratación.

Los objetivos que se persiguen se definen a continuación:

1. Garantizar que los procesos de selección y acceso a los puestos de trabajo cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades, basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.
2. Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa, y promover las condiciones necesarias para incrementar la presencia de mujeres.
3. Garantizar que las condiciones de contratación respeten el principio de igualdad de trato y oportunidades, y se basen en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

Medida 1.1.	Establecer un procedimiento de selección objetivo de obligado cumplimiento y que tenga en cuenta la perspectiva de género. Asegurará que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre-cualificaciones y sin que existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Incluirá pautas de entrevistas para no incurrir en posibles sesgos de género inconscientes.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa e incorporar mujeres en plantilla para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos.
Indicador	Contenido del procedimiento de selección con perspectiva de género. Comunicación del procedimiento a las personas que participan en la selección. N.º de personas informadas por sexo, puesto y empresa.
Responsable	Atracción de Talento.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 1.2.	En condiciones equivalentes de idoneidad para el puesto, se contratará a la mujer en las vacantes para puestos masculinizados.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa e incorporar mujeres en plantilla para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos.
Indicador	N.º de veces que se aplica la medida.
Responsable	Atracción de Talento.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 1.3.	En todas las ofertas de empleo se utilizará lenguaje e imágenes no sexistas, se incluirán mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura y se informará del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa e incorporar mujeres en plantilla para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos.
Indicador	Muestreo de un 10% de las ofertas por empresa.
Responsable	Atracción de Talento.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 1.4.	Llevar un registro de los procesos de selección por cada una de las empresas para poder hacer un seguimiento de las candidaturas y de la entrada de mujeres y hombres en la empresa por puesto.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa e incorporar mujeres en plantilla para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos.
Indicador	N.º de candidaturas y N.º de personas finalmente contratadas por sexo, puesto, vacante y empresa.
Responsable	Atracción de Talento.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 1.5.	Favorecer acuerdos con escuelas de formación profesional, universidades, centros ocupacionales y la FLC en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones, para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa para potenciar la formación necesaria que asegure un desarrollo profesional en la empresa.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa e incorporar mujeres en plantilla para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos.
Indicador	N.º de acuerdos. Contenido de los mismos. N.º de mujeres incorporadas por esta vía por puesto y por empresa.
Responsable	Atracción de Talento.
Plazo	Primer año desde la firma del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 1.6.	Realizar acuerdos con Institutos de educación secundaria para promover la incorporación de mujeres a formaciones STEM.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa e incorporar mujeres en plantilla para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos.
Indicador	N.º de acuerdos. Contenido de los mismos.
Responsable	Atracción de Talento / Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Bienal.

2. Formación.

Sus principales objetivos son:

1. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades, mediante acciones formativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, y especialmente al personal encargado de los procesos de selección, contratación, promoción y formación.
2. Contar con un plan de formación que favorezca la presencia del género infrarrepresentado en cada categoría profesional, y que, a su vez, promueva un equilibrio entre mujeres y hombres en la plantilla.

Medida 2.1.	Formación específica obligatoria en igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y sesgos de género inconscientes dirigida a las personas trabajadoras con personal a cargo y al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad en los procesos.
Objetivo	Formar en igualdad entre mujeres y hombres a la plantilla a distintos niveles y garantizar la igualdad en el acceso a la formación de la empresa.
Indicador	Contenido de la formación. N.º de personas formadas por sexo, puesto y empresa.
Responsable	Formación y Desarrollo.
Plazo	Primer año desde la firma del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 2.2.	Formación genérica en igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla enfocada a la sensibilización.
Objetivo	Formar en igualdad entre mujeres y hombres a la plantilla a distintos niveles y garantizar la igualdad en el acceso a la formación de la empresa.
Indicador	Contenido de la formación. N.º de personas formadas por sexo, puesto y empresa.
Responsable	Formación y Desarrollo.
Plazo	Dos años desde la firma del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 2.3.	Incluir módulos de sensibilización en igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla.
Objetivo	Formar en igualdad entre mujeres y hombres a la plantilla a distintos niveles y garantizar la igualdad en el acceso a la formación de la empresa.
Indicador	N.º de personas de nueva incorporación formadas por sexo y empresa. Contenido de los módulos incorporados en la formación de la nueva plantilla.
Responsable	Formación y Desarrollo.
Plazo	Desde la firma y durante toda la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 2.4.	Compartir con la Comisión de Seguimiento los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres.
--------------------	--

