

04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad

04.3

Contribución al equipo humano



+ 11.000

personas repartidas en 25 países



6,03 %

índice de rotación voluntaria



8,1 %

satisfacción global



134

comités de seguridad y salud en 2020



58 %

contratación indefinida



0,4 %

reducción del IFCB respecto a 2019



04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Objetivos fijados en el PES 2019-2023

Seguridad y salud y bienestar laboral



Difundir la cultura de la compañía en Seguridad y Salud, asegurando un alcance global a todos los niveles y en todos los ámbitos. **100 %**

Mantener a cero los accidentes de especial gravedad. **0 %**

Reducción paulatina del índice de frecuencia con baja (IFCB). **100 %**

Promover hábitos de vida saludable hacia los empleados de la compañía. **100 %**



Igualdad y diversidad



Alcanzar el 30 % de mujeres en el Consejo en 2020. **47 %**

Una de las comisiones del Consejo presidida por una mujer en 2023. **100 %**

Alcanzar el 12,5 % de mujeres en el Comité Ejecutivo. **48 %**

Alcanzar el 25 % de mujeres en comités de negocio.
*Debido al proceso de reestructuración no existe comparativa entre verticales.

Alcanzar el 25 % de mujeres en el Comité de Dirección. **28 %**

Alcanzar el 30 % de mujeres en mandos intermedios con respecto al total de empleados. **63 %**

Alcanzar el 35 % de mujeres empleadas con respecto al total. **74 %**

Realizar auditorías internas salariales en todas las regiones. **25 %**

Implantar medidas de conciliación laboral que permitan alcanzar los objetivos incluidos en el PES. **100 %**

Talento



Alcanzar un valor superior a siete sobre diez en las encuestas de clima a realizar cada dos años. **100 %**

Elaborar y ejecutar planes de acción sobre los resultados de las encuestas de clima. **50 %**

Mantener los programas de evaluación del desempeño anuales. **50 %**

Establecer planes de retención a medio plazo. **100 %**

Fomentar la formación (40 h / empleado) y desarrollo profesional. **77 %**

Favorecer la movilidad interna. **100 %**

Mantener e implementar nuevas medidas de conciliación para hacer de Abengoa una empresa atractiva y socialmente responsable. **100 %**

Fomentar el diálogo social. **100 %**

Fomentar el espíritu emprendedor y colaborativo como base de la gestión. **100 %**

04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

El 2020 ha sido, sin duda, un año repleto de dificultades y retos derivados de la pandemia Covid19, que Abengoa ha podido gestionar y superar, no sin esfuerzos añadidos. Los mismos se han centrado en la seguridad de cada uno de los empleados, así como en dotar de los recursos necesarios a todas las unidades operativas para poder adaptarse a la nueva realidad, principalmente, con medidas de seguridad adicionales y con la posibilidad del trabajo en remoto (cuando ha sido necesario), dando así continuidad a las actividades y cumpliendo con los planes de contingencia.

La compañía ha pasado con buena nota los momentos más duros de la pandemia en las diferentes geografías en las que opera, demostrando el compromiso y la capacidad de adaptarse a las dificultades del negocio.

Derivado de la situación actual y con un entorno tan competitivo, cambiante y lleno de retos, resulta fundamental que la compañía se centre en la retención del talento.

Sin duda, todas las personas que conforman Abengoa están demostrando una enorme responsabilidad, integridad, lealtad y esfuerzo por sacar adelante el proyecto y sin esta contribución el futuro de la compañía se vería seriamente amenazado. La gente es y seguirá siendo el elemento diferencial de la compañía.

La elevada complejidad de la situación vivida en 2020 han derivado en una disminución de un 19 % de la plantilla respecto a 2019, habiéndose finalizado el año con 11.379 empleados. [102-7](#)

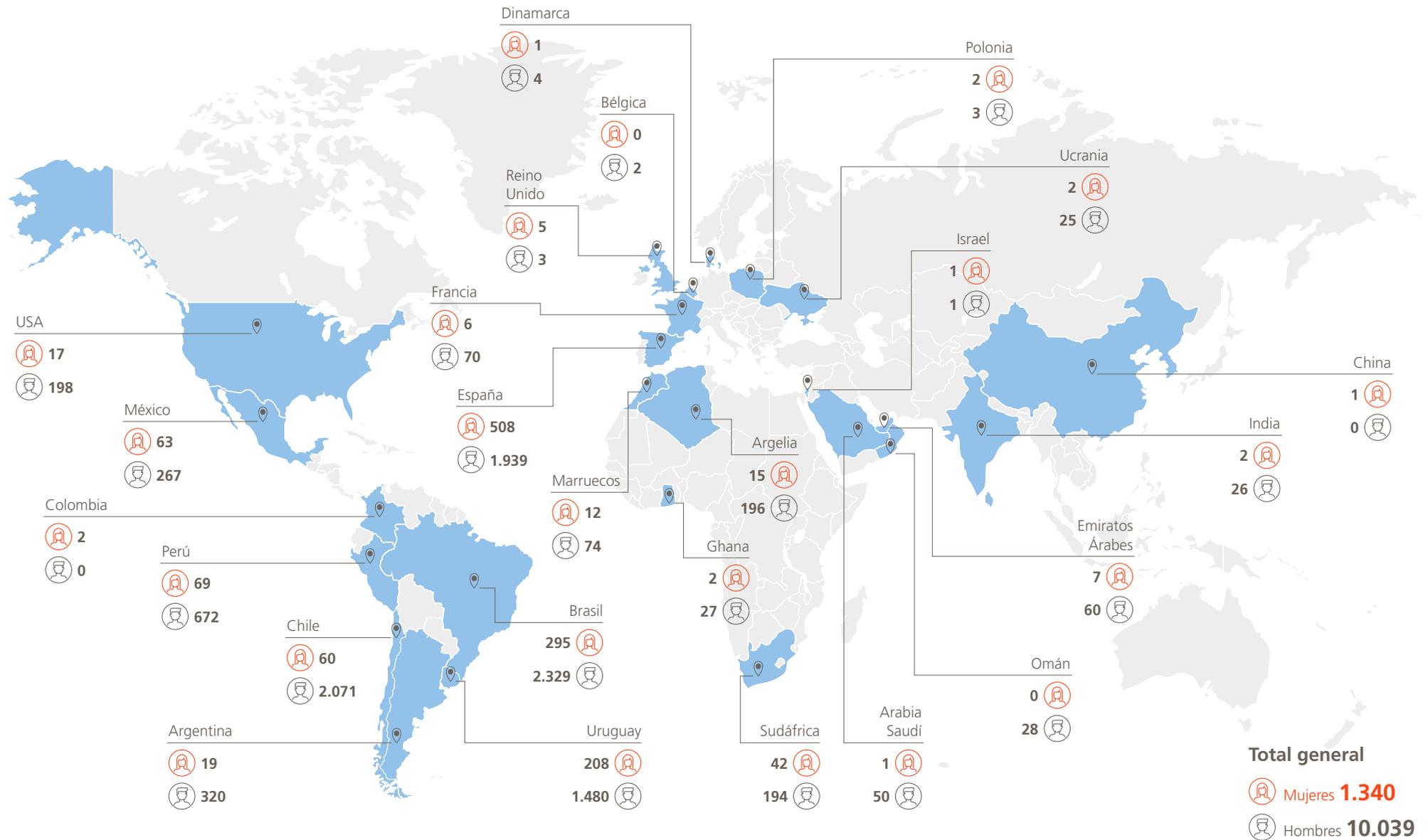
A continuación, se indican el número y distribución de empleados por género y clasificación profesional:

