

4.4. Capital humano

	Enfoque de gestión	Principales Actividades 2019
Gestión global de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial en un clima de paz social, favoreciendo empleos estables y de calidad. • Homogeneizar los procesos de recursos humanos y avanzar en la implantación de la cultura Iberdrola en todos los países, respetando las particularidades locales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de un marco de relaciones laborales adecuado para la adaptación a los requerimientos empresariales y sociales. • Revisión de los procesos de recursos humanos adecuándolos al propósito y valores. • Mejoras en la digitalización de los procesos de objetivos, selección y <i>on-boarding</i>. • Consolidación de nuevas formas de comunicación interna colaborativa. • Integración de Neoenergía en OneHR, extendiendo y unificando prácticas y procesos.
Objetivo “reducción de accidentes”	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar prioritaria la seguridad de las personas en las instalaciones del grupo y en sus zonas de influencia, impulsando la progresiva reducción de los índices de accidentalidad y mejora de las condiciones de seguridad y salud. • Replicar en todo el grupo las mejores prácticas identificadas en materia de seguridad y salud laboral, promoviendo una cultura de excelencia en la gestión y coordinando la acción global preventiva. 	<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. Adaptación de los estándares globales a la nueva norma ISO 45001. • Seguimiento de indicadores proactivos y reactivos entre las empresas del grupo. • Creación de los grupos de mejora (GPGs) de Indicadores, Cultura de Seguridad y Digitalización para promover la innovación, los comportamientos seguros, las mejores prácticas y lecciones aprendidas. • Implementación en Neoenergía del <i>Plan de Accidentes Cero</i> para reducir su accidentalidad.
Gestión del talento	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la cualificación de la plantilla, adaptándola a un entorno de trabajo multicultural y mejorando de forma continua la empleabilidad. • Desarrollar alternativas que compensen los efectos derivados del envejecimiento de la plantilla. • Disponer de un equipo de profesionales competente, comprometido y motivado, clave para el éxito sostenido del negocio. • Gestionar de manera integrada el talento, con el objetivo de formar a los líderes futuros y prepararlos desde ahora para asumir mayores responsabilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación y medición del impacto de los programas de desarrollo de liderazgo para jefes de equipo en todos los países. • Revisión y simplificación del modelo competencias y liderazgo hacia principios de comportamientos derivados de los valores. • Implementación de herramientas de autoevaluación y recomendaciones de carrera. • Lanzamiento del nuevo portal de movilidad internacional. • Puesta en marcha de programas de desarrollo de habilidades para especialistas (carrera técnica). • Alineamiento del proceso de identificación de altos potenciales con el ciclo retributivo. • Nueva edición del programa <i>Early Career</i> - movilidad internacional.
Diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar un modelo social comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida de nuestros empleados. • Desarrollar las relaciones laborales basándose en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la promoción de la diversidad. • Crear un entorno laboral de calidad mediante una apuesta por la conciliación. • Contribuir a la consecución de los ODS para el horizonte 2015-2030 a través del <i>Programa de Voluntariado Corporativo</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de Iberdrola, por tercer año consecutivo, en el índice 2020 <i>Bloomberg Gender-Equality Index</i>. • Puesta en marcha de iniciativas de sensibilización, formación y comunicación que contribuyen a la mejora de la diversidad de género en el grupo. • Intercambios culturales internacionales. • Acciones de Voluntariado Corporativo para la mejora de la calidad de vida e integración de colectivos vulnerables (<i>Día Internacional Voluntariado</i>, programa de voluntariado internacional <i>INVOLVE</i>, <i>Luces y Acción</i>, y <i>Operación Kilo</i> global). • Voluntariado para el cuidado medioambiental, como talleres de cambio climático, reforestación, limpieza y recuperación de entornos naturales. • Voluntariado para la difusión de los ODS.

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

Diversificación geográfica de la plantilla

Año 2019:
35.374
empleados

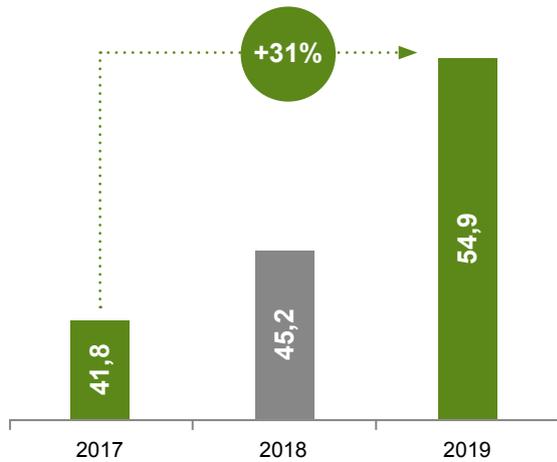


Compromiso social

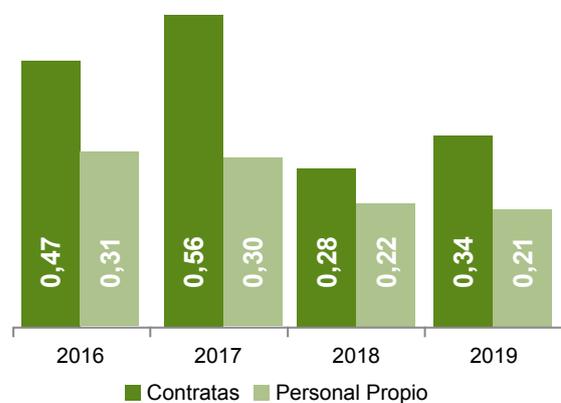


Diferentes momentos de las acciones de voluntariado corporativo de los empleados alrededor del mundo (Fotos: Brasil, México y Portugal)

Evolución de las horas de formación por empleado formado:



Mejora de los índices de accidentalidad (2016-2019)¹:



Iberdrola comprometida con el liderazgo



Acto de Graduación de la 3ª promoción del MBA in the Global Energy Industry.

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