Objetivo	Formar en igualdad entre mujeres y hombres a la plantilla a distintos niveles y garantizar la igualdad en el acceso a la formación de la empresa.
Indicador	Contenido de la formación en igualdad entre mujeres y hombres.
Responsable	Formación y Desarrollo / Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Bienal, durante toda la vigencia del plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 2.5.	Diseñar programas de desarrollo y habilidades directivas para impulsar la promoción de mujeres en la empresa, así como seguimiento de los mismos.
Objetivo	Formar en igualdad entre mujeres y hombres a la plantilla a distintos niveles y garantizar la igualdad en el acceso a la formación de la empresa.
Indicador	Contenido e itinerario de dichos programas. N.º de horas y de mujeres formadas en dichos programas específicos por puesto y por empresa. N.º de mujeres participantes que promocionan (con puesto de origen y destino por empresa).
Responsable	Formación y Desarrollo.
Plazo	Dos años desde la firma del plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 2.6.	Recordar a toda la plantilla y con foco en las personas con personal a cargo, que la formación relacionada con el puesto de trabajo se realice dentro de la jornada laboral, presencial u online para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. Facilitar cuando sea posible, las grabaciones de aquellas formaciones que por incompatibilidades de zonas horarias no sea posible conciliar.
Objetivo	Formar en igualdad entre mujeres y hombres a la plantilla a distintos niveles y garantizar la igualdad en el acceso a la formación de la empresa.
Indicador	Comunicación de la medida. N.º de personas informadas.
Responsable	Primer año desde la firma del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 2.7.	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional (en caso necesario) a quienes se reincorporan en la empresa tras la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
--------------------	--

Objetivo	Formar en igualdad entre mujeres y hombres a la plantilla a distintos niveles y garantizar la igualdad en el acceso a la formación de la empresa.
Indicador	N.º de personas formadas en formación de reciclaje tras estas circunstancias por sexo, puesto y empresa.
Responsable	Formación y Desarrollo.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

3. Promoción profesional.

Sus principales objetivos son:

1. Garantizar que los procesos de promoción cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades, basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.
2. Promover una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de la organización, favoreciendo su acceso a todos los niveles y categorías, con el objetivo de alcanzar un porcentaje de mujeres en posiciones de dirección y mandos intermedios equivalente a su representación en la compañía.

Medida 3.1.	Establecer un procedimiento de desarrollo de talento objetivo y con perspectiva de género, donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre-cualificaciones ni competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Incluirá un procedimiento de publicación de vacantes de movilidad interna que asegure que éstas llegan a toda la plantilla.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción.
Indicador	Contenido del procedimiento de promoción con perspectiva de género. Sistema y canal establecido de publicación de vacantes. Comunicación del procedimiento a las personas que participan en la selección: N.º de personas informadas por sexo, puesto y empresa.
Responsable	Gestión de Talento.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 3.2.	En condiciones equivalentes de idoneidad, se promocionará a la mujer en las vacantes para puestos masculinizados.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción.

Indicador	N.º de veces que se aplica la medida. Candidaturas y resultado del proceso por sexo, puesto y empresa.
Responsable	Gestión de Talento.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 3.3.	Registro de los procesos de desarrollo y movilidad interna para hacer un seguimiento de la promoción de mujeres y hombres y garantizar que existe representación del sexo menos representado.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción.
Indicador	N.º de candidaturas y N.º de personas promocionadas por sexo, puesto, vacante y empresa.
Responsable	Atracción de talento.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 3.4.	Facilitar <i>feedback</i> a las candidaturas no seleccionadas en procesos de movilidad de los motivos por los que no han sido seleccionadas.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción.
Indicador	N.º de procesos de movilidad y entrevistas efectuadas.
Responsable	Atracción de Talento.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 3.5.	Se informará a las distintas áreas de negocio que tengan menos del 27% de mujeres en posiciones de dirección y mandos intermedios, que es objetivo de este Plan incrementar, siempre que sea posible, la promoción de mujeres en al menos un 15% respecto de los datos de diagnóstico.
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción. Incrementar, siempre que sea posible, la promoción de mujeres en al menos un 15% respecto de los datos de diagnóstico.
Indicador	N.º de áreas informadas con menos del 27% en puestos de dirección y mandos intermedios.