Categorías	Mujer	Hombre	Total	% mujeres / total categoría
Directivos	22	180	202	11
Mandos medios	55	237	292	19
Ingenieros y titulados	437	1.317	1.754	25
Asistentes y profesionales	322	599	921	35
Empleados	836	2.333	3.169	26
Operarios	485	7.671	8.156	6
Becarios	19	35	54	35
Total	1.340	10.039	11.379	6
Consejeros	1	6	7	14



04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Actualmente, la plantilla de Abengoa está distribuida en 25 países. El 22 % de la plantilla está situada en España, mientras que el 78 % se encuentra en el exterior.



04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

La distribución de la plantilla por género y categoría profesional es la siguiente: *102-8, 405-1*

Categoría profesional	Hombres			Mujeres		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Directivos	180	199	192	22	27	25
Mandos medios	237	258	691	55	63	145
Ingenieros y titulados	1.317	1.451	1.056	437	490	455
Asistentes y profesionales	599	547	624	322	327	351
Operarios	7.671	10.013	9.284	485	561	553
Becarios	35	52	47	19	37	27
Total	10.039	12.520	11.894	1.340	1.505	1.556

Atendiendo a su tipología de contrato, la distribución de la plantilla fue la siguiente: *102-8, 405-1*

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Indefinido	5.675	6.397	6.282	954	1.047	1.106	6.629	7.444	7.388
Temporal	4.329	6.071	5.565	367	421	423	4.696	6.492	5.988
Becarios	35	52	47	19	37	27	54	89	74
Total	10.039	12.520	11.894	1.340	1.505	1.556	11.379	14.025	13.450

Aunque la actividad de Abengoa está centrada en la ejecución de proyectos de construcción, cuyo empleo viene condicionado por su temporalidad, el 58 % de la plantilla tiene una relación laboral indefinida, alcanzando el **79 % en el segmento de empleados**.

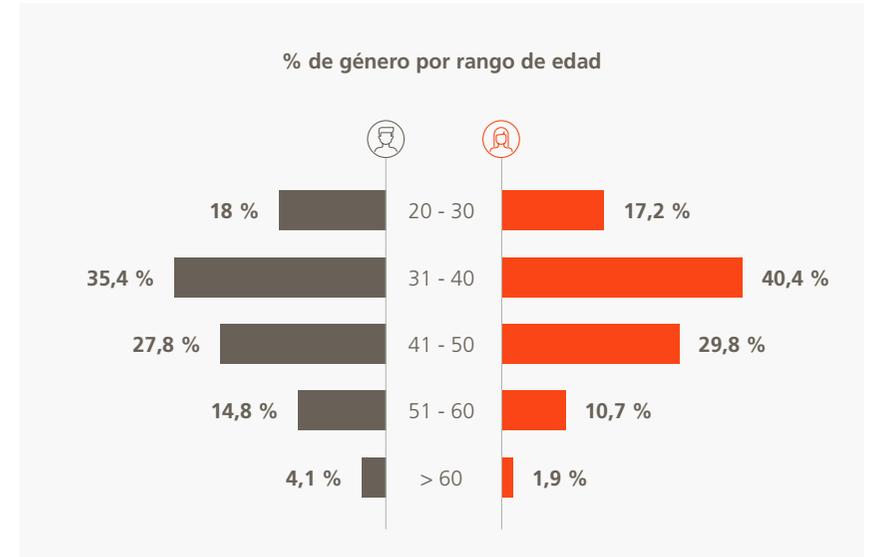
Desde una perspectiva de género, a cierre de 2020, el porcentaje de mujeres total con contrato fijo es del 71 %.



04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

La distribución de la plantilla por edad y sexo durante los últimos tres años se muestra a continuación:
102-8, 405-1

Rangos de edad	Hombres			Mujeres			Total		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
20 - 30	1.805	2.342	2.281	231	300	300	2.036	2.642	300
31 - 40	3.549	4.402	4.285	542	605	652	4.091	5.007	652
41 - 50	2.791	3.415	3.122	399	420	411	3.190	3.835	411
51 - 60	1.482	1.757	1.570	143	143	140	1.625	1.900	140
> 60	412	604	636	25	37	53	437	641	53
Total	10.039	12.520	11.894	1.340	1.505	1.556	11.379	14.025	1.556



La representación por edad y genero respecto al total de plantilla es como se detalla a continuación:

Rangos de edad	% hombres			% mujeres		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
20 - 30	88,65	88,64	88,38	11,35	11,36	11,62
31 - 40	86,75	87,92	86,79	13,25	12,08	13,21
41 - 50	87,49	89,05	88,37	12,51	10,95	11,63
51 - 60	91,20	92,47	91,81	8,80	7,53	8,19
> 60	94,28	94,23	92,31	5,72	5,77	7,69

04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Igualdad de oportunidades

Abengoa es una compañía completamente **comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades** y con la **no discriminación** por razón de género, raza, color, religión, opinión, nacionalidad o cualquier otra circunstancia.

