

## DERECHOS HUMANOS



FOTO: Proyecto de Juntos Sumamos desarrollado en India con la Fundación Vicente Ferrer.

Ferrovial, como compañía adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*Global Compact*) desde 2002, considera que sus principios son la base de sus actuaciones en todo el mundo y se compromete a garantizar que los Derechos Humanos son respetados en toda la organización y a lo largo de su cadena de suministro.

### RESPECTAR, APOYAR Y PROMOVER

Ferrovial ha implementado varias medidas y procedimientos en materia de Derechos Humanos. En 2014, se aprobó la Política de Derechos Humanos, de la que la Alta Dirección asegura su cumplimiento. Esta política es coherente con el Código de Ética Empresarial, los principios del Pacto Mundial

de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios Rectores de Negocios y Derechos Humanos, las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración sobre las empresas multinacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto, junto a la presencia de la compañía en los más prestigiosos índices de sostenibilidad, como *Dow Jones Sustainability* o *FTSE-4Good*, ratifica su apuesta por desarrollar sus actividades bajo estrictos criterios de Responsabilidad Corporativa.

A través del seguimiento de las incidencias recogidas en el buzón de denuncias, Ferrovial vela por el cumplimiento y el respeto de los Derechos Humanos a lo largo de toda la cadena de valor y en todos los países en los que opera.

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder a los riesgos asociados en materia de Derechos Humanos, Ferrovial lleva a cabo un proceso de *due diligence* en sus actividades principales y se apoya en un sistema integral de gestión de riesgos corporativos, *Ferrovial Risk Management*, que detecta cualquier violación de los Derechos Humanos.

En los proyectos de infraestructuras en contextos vulnerables, se analiza el impacto social y ambiental en las comunidades afectadas. En primer lugar, se lleva a cabo un diagnóstico inicial sobre temas sociales y, posteriormente, se diseñan planes de contingencia en el que se plantean medidas de mitigación y/o compensación del impacto.

Un ejemplo de esta manera de operar es la ampliación de la carretera Carrera 80 en Medellín (Colombia). El análisis previo de la situación social, cultural y económica de la región de La Iguaná, en el departamento de Antioquia, implicó que se tomaran medidas con las que lograr que la infraestructura fuera una palanca de mejora social. Así, se reubicaron alrededor de 1.600 familias a vecindarios cercanos. Este proyecto fomentó la regeneración de una de las zonas más degradadas de Medellín, además de crear más de 1.250 puestos de trabajo que impulsaron la economía de la zona.

En mayo de 2016, Ferrovial adquirió la compañía de servicios australiana Broadspectrum, que disponía de dos contratos suscritos con el Departamento de Inmigración y Protección Fronteriza del Gobierno de Australia, para proporcionar servicios de mantenimiento, atención social y seguridad a los solicitantes de asilo y refugiados en los Centros Regionales de Procesamiento (RPCs) situados en Nauru y en la provincia de Manus, en Papúa Nueva Guinea. Dichos contratos han sido objeto de controversia por parte de distintas entidades y organizaciones, opuestas a esta política de inmigración de Australia, alegando que los RPCs vulneran los Derechos Humanos.

Broadspectrum no gestiona ni opera los RPCs, pues su papel se limita a proporcionar determinados servicios a los centros, junto a otras trece empresas. Por sus características, y los altos estándares de calidad, tienen un impacto positivo en los solicitantes de asilo y refugiados. Incluyen catering, servicios sociales, seguridad, logística, transporte, limpieza o gestión de activos.

Broadspectrum cuenta con un sólido sistema de gobernanza e información, registrando e investigando todos los incidentes. Asimismo, reporta a los gobiernos locales y al Departamento de Inmigración de Australia, aquellos que se consideran críticos.