Responsable	Gestión de Talento / Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Anual, durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

4. Condiciones de trabajo y Clasificación Profesional.

Objetivos: se persigue establecer unas condiciones y un entorno de trabajo con perspectiva de género.

Medida 4.1.	Realizar una entrevista o cuestionario de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer las motivaciones de la salida de mujeres y hombres de la empresa.
Objetivo	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo y corregir las diferencias contractuales entre mujeres y hombres.
Indicador	Contenido de la entrevista o cuestionario establecido. N.º de personas que causan baja voluntaria por sexo, causa y empresa.
Responsable	RRHH.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 4.2.	Análisis anual de la distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada.
Objetivo	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo y corregir las diferencias contractuales entre mujeres y hombres.
Indicador	N.º de personas por sexo, tipo de contrato y jornada y por empresa. Comparativa.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Anual, durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 4.3.	Realizar seguimiento de los Registros Retributivos anuales, comparando retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres, para identificar posibles brechas salariales derivadas del género y la propuesta de las medidas correctoras oportunas.
Objetivo	Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde la idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo implicará el mismo salario.

Indicador	Informes de Registro retributivo.
Responsable	Compensación y Beneficios.
Plazo	Anual, durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

5. Retribución.

Objetivos: Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde a igual responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo se perciba el mismo salario.

Medida 5.1.	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.
Objetivo	Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde la idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo se percibirá el mismo salario.
Indicador	Presentación informe.
Responsable	Compensación y Beneficios.
Plazo	Desde la firma y durante toda vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 5.2.	Plan de Actuación concreto para la corrección de los casos identificados de brecha salarial de género, marcando un plazo determinado y estableciendo un porcentaje progresivo de reducción.
Objetivo	Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde la idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo implicará el mismo salario.
Indicador	Informe de acciones correctoras.
Responsable	Compensación y Beneficios.
Plazo	Anual, durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

6. Salud laboral.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

Medida 6.1.	La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de los resultados por puesto y empresa.
Objetivo	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la salud laboral.
Indicador	Informe de seguimiento por sexo, puesto y empresa.
Responsable	Seguridad, Salud y Bienestar.
Plazo	Bienal, durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 6.2.	Realizar revisión de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, incluyendo estudio de riesgos psicosociales, de conformidad con las condiciones de trabajo existentes o previstas y de las funciones que se desarrollan en los mismos, debiéndose tener en cuenta en su caso las características propias de las personas trabajadoras y por tanto la perspectiva de género y detectando así posibles barreras para la participación de la mujer en los diferentes puestos. Se considerarán las variables relacionadas con el sexo, como son la morfología de las mujeres, tanto en los sistemas de recogida de datos, epis, vestuario etc. como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
Objetivo	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la salud laboral.
Indicador	Informe de la revisión de la evaluación de riesgos para la salud incluyendo medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.
Responsable	Seguridad, Salud y Bienestar.
Plazo	Bienal, durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 6.3.	Los vestuarios, duchas, lavabos y sanitarios estarán separados para mujeres y hombres.
Objetivo	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la salud laboral.
Indicador	Existencia de espacios de vestuarios y aseos diferenciados por sexo por centro y empresa.