Este compromiso y su regulación efectiva se recogen explícitamente en los Sistemas Comunes de Gestión de la compañía, que aplican a toda la organización sin excepción. Asimismo, se declaran de forma expresa en las políticas de la organización, tales como la de contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación o prevención del acoso, entre otras.

Plan de Igualdad

Abengoa creó en 2008 y actualizó en 2019 su Plan Marco de Igualdad, que queda recogido dentro de la **Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidades (OITO)** y se basa en

los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que Abengoa se adhirió en 2002. Tomando como base el Pacto Mundial de Naciones Unidas y encontrándose en el marco de la política de Responsabilidad Social Laboral (RSL) de la compañía, su cometido es abogar por la igualdad de género en toda la organización, impulsando, desarrollando y gestionando dicho plan y los planes asociados.

En el marco de este plan, la organización cuenta con un protocolo de denuncia de acoso laboral con el fin de atender cualquier situación susceptible de ser considerada discriminatoria. El Plan Estratégico de Sostenibilidad de Abengoa para los ejercicios 2019-2023 cuenta con una línea estratégica específica cuyo principal objetivo es fomentar la diversidad de género y la igualdad de oportunidades en la organización a través de la promoción de medidas que contribuyan al incremento de mujeres en puestos de mando y directivos, así como aquellas que garanticen la no discriminación y la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Comisión CITO

Dentro del Plan Marco de Igualdad, Abengoa dispone de una Comisión específica de Igualdad de Trato y de Oportunidades (CITO), cuyo objetivo es realizar un seguimiento global de los aspectos relacionados con la igualdad de género en la organización e impulsar una gestión activa que fomente y refuerce la concienciación de toda la plantilla en materia de igualdad y diversidad.

Bajo la coordinación del área de sostenibilidad y el liderazgo del director de Recursos Humanos, que es a su vez uno de los miembros del Comité Ejecutivo, la comisión está constituida por directores de las diferentes áreas de negocio y verticales y departamentos representativos que conocen las diferentes peculiaridades de las regiones o actividades.

La Comisión trata múltiples temas que se resumen en tres secciones principales:

- Análisis de estudios y experiencias relativos a igualdad, diversidad de género y brecha salarial.
- Supervisión de los datos e indicadores de Abengoa en todas las regiones.
- Establecimiento de un plan de acción con medidas concretas que permita acometer los objetivos fijados en el Plan Estratégico.

Algunas de estas acciones incluyen el planteamiento de nuevas medidas de flexibilidad en base a las circunstancias de cada centro de trabajo, la incorporación de indicadores de igualdad y diversidad en los cuadros de mando para su presentación en los comités de dirección, el establecimiento de incentivos relacionados con objetivos de igualdad, la mejora de la visibilidad y la puesta en valor del papel de la mujer en todos los ámbitos laborales.



04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Política de diversidad

El Consejo de Administración aprobó en 2019 la Política de Diversidad, que parte de la consideración de la **persona como el centro de la compañía** y del convencimiento de que, únicamente por el hecho de serlo, merece la máxima consideración y dignidad, con independencia de su raza, género, religión, nacionalidad, cultura, edad, orientación sexual y de sus capacidades diferentes, físicas o psíquicas.

Según lo anterior, la compañía se compromete a asegurar las siguientes acciones:



Prueba del compromiso de Abengoa en materia de igualdad y diversidad, la compañía se encuentra adherida al **Chárter de la diversidad de España** y al **Código EJE&CON de Buenas prácticas para la Gestión del Talento**.



Adherida desde 2018 a través de la Fundación Alares, Abengoa adquiere un compromiso con el fomento de un entorno socialmente respetuoso, económicamente sostenible y legalmente riguroso.



Abengoa se adhirió en 2019 al código Eje & CON de buenas prácticas para la gestión del talento. La adhesión a este código facilita la adopción de medidas concretas para mejorar la competitividad y los resultados de la compañía, así como acceso de la mujer a puestos de alta dirección y Consejos de Administración a la vez que reafirma el compromiso de Abengoa con la igualdad de oportunidades y la diversidad cultural.

La adhesión a este código facilita la adopción de medidas concretas para mejorar la competitividad y los resultados de la compañía, así como el acceso de la mujer a puestos de alta dirección y consejos de administración a la vez que reafirma el compromiso de Abengoa con la igualdad de oportunidades y la diversidad cultural.

La compañía ha utilizado diferentes canales de comunicación externos e internos como las redes sociales o la web para informar y sensibilizar sobre estos principios.

Además, la compañía viene desarrollando una serie de mensajes específicos para comunicar y concienciar en materia de igualdad de oportunidades, no-discriminación y diversidad, a sus grupos de interés (socios, clientes, proveedores, prensa, sociedad en

general) a través de todos los canales de comunicación de los que dispone (**cuentas de Twitter, Facebook, Instagram, Youtube y su blog, La Energía del Cambio**).

En la *newsletter* interna que, con una periodicidad mensual, envía a todos los empleados, Abengoa ha reforzado la presencia de la mujer. Esta herramienta de comunicación interna incluye información de utilidad relacionada con Abengoa y con los sectores en los que ésta opera, así como una sección llamada *Un café con*, que incluye una entrevista al empleado del mes. Durante 2020 se ha hecho hincapié en la presencia en esta sección de las mujeres de la compañía y se ha equiparado la presencia de éstas a la de los hombres. Concretamente, se ha entrevistado a una mujer por cada dos hombres (teniendo en consideración que la compañía cuanta con una distribución por sexos de 11,78 % de mujeres y 88,22 % de hombres).

