

DERECHOS HUMANOS

RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS

Ferrovial rechaza cualquier tipo de discriminación en todos los países en los que la compañía desarrolla su actividad y tiene un fuerte compromiso con el fomento de un ambiente de trabajo digno, respetuoso e inclusivo.

Ferrovial cuenta, desde 2014, con una Política de Derechos Humanos impulsada y aprobada por el Consejo de Administración y alineada con el Código de Ética Empresarial. El compromiso con el respeto a los derechos humanos por parte de la compañía se alinea con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los Principios Rectores de las

Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, que permiten concretar este compromiso en el ámbito empresarial.

En la Política de Derechos Humanos se establecen los procedimientos para garantizar su cumplimiento en las actividades de la compañía y promover su difusión entre sus grupos de interés. Además, garantiza el respeto a los derechos laborales de todos sus empleados y contratistas. La política está alineada con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la guía de la OCDE para empresas multinacionales y las normativas de la Organización Internacional del Trabajo. Además, la compañía se ha comprometido con los 31 principios contenidos en el Plan de Acción Nacional de Empresa y Derechos Humanos desarrollado por el Gobierno de España.

IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN

Ferrovial lleva a cabo un proceso continuo de debida diligencia. En primer lugar, en sus propias actividades y en todas aquellas que guardan relación directa con sus operaciones y servicios. En el caso de los proyectos de infraestructuras en contextos vulnerables, se analiza el impacto social y ambiental en las comunidades afectadas.

También cuenta con procedimientos de diligencia debida para prevenir actitudes y actuaciones contrarias a los derechos humanos en las relaciones con socios empresariales, proveedores y candidatos. Existe la obligación de realizar un proceso de análisis de integridad ética que incluye el ámbito de los derechos humanos antes de entablar cualquier tipo de relación comercial o de incorporar un nuevo empleado. Estos procedimientos implican la extensión de los valores de la compañía recogidos en su Código de Ética a toda su cadena de valor y establecen mecanismos de seguimiento de las relaciones comerciales.

En este sentido, la compañía ha revisado recientemente el Procedimiento de aprobación de operaciones según criterios corporativos de asignación de capital, para que en la propuesta de aprobación de todas las operaciones corporativas que se lleven a cabo se realice un análisis de si pueden menoscabar los principios éticos de Ferrovial, con especial atención a los derechos humanos, aspectos sociales, de buen gobierno y ambientales.

Internamente, la compañía promueve el respeto de los Derechos Humanos entre todos sus empleados a través de cursos sobre el Código de Ética, el de Conductas Prohibidas, y cursos anticorrupción que se van renovando periódicamente y que incluyen módulos específicos para entender las posibles implicaciones sobre los derechos humanos que se pueden presentar durante las actividades de la compañía.

En el análisis que Ferrovial realiza se identifican nuevas situaciones que afectan al respeto de los derechos humanos, como el derecho a la desconexión digital y todas las derivadas del uso y protección de los datos de las personas con las que interactúa.

MITIGACIÓN DE LAS VULNERACIONES DE DERECHOS EN LA SOCIEDAD

Tras el diagnóstico inicial en el proceso de debida diligencia, la compañía diseña planes de contingencia en los que se plantean medidas de mitigación y/o compensación del impacto según proceda.

Más allá de su propia actividad, Ferrovial se ha involucrado en iniciativas que ayudan a dar a conocer los derechos humanos y promueven medidas para su salvaguarda adaptadas a las características de cada país. En Reino Unido, por ejemplo, destaca el compromiso con la *Modern Slavery Act* del Parlamento de Reino Unido, que garantiza la prevención de hechos relacionados con la esclavitud en cualquiera de sus formas y la trata de personas.

Violencia de género

Existen situaciones de vulneración de derechos en la sociedad contra los que la compañía ha decidido movilizarse. Uno de ellos es la lacra de la violencia de género. Desde 2013 Ferrovial está adherida al proyecto “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, impulsado por el Gobierno de España, para sensibilizar a la sociedad sobre la igualdad de hombres y mujeres y en el respeto de los derechos fundamentales.

En el marco de esta colaboración, la compañía ha patrocinado un año más la carrera contra la Violencia de Género, que en su última edición contó con la participación del Consejero Delegado junto a otros 76 empleados. Además, para apoyar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se puso en marcha una iniciativa bajo el lema “construyamos un mundo libre de violencia contra la mujer” a través del servicio de *carsharing* ZITY.