	Información de los centros sin implementar.
Responsable	Seguridad, Salud y Bienestar.
Plazo	Primer año desde la firma del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 6.4.	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tras el análisis y evaluación de las condiciones inherentes a las funciones que deban desempeñar las trabajadoras en proceso de <u>menopausia</u> , informará de las restricciones que deben tenerse en cuenta por la Empresa para la adaptación del puesto de trabajo, especialmente cuando estén expuestas a trabajos sometidos a temperaturas ambientales o laborales elevadas. Se comunicará, dentro del programa de asistencia psicológica gratuita para la plantilla, las posibilidades de asistencia especializada en el proceso de menopausia.
Objetivo	Integrar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral para las mujeres en proceso de menopausia.
Indicador	N.º de adaptaciones de puesto de trabajo. Comunicaciones realizadas.
Responsable	Seguridad, Salud y Bienestar.
Plazo	Primer año desde la firma del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 6.5.	La empresa realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural del que informará a la Comisión de Seguimiento.
Objetivo	Integrar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral para las mujeres durante el embarazo y en proceso de lactancia natural.
Indicador	Nº de adaptaciones de puesto de trabajo relacionadas con esta medida y tipología.
Responsable	Seguridad, Salud y Bienestar.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Se persiguen los siguientes objetivos:

1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando sobre ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, así como mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medida 7.1.	Elaboración de un folleto informativo que recoja las medidas de conciliación y corresponsabilidad, incidiendo en las mejoras disponibles en el plan de igualdad y asegurar una difusión efectiva de esta información.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	Contenido del folleto. Canal de difusión.
Responsable	Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Primer año desde la firma del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.2.	Llevar un registro diferenciado, medida por medida, del ejercicio de los derechos de conciliación existentes en la norma y las medidas de mejora del Plan de Igualdad.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de personas que ejercen cada medida por sexo y empresa.
Responsable	Gestión de RRHH.
Plazo	Primer año desde la firma del plan.
Seguimiento	Anual

Medida 7.3.	Las reuniones de trabajo se desarrollarán en su totalidad durante la jornada ordinaria, sin que puedan convocarse más allá de las 17:00 horas, sin perjuicio de la salvaguarda del servicio y obligaciones propias de determinados puestos de trabajo con exigencias horarias vinculados a otras geografías y países. Deberá tenerse en cuenta en cualquier caso la flexibilidad horaria a la que puedan estar acogidas las personas asistentes. Y se potenciará, el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.
--------------------	---

Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	Comunicación de la pauta. Estadísticas de cumplimiento. Instalación de cartelería.
Responsable	Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 7.4.	Ampliación excedencias por cuidado de familiares. 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 familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida. 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.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica por sexo y empresa.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.5.	Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo imprescindible para someterse a las técnicas que exija el tratamiento de reproducción asistida una vez iniciado éste.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica por sexo y empresa.
Responsable	Administración de Personal.

Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.6.	El permiso por matrimonio o unión de pareja de hecho, siempre que ello sea posible organizativamente y previo acuerdo con el superior jerárquico, podrá disfrutarse a lo largo de los 3 meses siguientes en el que tenga lugar el enlace. En el supuesto de que la persona trabajadora optase por esta posibilidad disfrutando de esta licencia en período diferente al que sigue al hecho causante, el mismo no podrá acumularse al permiso por vacaciones anuales.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica por sexo y empresa.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.7.	Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un mes por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho a contar desde el hecho causante. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante todo el período de esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica por sexo y empresa.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.8.	El permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que
--------------------	--

	otorga la norma o mejore el Convenio Colectivo de aplicación, se podrá ejercer de forma continua o fraccionada (jornadas completas) sin necesidad de iniciarlo el primer día del hecho causante y hasta el alta médica no hospitalaria.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica por sexo y empresa.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.9.	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	Acciones realizadas y contenido.
Responsable	Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Dos años desde la firma del Plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 7.10.	Permiso retribuido equivalente a 8 horas al año por el tiempo necesario para acudir a tutorías de menores de 12 años a cargo, y/o asistencia o acompañamiento a consultas médicas y pruebas diagnósticas de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio. Este permiso requerirá de la correspondiente justificación previa, o posterior, y no será acumulable a cualesquiera otros tipos de permisos convencionales que ya tuviera reconocidos la persona trabajadora por estos mismos hechos.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Indicador	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica por sexo y empresa.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.11.	Permiso retribuido para la pareja de la madre biológica para acompañar a clases de técnicas de preparación al parto.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de permisos solicitados.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.12.	Las personas trabajadoras podrán solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, que podrá ser aceptada, rechazada o contestada con una propuesta alternativa, siempre de forma motivada en relación con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan <u>catorce años</u> . Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de <u>catorce años</u> , el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	La Empresa informará a la Comisión de Seguimiento y Control del Plan de Igualdad del número de solicitudes cursadas en el año, el número de solicitudes

	aceptadas o rechazadas, así como las motivaciones en las que traían causa y las razones objetivas en las que la Empresa sustentó su decisión final.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual

Medida 7.13.	Las personas que soliciten una reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años, familiares dependientes o menores de 18 años hospitalizados o en tratamiento por enfermedad grave, podrán reducir su jornada realizando la misma en horario continuo.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de personas trabajadoras que han solicitado acogerse al permiso, sin realizar la pausa de la comida, desagregado por sexo.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.14.	Los empleados con, al menos tres años de permanencia ininterrumpida en la compañía (no acumulables) y previo acuerdo con su superior jerárquico, podrán solicitar un permiso de uno a tres meses como máximo (a disfrutar de manera ininterrumpida). Este permiso tendrá la consideración de permiso sin sueldo ni derechos generados en el periodo (vacaciones, pagas extras y retribución variable). Se cotizará a la Seguridad Social por el Salario Mínimo Interprofesional. Exige un preaviso de dos meses y no se podrá realizar durante ese periodo ninguna actividad remunerada ni incompatible con su actividad profesional en Ferrovial.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.15.	Los empleados podrán comprar hasta un máximo de 3 días de vacaciones durante el año natural una vez hayan disfrutado de las vacaciones del año en curso. La petición debe realizarse con una antelación mínima de 5 días a la fecha del disfrute. Cada día solicitado se descontará de la retribución fija bruta mensual atendiendo al siguiente cálculo: $\text{Retribución Fija bruta mensual} \div 30 \text{ días naturales}$. También se podrá solicitar el aplazamiento del importe asociado a los días comprados, en uno, dos o tres meses en la nómina. Dicho descuento no afectará a las bases de cotización a la Seguridad Social.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 7.16.	La acumulación en jornadas completas a la que da lugar el derecho para el cuidado del lactante equivaldrá a 14 días laborables en el supuesto de que la misma tenga lugar inmediatamente a continuación de la finalización de la baja por maternidad o paternidad y siempre y cuando la suspensión del contrato por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se disfrute de forma acumulada y no interrumpida. En otro caso, el número de días laborables a los que daría derecho la acumulación de lactancia se reducirá proporcionalmente al período que medie entre dicha acumulación y hasta que el lactante cumpla nueve meses.
Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del plan.
Seguimiento	Anual.

8. Infrarrepresentación femenina.

Objetivo: Realizar el seguimiento y visibilizar aquellos puestos de trabajo donde se han detectado infrarrepresentación femenina.

Medida 8.1.	Estudio anual, comparado, del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.
Objetivo	Realizar el seguimiento y visibilizar aquellos puestos de trabajo donde se han detectado infrarrepresentación femenina.
Indicador	N.º de personas por sexo, puesto y empresa. Comparativa anual desde los datos de diagnóstico.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Anual, durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 8.2.	Análisis de la descripción de los puestos y funciones, con perspectiva de género.
Objetivo	Asegurar que la clasificación profesional se ajusta a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, es decir, que cumplan con las exigencias del artículo 28 apartado 1 y 2 del ET, garantizando: que un trabajador tendrá igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, en realidad sean equivalentes, respetando al principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos.
Indicador	Revisión aleatoria de un 15 % de ofertas y elaboración de informe de resultados.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Anual, durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 9.1.	Creación de un Comité de atención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: Dicho Comité de atención al acoso sexual o por razón de sexo será paritario, y estará integrado por dos personas de la parte social y
--------------------	--