En el blog de "La Energía del cambio", y como parte de estos mensajes específicos en los canales de comunicación y redes sociales, se ha publicado un artículo que pone en valor la diversidad como fuente de oportunidades para la compañía.

Mujeres en puestos directivos y de mando	2020	2019	2018
Mujeres directivas y mandos	77	90	170
%	18,22	16,45	16,14
Total directivos y mandos	494	547	1.053

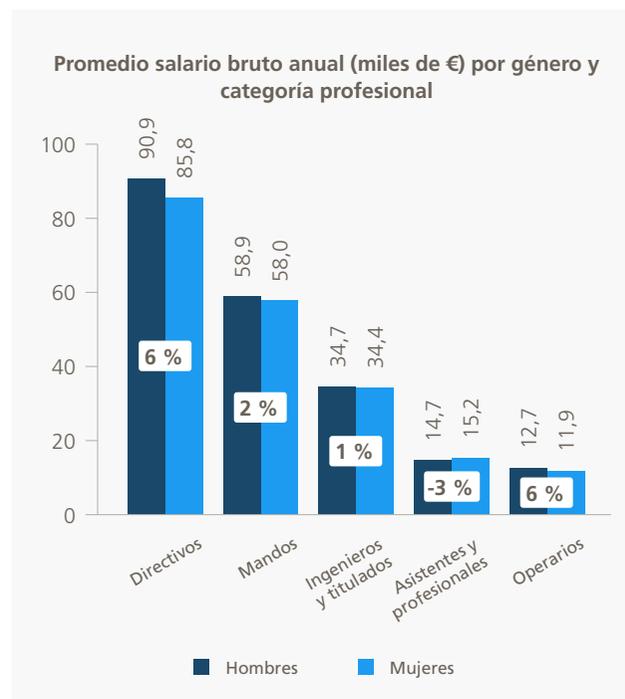
04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Política retributiva

El sistema retributivo de Abengoa atiende rigurosamente a la normativa legal de cada país, así como a los compromisos y principios que ilustran las políticas de igualdad y diversidad. En este sentido, el sistema retributivo de la organización cuida estar alineado con el mercado y **responder a las expectativas de los empleados**, siempre velando por la **objetividad, la equidad retributiva y la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres**.

En todo caso, los salarios son iguales o superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI o indicador asimilado) establecido en cada país. [202-1](#)

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias¹ por edad, género y clasificación profesional. [405-2](#)



La remuneración media de la dirección percibida en el ejercicio 2020, incluyendo salario fijo, variables² y en especie, se sitúa en 225.000 €, lo que representa una reducción del 16 % respecto a 2019.

Desglosando por género, la media de la retribución percibida por la dirección en 2020 se sitúa en 227.000 € para los directivos y en 207.000 € para las directivas, lo que representa una diferencia del 8,8 % a favor de los primeros³.

Inclusión social y creación de oportunidades

La igualdad de oportunidades para las personas con capacidades diferentes constituye para Abengoa un compromiso que va más allá de atender un mero requerimiento legal y que forma parte, de manera principal, de la cultura de la compañía.

A cierre de 2020, el número de empleados con un grado de capacidades diferentes mayor o igual a 33 % en España era de **29 personas**.

En lo relativo a gestión, la organización cuenta con los procedimientos necesarios para atender cualquier adaptación que un empleado o una nueva incorporación requiera. En este sentido, Abengoa se esfuerza por acondicionar debidamente los puestos y centros de trabajo para atender a sus empleados con capacidades diferentes.

De cara al cumplimiento de la Ley de integración social del minusválido (LISMI), Abengoa ha puesto en marcha procedimientos alternativos en aquellas sociedades que lo precisen, como la solicitud de excepcionalidad para cubrir las exigencias legales acudiendo a centros reconocidos de especial empleo, como por ejemplo para el servicio de limpieza o el personal de recepción, contribuyendo así a promover e impulsar la integración de los colectivos menos favorecidos.

¹ Incluye retribución fija, variable y en especie.

² Se computa el variable pendiente 2018 percibido en 2020. Ni en el ejercicio 2019 ni en el 2020 se estableció variable alguna.

³ La diferencia viene dada por los variables entregados en el año correspondiente al 2018.

04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

La importancia de la conciliación y la flexibilidad laboral 201-3 y 401-2

Para Abengoa, es clave lograr un clima de trabajo agradable y de conciliación fundamentado en una relación sólida, transparente, sincera y bidireccional con sus empleados. Por ello, pone a disposición de su plantilla diferentes beneficios sociales que fomentan la conciliación laboral y personal, ya que ésta redundará en una mayor motivación y compromiso de los equipos, y, por ende, en una mayor productividad y competitividad de la compañía.

La compañía pone a disposición de la plantilla diferentes medidas que fomentan la conciliación que son muy valoradas por los empleados, convirtiendo Abengoa en un lugar idóneo para trabajar:

- Flexibilidad en entradas y salidas y a lo largo de la jornada.
- Tiempos de libre disposición.
- Jornada reducida los viernes todo el año.
- Flexibilidad en el disfrute de las vacaciones.
- Mejora de los modelos de reducción de jornada.

- Cobertura médica en todos los centros de trabajo con más de 300 personas.
- Servicios de restauración en la sede central (Campus Palmas Altas).
- Retribución flexible (seguro médico, tarjeta de transporte, *ticket* restaurante, cheques guardería y formación) en las sociedades de España.
- Salas de lactancia.
- *Parking* con plazas preferentes para embarazadas y personas con movilidad reducida.

El firme compromiso que la compañía tiene con la conciliación de la vida personal y profesional hace que la organización haya implantado una serie de medidas de desconexión laboral para maximizar la eficiencia del tiempo destinado a la vida laboral y personal. Así pues, en la sede de la compañía, en Sevilla las oficinas tienen establecido un horario de apagado de luces y cierre.