El compromiso de Ferrovial, alineado con el ODS 5 de las Naciones Unidas, también recoge actividades para mejorar la inserción laboral del colectivo que ha sufrido maltrato, en la que se destaca la colabo-

ración con la Fundación Integra, que materializa con la reinserción laboral de mujeres víctimas a través de su contratación directa.

Además se ha desarrollado, en el marco del II Plan de Igualdad, un protocolo de actuación interno frente a la violencia de género en que se proporcionan pautas para fomentar la protección de aquellas compañeras que pudieran ser víctimas de este tipo de violencia.

IGUALDAD DE DERECHOS DE LA MUJER A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN STEM

Las carreras STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) constituyen los empleos del futuro, y son perfiles clave en la innovación, el bienestar social, el crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible, suponiendo además un aspecto estratégico para Ferrovial. Según los últimos datos publicados por la UNESCO, alrededor del 30% de las mujeres eligen disciplinas STEM.

Uno de los retos recogidos en los Planes de Igualdad que Ferrovial ha definido desde 2009 consiste en incrementar el número de mujeres en áreas técnicas, acorde con los perfiles clave de negocio. En este sentido, Ferrovial apuesta por la orientación laboral de los más jóvenes a través de diversas iniciativas que promuevan las carreras STEM, visibilizando el papel de las mujeres en esta área, para evitar que se produzca discriminación.

Siguiendo esta línea Ferrovial trabaja en España en el programa OrientaT junto con la Fundación Junior Achievement, en el que más de 170 voluntarios de la compañía ya han participado impartiendo talleres en centros educativos para despertar vocaciones STEM entre el alumnado.

Algunas iniciativas en 2020 se han reducido o transformado debido al confinamiento, pero se ha podido impulsar iniciativas en el mismo sentido en otras geografías. En Reino Unido, destaca el programa *STEM Girlguiding*, apoyado desde Amey, o el impulso continuo al *International Women in Engineering Day*, para sensibilizar sobre la presencia de las mujeres en carreras STEM. En Estados Unidos, ha continuado el apoyo a la *National Math and Science Initiative*, en Texas, y la iniciativa *Women in Construction Week*. El objetivo de esta iniciativa es dar visibilidad a las mujeres que trabajan en este sector y que sirvan como referente a futuras generaciones.

Estas iniciativas, alineadas con la meta 3 del ODS 4, han alcanzado a 27371 niños y niñas a lo largo de 2020.

Desde 2011 Ferrovial está adherida al Chárter de Diversidad, una iniciativa europea que se enmarca en las directivas antidiscriminación que la Unión Europea adoptó en el año 2000.

RESPUESTA ACTIVA

Ferrovial participa activamente en redes y grupos de trabajo para fomentar los Derechos Humanos en el tejido empresarial y en el resto de la sociedad, como son el *Lab* de Derechos Humanos de la Fundación SERES, el Comité Ejecutivo de la Red del Pacto Mundial o la iniciativa Alianza CEO por la Diversidad, liderada por Fundación Adecco y Fundación CEOE.

Para dar respuesta a posibles situaciones no deseadas que se puedan producir, el Canal Ético de la compañía ha sido renovado en 2020 haciendo hincapié en la descripción de las categorías relacionadas con derechos humanos, las posibles situaciones de acoso (entendido en el sentido amplio de conducta abusiva, hostil u ofensiva), las prácticas discriminatorias que se puedan presentar por ideas políticas, creencias religiosas, raza o de cualquier otro tipo y las actitudes o acciones que afecten a la libertad de expresión o de asociación.

Estas herramientas de denuncia están alineadas con el Procedimiento para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual de la Compañía y con el II Plan de Igualdad.

SALVAGUARDA DE LOS DERECHOS LABORALES

Ferrovial garantiza el cumplimiento de los derechos laborales en todos los países en los que opera, prestando especial atención al derecho a la huelga, a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Todos los empleados de Ferrovial están protegidos de una u otra manera por las regulaciones laborales de los diferentes territorios, mientras que el 70,8% de la plantilla está adherida a convenios colectivos.

Ferrovial cuenta con canales de comunicación interna, redes sociales internas y la intranet corporativa, Ferronet, que facilitan la creación de entornos de trabajo colaborativos, dinámicos y flexibles y a través de los que se promueve un entorno de trabajo saludable y la difusión de hábitos saludables entre los empleados. Estos canales han sido reforzados en 2020 por las especiales circunstancias de la pandemia, con consejos adaptados al teletrabajo y el fomento de actividades físicas que se pudieran realizar durante el confinamiento. En 2020 Ferronet registró 2.886.810 sesiones y 3.855.914 páginas vistas.