	dos personas por parte de la empresa todas ellas integrantes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. - Las personas integrantes de este equipo recibirán una formación sobre la especialidad de este tipo de acoso y de las garantías de confidencialidad y sigilo que acompañan al mismo. - El citado Comité tendrá las siguientes funciones: - Recibir información, de la incoación de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, informando de la localidad y Zona de la empresa en la que se haya producido la denuncia. Igualmente se informará acerca de si el expediente incoado lo ha sido en virtud de denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo, describiéndose sucintamente las conductas que han sido objeto de denuncia. - Ser informado de las medidas cautelares adoptadas, en su caso, durante la fase de investigación. - Ser informado de las conclusiones del expediente de investigación, dentro de los siete días laborables siguientes a contar desde el momento en que la persona denunciante y denunciada hayan sido informadas. - Ser informado de las medidas adoptadas, así como de la evolución posterior de dicho proceso, cuando realmente se constate la existencia de acoso sexual o por razón de sexo. - El Comité reducido salvaguardará la confidencialidad y sigilo respecto de la información facilitada por la empresa
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Indicador	Informar de la constitución del equipo reducido.
Responsable	RRHH.
Plazo	Seis meses desde la firma del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 9.2.	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sensibilización y a la identificación de conductas constitutivas de esta tipología de acoso. En este curso, se informará sobre el Protocolo que tiene la empresa y dónde encontrarlo.
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Indicador	Contenido del módulo. N.º de formaciones y N.º de horas. N.º de personas por sexo, puesto y por empresa.
Responsable	Formación y Desarrollo.

Plazo	Primer año desde la firma del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 9.3.	Formación específica en materia de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo a las personas con personal a cargo.
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Indicador	Contenido de la formación. N.º de personas formadas por sexo, puesto y empresa.
Responsable	Formación y Desarrollo.
Plazo	Primer año desde la firma del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 9.4.	Realizar acciones de sensibilización de refuerzo en aquellos centros donde haya habido algún caso.
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Indicador	Contenido. N.º de veces que se realiza por centro.
Responsable	RRHH.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 9.5.	Seguimiento de la persona víctima de acoso sexual o por razón de sexo para garantizar su protección.
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Indicador	Seguimiento realizado. Acciones implementadas.
Responsable	RRHH.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

10. Violencia de género.

Objetivo: Informar y sensibilizar a la plantilla sobre los derechos y ayudas disponibles para las mujeres víctimas de violencia de género, garantizando que cualquier empleada en esta situación conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, en con la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Medida 10.1.	Informar a la plantilla sobre los derechos legales de las trabajadoras víctimas de violencia de género y de las mejoras disponibles en la empresa a través de la Guía que se consensue en la Comisión de Seguimiento del Plan.
Objetivo	Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género y mejorar las medidas laborales de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Indicador	Difusión de la guía. Canal.
Responsable	Pertenencia e Inclusión / Comunicación.
Plazo	Primer año desde la firma del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 10.2.	Hacer un seguimiento del número de mujeres que han comunicado su condición y de las medidas solicitadas y ejercidas.
Objetivo	Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género y mejorar las medidas laborales de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Indicador	N.º de mujeres VVG y medidas de la guía a las que se acogen por empresa.
Responsable	RRHH.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 10.3.	Formación a las personas con personal a cargo sobre VG y la guía.
Objetivo	Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género y mejorar las medidas laborales de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Indicador	Contenido. N.º de personas formadas por sexo, puesto y empresa.
Responsable	Formación y Desarrollo.
Plazo	Dos años desde la firma del plan.
Seguimiento	Anual, desde el segundo año de vigencia del Plan.

Medida 10.4.	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivo	Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género y mejorar las medidas laborales de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Indicador	Acuerdos establecidos. Contenido. N.º de mujeres contratadas por esta vía por empresa.
Responsable	Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Primer año desde la firma del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 10.5.	A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.
Objetivo	Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género y mejorar las medidas laborales de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Indicador	N.º de mujeres que solicitan este permiso.
Responsable	Administración de Personal.
Plazo	Desde la firma y durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

11. Comunicación y lenguaje no sexista.

Objetivos:

1. Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa, tanto a nivel interno como en su proyección exterior, y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles para toda la organización.
2. Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y difundir el Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
4. Designar una figura de una persona responsable de igualdad de oportunidades en la empresa.