Compromiso y satisfacción de los empleados

Abengoa mide la satisfacción de sus empleados a través de Encuestas de Clima Laboral que se llevan a cabo cada dos años. Este análisis permite a la organización conocer de forma directa la opinión y percepción de sus empleados en temas clave y, a su vez, identificar oportunidades de mejora e implantar nuevas iniciativas.

La última Encuesta de Clima se lanzó en 2019. El 81,9 % de la plantilla participó en la encuesta, arrojando una valoración promedio de 8,1 en términos de satisfacción global y un 9 en compromiso, en una puntuación de 1 a 10.

Los resultados reflejaron que Abengoa es considerada por sus propios empleados como una compañía **ordenada, alineada, participativa y colaborativa**, con muy **buen ambiente** y un **alto grado de compromiso**. Más del 90 % de los empleados recomiendan Abengoa para trabajar.



04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Gestión del talento

Abengoa considera que la clave del éxito empresarial radica en **atraer, desarrollar y retener el mejor talento**. Para promover el desarrollo profesional de los empleados, la compañía considera fundamental disponer de una **política formal de evaluación del desempeño**, así como de herramientas a través de las que evalúa a cada una de las personas que forman parte de su plantilla.

Cada empleado posee un plan de carrera individualizado con una formación ajustada a sus necesidades, inquietudes y expectativas y que, cada año, va adaptándose a su evolución y situación. Los retos y metas de nuestros profesionales están limitados, únicamente, por su capacidad creativa.

El éxito de Abengoa sólo se conseguirá con un equipo de gestores, mandos y directivos que sean de calidad. Por ello, Abengoa identifica a los directivos potenciales a través de programas de desarrollo. [404-2](#), [404-3](#)

Rotación voluntaria [401-1](#)



		2020	2019	2018
Género (%)	Hombre	5,92	5,17	7,83
	Mujer	6,35	5,28	7,33
Edad (%)	20 – 30	6,03	6,44	24,83
	31 – 40	7,63	6,18	47,59
	41 – 50	5,6	4,11	20,34
	51 – 60	3,18	3,98	5,52
	> 60	2,09	3,31	1,72



Generación de cantera

Abengoa siempre ha mantenido una apuesta firme y determinada por el talento joven. La compañía considera que las becas profesionales siguen siendo el mejor vehículo para atraer y desarrollar a futuros profesionales y propiciar una cantera joven que haga sostenible su modelo de negocio. La cantera de Abengoa, formada en las disciplinas propias del negocio, sigue siendo pieza clave en el crecimiento y renovación de los equipos.

Esta idea se materializa en su programa internacional de becarios, entre otras iniciativas. Dicho programa está apoyado en numerosas instituciones académicas de prestigio, universidades, escuelas de negocio e institutos de formación profesional, y atrae a estudiantes de todo el mundo, convirtiéndose en una puerta de entrada ideal para los profesionales del futuro.

Durante el ejercicio 2020 hasta un total de 135 becarios han participado con Abengoa en prácticas formativas, teniendo firmados acuerdos de colaboración con 17 instituciones formativas.



04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Formación

Abengoa es una compañía que opera en un sector muy competitivo, en el que el conocimiento y las capacidades de los empleados han de estar continuamente reforzadas con formación especializada para alcanzar los objetivos profesionales y cubrir las necesidades de los negocios.

La clave de la función del departamento de Recursos Humanos es conocer los objetivos estratégicos de la compañía y encontrar en su personal las capacidades para alcanzarlos.

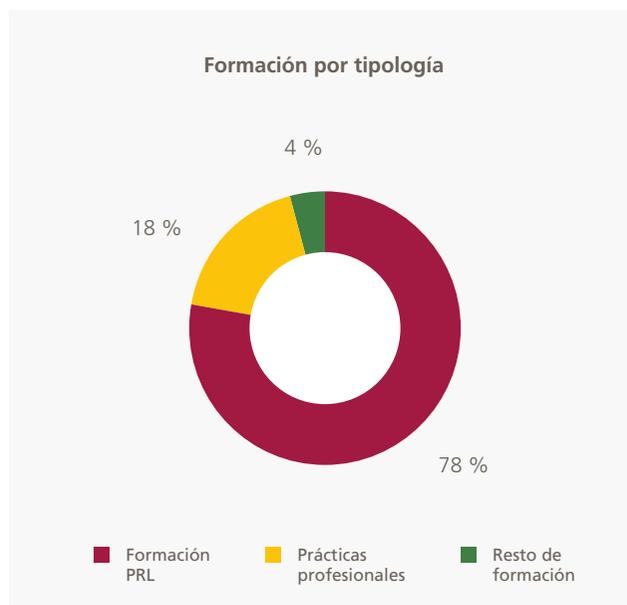
En este sentido, la formación constituye uno de los cimientos más importantes de su modelo de gestión.

Las implicaciones de la pandemia COVID-19 vivida durante 2020 han llevado a la compañía a potenciar la formación en formato *online*, a distancia, mixta o mediante tele formación y poder, así, seguir impartiendo formación de manera recurrente a los profesionales. Para ello, ha sido muy importante poder contar con la plataforma interna de formación *online* C@mpus Abengoa.

Una vez más, y en este año 2020 con más razón, dada la situación de pandemia mundial, Abengoa ha continuado teniendo como prioridad indispensable la formación en Seguridad y Salud. Asimismo, siempre teniendo en consideración los recursos y las posibilidades de acceso en cada momento y actividad, se han redirigido los esfuerzos a impartir formación técnica específica con un retorno a corto plazo.

El número de horas de formación impartidas respecto al año anterior ha disminuido un 18 %, alcanzado un total de 357.907 horas para 11.576 empleados⁴ de media en 2020, frente a 435.477 horas para 14.025 empleados en 2019.

	2020	2019	2018
Horas de formación	357.907	435.477	480.018
Prácticas profesionales	80.982	85.932	66.627
Variación de horas de formación %	-18	-11	93



El desglose de formación por categorías profesionales es como se detalla a continuación:

Categoría	Horas
Directivos	6.647
Mandos	9.430
Ingenieros y titulados ⁽¹⁾	57.106
Asistentes y profesionales	27.672
Operarios	257.053
Total	357.907

⁽¹⁾ Las horas de formación realizadas por el grupo de becarios están incluidas en la categoría de Ingenieros y Titulados



⁴ Plantilla sin becarios.

