

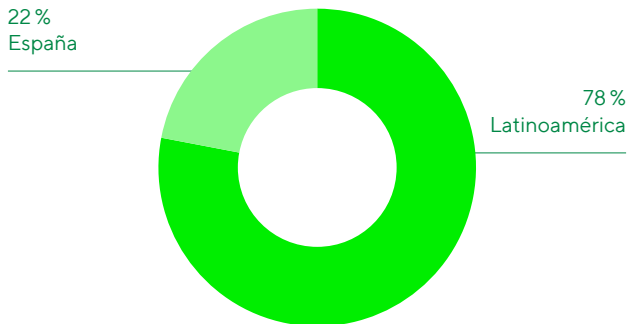
4.4 Capital humano

Enfoque de gestión	Principales actividades 2018	Perspectivas
Gestión global de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de un marco de relaciones laborales adecuado para la adaptación a los requerimientos empresariales y sociales. • Homogeneización del proceso de retribución variable, selección y <i>on-boarding</i>. • Implementación de nuevas formas de comunicación colaborativa. • Programa Comparte para involucrar a los empleados en la consecución de los objetivos y retos del <i>Plan Estratégico 2018-2022</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación de la función de Recursos Humanos en Neoenergía, extendiendo y unificando las mejores prácticas. • Refuerzo del compromiso con el Desarrollo Sostenible, potenciando los comportamientos éticos y responsables. • Digitalización de los procesos de Recursos Humanos. • Impulsar el cambio cultural, reflexionando sobre cuál debe ser la evolución de nuestros valores.
Objetivo “reducción de accidentes”	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención y/o mantenimiento de la certificación OHSAS 18001, e implantación del sistema y estándares globales de prevención de acuerdo con la política del grupo. Evaluación del grado de adecuación a los estándares globales. • Seguimiento de indicadores proactivos y reactivos entre las empresas del grupo. • Identificación y aplicación de las mejores prácticas de seguridad. Intercambio de lecciones aprendidas. Creación de grupos de mejora para promover comportamientos seguros (GPGs). • Implementar en Neoenergía el <i>Plan de Accidente Cero</i> para reducir su accidentalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir con la evaluación del grado de adecuación a los estándares globales, y con la implantación de grupos de mejora para promover comportamientos seguros, la gestión de la documentación y datos. • Completar la certificación OHSAS 18001 en las empresas del grupo aún no certificadas. • Implementar el sistema de precalificación y evaluación del desempeño de contratistas. • Realizar campañas globales de sensibilización. • Mejorar el sistema de <i>reporting</i> e indicadores globales en las empresas del grupo.
Gestión del talento	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha de los programas de desarrollo de liderazgo para jefes de equipo en todos los países. • Lanzamiento de la Encuesta de Clima a nivel global y definición de planes de acción. • Atracción del mejor talento: refuerzo de la excelencia en nuestros procesos de selección y mejora de nuestra presencia en redes sociales y en universidades de referencia. • Impulso a la cultura de aprendizaje, autodesarrollo y mejora de la experiencia usuario en formación virtual a través del lanzamiento del <i>Learning Meeting Point</i> e incremento de oferta de cursos en abierto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalización de los procesos de selección y <i>on-boarding</i>. • Implementación de herramientas de autoevaluación y recomendaciones de carrera. • Nuevo portal de movilidad. • Revisión y simplificación del modelo de competencias de gestión y liderazgo. • Consolidación del plan de desarrollo de los altos potenciales de acuerdo al modelo de aprendizaje 70-20-10. • Puesta en marcha de programas de desarrollo de habilidades para especialistas (carrera técnica). • Selección e Implantación de una plataforma de <i>mentoring</i> global. • Alineamiento del proceso de identificación de Altos Potenciales con el ciclo retributivo.
Diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de Iberdrola en el índice 2019 <i>Bloomberg Gender-Equality Index</i>. • Intercambios culturales internacionales. • Acciones de Voluntariado Corporativo para la mejora de la calidad de vida e integración de colectivos vulnerables, tales como el <i>Día Internacional del Voluntariado</i>, el programa de voluntariado internacional <i>INVOLVE</i>, el proyecto de mejora de la situación eléctrica de campos de refugiados en Etiopía o el proyecto <i>Luces y Acción</i>. Por lo que Iberdrola ha sido reconocida en la sede de Naciones Unidas con un <i>IMPACT 2030 Innovation Award</i>. • Proyecto de voluntariado de lucha contra el cambio climático en España, México y Brasil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir fomentando la puesta en marcha de iniciativas que contribuyan a la mejora de la diversidad de género en el grupo. • Continuar impulsando, mediante la acción social, la mejora de la calidad de vida de las personas en todos los países donde el grupo tiene presencia. • Promover la internacionalización de los programas sociales y estrechar lazos entre los empleados que integran la compañía a nivel global. Activar la comunidad global de voluntarios hacia la consecución de los ODS.

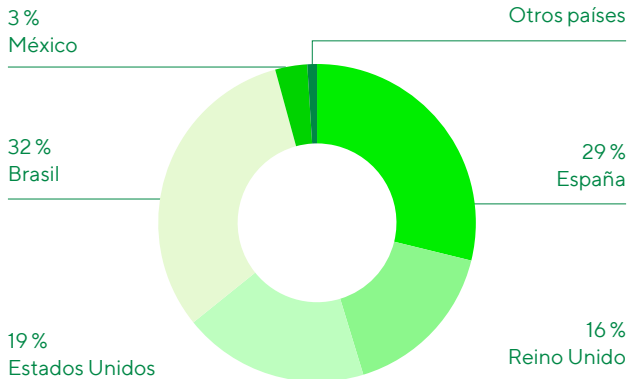
Garantizar la disponibilidad de una plantilla comprometida y cualificada en un entorno estable y seguro

Crecimiento y diversificación geográfica de la plantilla

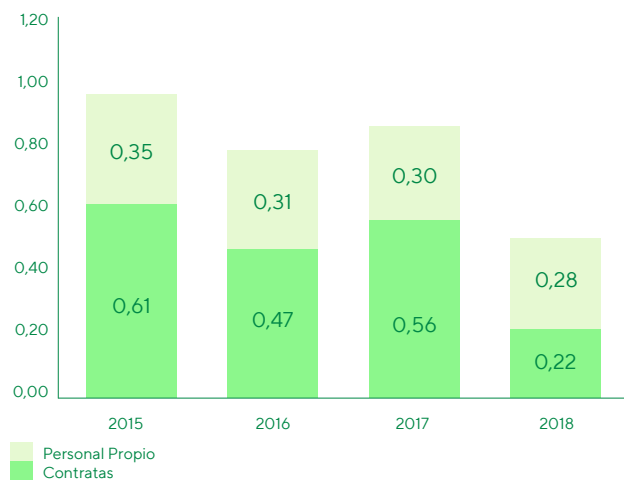
Año 2006: 16.155 empleados



Año 2018: 34.078 empleados



Índice de accidentalidad (2015-2018)⁽¹⁾:



(1) Se han consolidado los datos a Neoenergía al 100 % en todos los periodos.

Compromiso social



Diferentes momentos de las acciones de voluntariado corporativo de empleados en España, los Estados Unidos, Brasil, México y el Reino Unido.

Iberdrola comprometida con el liderazgo



En 2018 se cumplió el 10º aniversario del Energising Leadership Programme, cuyo objetivo es potenciar las habilidades de gestión y liderazgo de sus líderes en un entorno global. Por él han pasado casi 300 líderes de todos los países.