Al completar la adquisición, Ferrovial anunció que ambos contratos no eran actividades estratégicas y, por lo tanto, no formarían parte de la cartera de Broadspectrum en el futuro. En consecuencia, no participará en el proceso de licitación para la renovación de los mismos y concluiría su colaboración a la finalización de los contratos, en octubre de 2017. Mientras tanto, la compañía pondrá todos sus recursos para mejorar la vida de los solicitantes de asilo y refugiados. Su cuidado y bienestar es primordial en sus procesos, decisiones y actuaciones.

**RECHAZO A CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN**

Ferrovial no acepta ningún tipo de discriminación por motivos de edad, raza, género, religión, discapacidad, ideología política, orientación sexual u origen social, y cuenta con los procedimientos necesarios para actuar en los casos en los que así fuera preciso.

En 2015, la compañía actualizó el Procedimiento para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo, que garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen. El mismo año se firmó con los sindicatos el II Plan de Igualdad, cuyo objetivo radica, entre otros, en garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Dicho plan recoge el compromiso de Ferrovial contra la violencia de género, materializado en un protocolo de actuación interno, publicado en 2016, que proporciona pautas para

fomentar la protección de las empleadas que pudieran ser víctimas de este tipo de violencia.

En esta línea, Ferrovial está adherida desde 2013 al proyecto “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” impulsado por el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad para sensibilizar a la sociedad sobre la igualdad y en el respeto de los derechos fundamentales, con el fin de fomentar una sociedad libre de violencia de género. El compromiso de Ferrovial establece la realización de acciones de sensibilización en las que se enmarca esta iniciativa, así como acciones de inserción laboral del colectivo que ha sufrido maltrato, en la que se destaca la colaboración con la Fundación Integra.

Ferrovial garantiza los derechos de los trabajadores en todos los países donde tiene presencia, como el derecho a la huelga, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de los representantes de personal y sindicatos. Los empleados de Ferrovial están protegidos por las regulaciones colectivas laborales en los diferentes países y el 74% de la plantilla está adherida a convenios colectivos.

**PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Ferrovial promueve el respeto de los Derechos Humanos entre aquellas sociedades y comunidades en las que desarrolla su actividad y fomenta un ambiente de trabajo respetuoso y digno para todas las personas vinculadas, a través de formación y sensibilización en la materia.

Todos los cursos de formación en los niveles directivos y Administrativos sobre el Código de Ética de la compañía incluyen un módulo formativo en Derechos Humanos. Ha sido realizado por 1.912 empleados, acumulando un total de 11.697 horas desde 2010. Tras la actualización en 2014 del Código de Ética, se está desarrollando una nueva formación con un mayor alcance.

Ferrovial aprovecha su participación en foros internacionales y en programas de formación para sensibilizar acerca de la necesaria implicación de las empresas en la protección de los Derechos Humanos. Prueba de ello, es la elección de Ferrovial para ostentar la Secretaría del Comité Ejecutivo de Forética y su participación como vocal en el Comité Ejecutivo de la Red del Pacto Mundial y Fundación Seres.

**HITOS**

FERROVIAL ES MIEMBRO DEL GRUPO ASESOR DEL SECTOR PRIVADO DEL FONDO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.

PUBLICACIÓN EN 2016 DE UN NUEVO PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

**UN CANAL ETICO MÁS AMIGABLE**

Ferrovial actualizó en 2016 su canal ético, mejorando la accesibilidad y usabilidad. Junto al Código Ético de la compañía, y el resto de políticas de autorregulación, es uno de los componentes esenciales para garantizar un comportamiento ético e íntegro en las actuaciones de la empresa, asegurando la confidencialidad y el anonimato en los asuntos que traten.

El canal se basa en un buzón informático localizado en la web y en la intranet corporativa, completado con un apartado de Correos.



**PLAN ESTRATÉGICO DE RC 20.19**

Continuar fortaleciendo los sistemas vigentes para asegurar el respeto de los Derechos Humanos en la compañía y a lo largo de su cadena de valor