04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Protección de los derechos humanos

Para Abengoa, el respeto y la protección de los derechos humanos, tanto a nivel interno como en su área de influencia, es un compromiso ineludible.

Para garantizar la protección de los derechos de su plantilla, todas las personas que forman parte de la compañía están bajo el ámbito de aplicación de regulaciones laborales supraempresariales, independientemente de la naturaleza de sus actividades o de los países en las que se realizan. Además del amparo legal de cada país, la cobertura normativa cobra una importancia especial gracias a los convenios colectivos del sector, los territoriales o los pactos propios de empresa firmados con los trabajadores, a los representantes unitarios o a los sindicatos, según el caso. *102-41, 403-4*



Asimismo, Abengoa garantiza a los empleados, como un derecho laboral básico, que serán informados previamente de cualquier cambio estructural u organizativo que se produzca en la compañía, ya sea a título individual o a través de sus representantes, según los plazos de preaviso establecidos en la legislación y en los convenios colectivos. *402-1*

En 2020 el 95,25 % de los empleados estuvo sujeto a convenios con acuerdos de negociación colectiva, como se detalla a continuación:

País	Total	Existe acuerdos de negociación colectiva (Si/No)
Arabia Saudí	51	0
Argelia	211	211
Argentina	339	339
Bélgica	2	2
Brasil	2.624	2.624
Chile	2.131	2.131
China	1	0
Colombia	2	0
Dinamarca	5	5
Emiratos Árabes	67	0
España	2.447	2.441
Francia	76	76
Ghana	29	0
India	28	28
Israel	2	2

País	Total	Existe acuerdos de negociación colectiva (Si/No)
Marruecos	86	86
México	330	0
Omán	28	0
Perú	741	741
Polonia	5	5
Reino Unido	8	8
Sudáfrica	236	236
Ucrania	27	0
Uruguay	1.688	1.688
Estados Unidos	215	215
Total	11.379	10.838
	92,25 %	

Los compromisos derivados de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas así como el propio Código de Conducta de Abengoa inspiran la política de Responsabilidad Social Laboral de la compañía, que establece un sistema de gestión de responsabilidad social alineado con el modelo SA8000.

Durante 2020 no se han recibido denuncias en materia de derechos humanos en ninguno de los canales habilitados al respecto. *102-17, 419-1*

04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Seguridad y salud

La pandemia de la COVID-19 ha sido uno de los mayores retos a los que la humanidad se ha enfrentado en el siglo XXI, constituyendo una crisis sanitaria global sin precedentes en cuanto a alcance y velocidad de expansión.

El año 2020 ha puesto a prueba a la sociedad civil, a los gobiernos y al sector privado, independientemente de sector industrial de pertenencia, y todos han reaccionado de forma conjunta con rapidez y responsabilidad ante el avance de un virus que ha atacado ferozmente y sin previo aviso.

Desde las primeras señales de alarma, Abengoa actuó con inmediatez y solvencia, no solo para preservar la salud de todos los empleados, sino también para poner sus capacidades y recursos al servicio de todas las partes interesadas.

2020 fue un año de arduo trabajo en el que todos los negocios de Abengoa redoblaron esfuerzos, revisando procesos para conseguir trabajar pese a la distancia interpersonal impuesta por el virus, más unidos que nunca, lo cual supuso un reto importante en lo relativo a la gestión de la Seguridad y Salud en los lugares de trabajo.

Desde el primer momento se siguieron las **recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud** y de los gobiernos en los distintos países en los que la compañía opera, tanto en la adopción de medidas preventivas, como en la implementación de los procesos de desescalada.

Abengoa ha afrontado el impacto de la COVID-19 sobre la organización y sus trabajadores a través de las siguientes líneas de acción prioritarias:

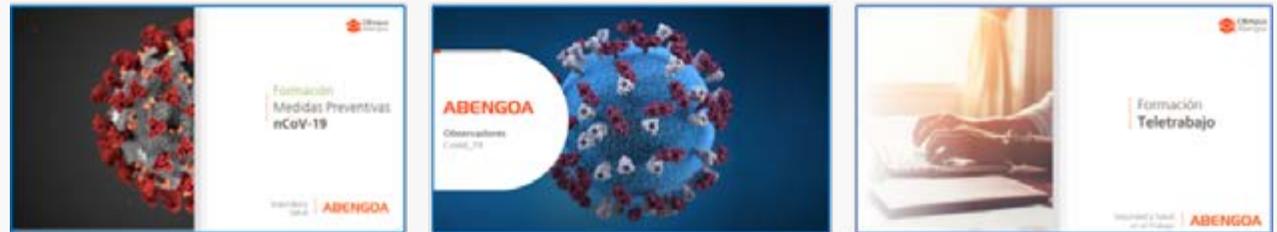


04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Cartelería



Formación especial COVID-19



Implantación de la figura de observadores COVID-19 en todos los centros de trabajo



Implantado salvapantallas con las medidas preventivas y concienciación sobre COVID-19 (tanto en ordenadores portátiles como en pantallas informativas de los edificios)



Espacio específico sobre la COVID-19 en la web interna corporativa de Seguridad y Salud, donde la información de interés se actualiza continuamente