Medida 11.1.	Formar al personal encargado de la comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
---------------------	--

Objetivo	Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres de la empresa tanto a nivel interno como externo y garantizar que los medios de comunicación sean accesibles a toda la empresa.
Indicador	Contenido de la formación. N.º de personas formadas por sexo, puesto y empresa.
Responsable	Formación y Desarrollo / Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Dos años desde la firma del plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 11.2.	Realizar una revisión, incorporando la perspectiva de género, del lenguaje de los procedimientos y comunicaciones de la empresa.
Objetivo	Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres de la empresa tanto a nivel interno como externo y garantizar que los medios de comunicación sean accesibles a toda la empresa.
Indicador	Muestreo de revisiones realizadas y cambios implementados.
Responsable	Comunicación / Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Dos años desde la firma del plan.
Seguimiento	Bienal.

Medida 11.3.	Difundir a toda la plantilla el Plan de Igualdad, el protocolo de acoso y la guía de víctimas de violencia de género.
Objetivo	Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres de la empresa tanto a nivel interno como externo y garantizar que los medios de comunicación sean accesibles a toda la empresa.
Indicador	Contenido y canal de difusión.
Responsable	Comunicación / Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Primer año desde la firma del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 11.4.	Facilitar a las nuevas incorporaciones el Plan de Igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la guía de víctimas de violencia de género, para facilitar el conocimiento y uso de las medidas contempladas.
Objetivo	Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres de la empresa tanto a nivel interno como externo y garantizar que los medios de comunicación sean accesibles a toda la empresa.

Indicador	Entrega a las nuevas incorporaciones. N.º de personas en relación con el número de altas por empresa.
Responsable	Atracción y Gestión de Talento.
Plazo	Primer año desde la firma del Plan.
Seguimiento	Anual.

Medida 11.5.	Compartir con la Comisión de Seguimiento los resultados desagregados por sexo de la encuesta de clima e informe de los comentarios sobre las preguntas abiertas.
Objetivo	Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres de la empresa tanto a nivel interno como externo y garantizar que los medios de comunicación sean accesibles a toda la empresa.
Indicador	Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de los respuestas y conclusiones obtenidas en la encuesta de clima laboral.
Responsable	Cultura / Pertenencia e Inclusión.
Plazo	Anual, durante la vigencia del Plan.
Seguimiento	Anual.

CALENDARIO DE ACTUACIÓN/CRONOGRAMA.

Nº	2026				2027				2028				2029			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
0.1.																
0.2.																
1.1.																
1.2.																
1.3.																
1.4.																
1.5.																

1.6.																
2.1.																
2.2.																
2.3.																
2.4.																
2.5.																
2.6.																
2.7.																
3.1.																
3.2.																
3.3.																
3.4.																
3.5.																
4.1.																
4.2.																
4.3.																
5.1.																
5.2.																
6.1.																
6.2.																
6.3.																
6.4.																
6.5.																
7.1.																
7.2.																
7.3.																
7.4.																
7.5.																
7.6.																
7.7.																
7.8.																
7.9.																
7.10.																
7.11.																
7.12.																
7.13.																
7.14.																
7.15.																
7.16.																
8.1.																
8.2.																
9.1.																
9.2.																
9.3.																
9.4.																

9.5.																
10.1.																
10.2.																
10.3.																
10.4.																
10.5.																
11.1.																
11.2.																
11.3.																
11.4.																
11.5.																

MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Los **medios y recursos**, tanto materiales como humanos, dispuestos por la Empresa para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad deberán ser proporcionados y razonables con arreglo al calado e impacto que sus objetivos supongan para la Organización, debiendo tenerse en consideración los indicadores y plazos asociados a cada uno de ellos. Del mismo modo, y sin perjuicio de las partidas presupuestarias con las que se dota cada Dirección o área de negocio, los directores o *managers* de los departamentos responsables cursarán sus correspondientes solicitudes en caso de que necesiten recursos o asignaciones extraordinarias para la consecución de las medidas establecidas pudiendo canalizar tales peticiones a través de la Comisión de Control, Vigilancia, Seguimiento y Evaluación.

Además de la identificación expresa del departamento o responsable designado para la implantación de las medidas que recoge el Plan en cada área de actuación, consta igualmente designada en el departamento de Diversidad de la Dirección de Recursos Humanos Corporativo a la que pertenece el Grupo empresarial la **responsable de Igualdad** que, no sólo forma parte de la Comisión Negociadora del presente Acuerdo sino también de la Comisión de Control, Vigilancia, Seguimiento y Evaluación del mismo, lo que le permite analizar, valorar, adecuar y en su caso canalizar las correspondientes solicitudes que pudieran cursarse en esta materia para complementar las dotaciones presupuestarias con las que ya cuenta cada Dirección o área de negocio.