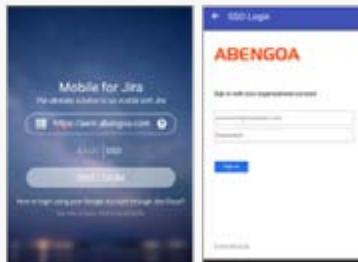


04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

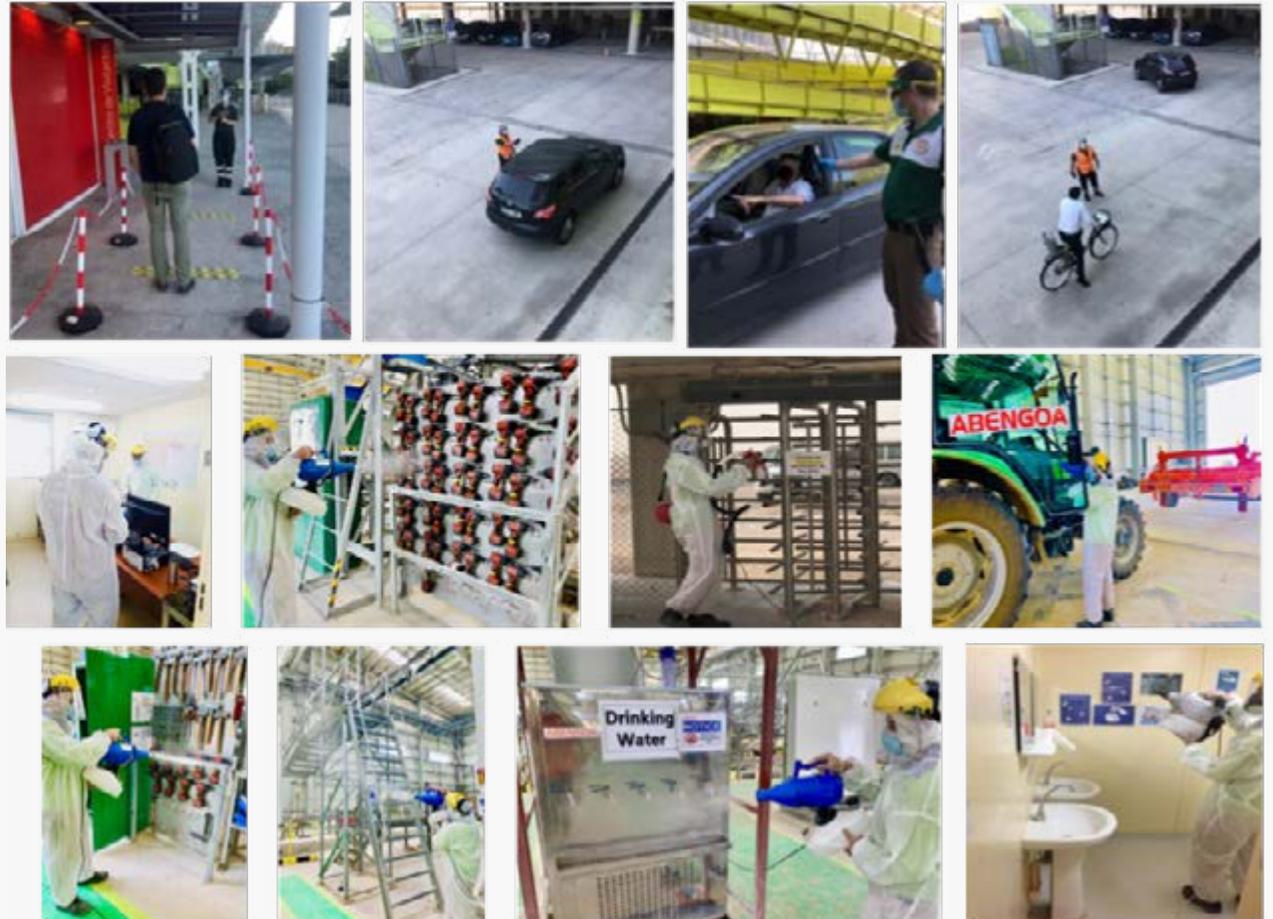
Elaboración y difusión de *newsletters* de Seguridad y Salud



Implantación y uso de una aplicación móvil para facilitar el registro de incidencias



Otras medidas implantadas en oficinas, plantas y proyectos: controles de temperatura en accesos, definición de flujos de entrada/salida de personal independientes, distanciamiento en comedores, desinfección de herramientas y equipos de trabajo, maquinaria, zonas comunes, etc.



04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Pilares de la Seguridad y Salud en Abengoa

En 2020, el sistema de gestión de seguridad y salud de Abengoa ha sido optimizado, **alineándolo a los requisitos del estándar ISO 45001**. En consecuencia, la compañía ha actualizado su política de prevención de riesgos laborales, reforzando su compromiso y adaptándola a dicha norma.

La política se basa en cinco pilares fundamentales que aplican a toda la organización, sin excepción.

En lo relativo a la comunicación, consulta y participación de la política, ésta ha sido debidamente difundida entre las partes interesadas y está disponible en la página web.



Integración

La Seguridad y Salud en Abengoa es tarea de todos y se integra en su estrategia de manera plena, abarcando el conjunto de actividades y decisiones, fomentando la consulta y participación de los trabajadores y afectando a todos los niveles de la misma.



Liderazgo

La dirección debe promover e impulsar en la organización la cultura preventiva y garantizar que todas las operaciones se realizan siempre en condiciones de trabajo seguras y saludables para todos sus empleados, planificando adecuadamente las actividades y dotando de los medios necesarios para la eliminación de peligros y la reducción de riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores.



Formación

La información y formación continua en materia de Seguridad y Salud Laboral por parte de todos es pilar básico de nuestra cultura preventiva.



Mejora continua

El sistema de gestión en Seguridad y Salud se basa en la mejora continua y se desarrolla a través de la periódica medición, evaluación y revisión de todas nuestras actividades, operaciones y centros de trabajo.



Legalidad

Todas las actividades y operaciones se deben ejecutar siempre respetando y cumpliendo la normativa aplicable en materia de Seguridad y Salud Laboral.

04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Plan de Seguridad y Salud

Abengoa dispone desde hace cuatro años de un Plan de Salud y Bienestar, cuya finalidad es la puesta en marcha de iniciativas para fomentar y divulgar temas relacionados con la salud de los empleados (fomento de la actividad física, alimentación saludable, prevención de riesgos cardiovasculares, campañas formativas específicas, etc.), así como disponer de herramientas que permitan la medición, evaluación y revisión de los centros de trabajo de manera que éstos sean cada vez más saludables.