COMISIÓN DE VIGILANCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente **IV Plan de Igualdad único de Empresas del Grupo mercantil Ferrovial**, acuerdan que la vigilancia y control concreto del cumplimiento de las medidas y objetivos en él contenidas, y el seguimiento y evaluación de los mismos se realizará a través de la **Comisión u Órgano de Vigilancia, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad**, con la composición y atribuciones que más adelante se detallarán, cuyos miembros, tanto la representación de la Comisión Sindical, como los de la representación de la empresa, participan de forma paritaria presentando una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Este Órgano paritario realizará el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad de forma periódica y, aunque éstas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos, como norma general, la Comisión se reunirá de modo ordinario cada seis meses, garantizándose igualmente al menos una evaluación intermedia y otra final durante la vigencia del Plan.

En este sentido, la Comisión de Seguimiento se conformará por diez miembros, cinco titulares nombrados de entre las federaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo, y cinco por parte de la representación de la empresa en atención a las Sociedades integrantes del Plan de Igualdad único de Empresas del Grupo mercantil Ferrovial.

Se **constituye** por tanto **formalmente** la **COMISIÓN DE VIGILANCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN del IV PLAN DE IGUALDAD**, con la siguiente **composición** equilibrada entre mujeres y hombres, titulares y suplentes, tanto la de la Comisión Sindical como la de la representación de la empresa:

Quedan designados por la **representación social** los siguientes miembros **titulares**:

Doña Mónica Anguita Simón.

Doña Isabel Paula Fernández Martín.

Doña Concepción Santodomingo Jiménez.

Don José M. Martín Álvarez.

Don Jesús Moreno Guillén.

Y como **suplente**:

Don Sergio Estela Gallego.

Por su parte, la **representación empresarial** se conformará por los siguientes **titulares**:

Doña Helena Valderas Bonito.

Don Joaquín Pedriza Bermejillo.

Don José Torres Vargas.

Don Pablo García Mansó.

Doña Nuria Erradi Mesrar.

Y sus **suplentes**:

Don Alejandro Quevedo Chapero.

Doña Leire Galarza Egaña.

Son funciones principales de la Comisión de Vigilancia, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad las siguientes:

- a) Vigilar y velar por el cumplimiento de los objetivos y medidas incluidas dentro del Plan de Igualdad durante toda la vigencia del mismo.
- b) Informar a las Direcciones correspondientes acerca del contenido y alcance del Plan de Igualdad, así como sus términos facilitando las recomendaciones que sean pertinentes para su cumplimiento.
- c) Garantizar que se promueve una cultura organizativa fundamentada en la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) Realizar el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad de forma periódica, revisando el contenido y efectos de éstas cuando sea pertinente, y en todo caso cuando concurran las circunstancias a las que hace referencia el apartado 2 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- e) Validar cualquier variación, modificación, adición o eliminación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, así como cualquier otra materia que afecte a su contenido, incluido la designación y composición de sus miembros.
- f) Aprobar, cuando así se estime conveniente, y tras el análisis de la información y documentación pertinente, la inclusión de nuevas sociedades pertenecientes al Grupo empresarial dentro del ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad único de Empresas del Grupo mercantil Ferrovial.
- g) Levantar y aprobar el contenido de las Actas de las reuniones que celebre la Comisión en las que se dejará constancia de los asuntos y materias tratados durante la celebración de sus sesiones.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, INCLUYENDO EL CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.**Modificación/revisión del plan de igualdad:**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos, o de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regula la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el supuesto de que, en la aplicación, seguimiento, evaluación, revisión o **interpretación** del contenido del Plan de Igualdad, surgieran **discrepancias** cuya resolución no haya sido posible alcanzar en el seno de la Comisión de Control, Vigilancia, Seguimiento y Evaluación, sus miembros podrán acudir, a su elección, a los órganos convencionales de solución autónoma de conflictos laborales.