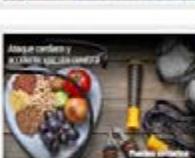
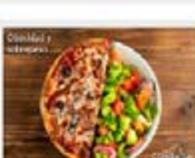
Durante 2020 se ha realizado una publicación mensual de contenido para promoción de la salud a cargo de la dirección médica de Abengoa para su difusión en todos los centros de trabajo.

Dada la situación extraordinaria de estos momentos, el plan de salud corporativo prácticamente ha sido un monográfico sobre la pandemia, sin haber dejado en el olvido otros temas de importancia, tales como los trastornos musculoesqueléticos (TME, alineado con la temática escogida por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo para la Semana Europea de la Seguridad y Salud), o la prevención de enfermedades cardiovasculares.

Gracias a dicho plan, Abengoa ha sido galardonada en 2020 en la **V edición de los Premios Innovación y Salud** de la empresa aseguradora Mutua Universal.

La candidatura de Abengoa, que competía con otras diez grandes empresas en la categoría de Gran Cuenta, ha sido reconocida con un accésit gracias a su Plan de Salud sustentado en seis puntos clave: concienciación, mejoras en la vigilancia de la salud, movilidad sostenible, alimentación saludable, fomento del deporte y ambiente saludable.

El objetivo de estos premios es “reconocer la innovación en beneficio de las personas y distinguir el trabajo de aquellas empresas comprometidas con la promoción de la salud a través de sus proyectos en la materia. Éstos deben representar soluciones innovadoras que generen mejoras en la calidad de vida y la salud de los trabajadores de la compañía”.

	<p>13/04/21 Plan de Salud. Prevención de trastornos musculoesqueléticos. ... leer más</p>		<p>11/03/21 Plan de Salud. COVID. Conocer las ideas principales sobre sus vacunas ... leer más</p>
	<p>17/02/21 Plan de Salud. COVID. Conocer las pruebas fundamentales en su estudio. ... leer más</p>		<p>4/01/21 Plan de Salud. Sedentarismo laboral ... leer más</p>
	<p>14/12/20 Plan de Salud. Enfermedades cardiovasculares. Hábitos a modificar. ... leer más</p>		<p>12/11/20 Plan de Salud. Enfermedades cardiovasculares. Conoce sus síntomas. ... leer más</p>
	<p>21/10/20 Plan de Salud. Higiene postural II. Consejos. ... leer más</p>		<p>24/09/20 Plan de Salud. Higiene postural I. Conceptos. ... leer más</p>
	<p>17/08/20 Plan de Salud. Sobrepeso y obesidad. Conductas de prevención. IV. ... leer más</p>		<p>23/07/20 Plan de Salud. Sobrepeso y obesidad. Condicionantes. III. ... leer más</p>

04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales

El sistema de gestión de prevención de riesgos laborales está implementado en todas las actividades de la compañía y cubre cuatro necesidades básicas:



Revisión por la dirección

Abengoa da gran importancia a la prevención de riesgos laborales en la gestión de la compañía, siendo éste el primer aspecto tratado en todas las sesiones del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección.

Asimismo, se celebran comités específicos con las direcciones de Seguridad y Salud de los negocios y geografías, con el fin de dar seguimiento detallado a la materia preventiva. *403-1*

A nivel de sociedad, la compañía también cuenta con comités de Seguridad y Salud liderados por la alta dirección, los cuales se reúnen mensualmente para hacer el seguimiento de las actividades y del cumplimiento de los objetivos definidos en esta materia, alertando sobre aquellos aspectos que puedan suponer riesgos para la seguridad laboral de los trabajadores, y armando los planes de acción pertinentes para la gestión adecuada de dichos riesgos.

Durante 2020, se han realizado **134 comités de Seguridad y Salud** entre los diferentes niveles organizativos descritos anteriormente.

Asimismo, dada la repercusión de la pandemia sobre las actividades de la compañía, se han llevado a cabo comités COVID diarios.



El sistema de gestión de Seguridad y Salud de Abengoa es auditado periódicamente en aras de asegurar la mejora continua de nuestros procesos y garantizar el cumplimiento del sistema con los requisitos legales, normativos, contractuales y de entorno-país asociados a los lugares donde la compañía opera.

Durante 2020, se realizaron 64 auditorías internas y 14 auditorías externas a todas las actividades del grupo.

Todas las desviaciones se gestionan a través de la herramienta de gestión de incidencias Abengoa Easy Management.

Para detectar de forma proactiva los posibles sucesos que puedan materializarse en un accidente, se estableció el **Total Recordable Deviation Rate (TRDR)***, indicador mediante el cual se registran *near miss*, actos y condiciones inseguras en la herramienta informática Abengoa Easy Management (AEM). A cierre de año, se habían registrado 7.969 desviaciones, con un TRDR de 200 a nivel global.



comite_covid19@abengoa.com

04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

Evolución de la siniestralidad

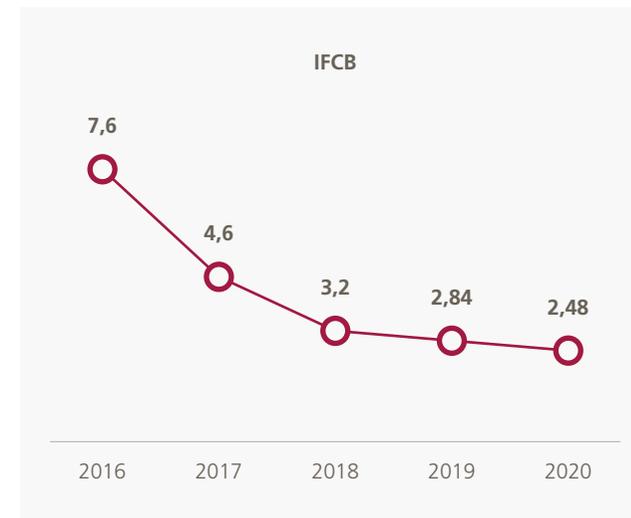
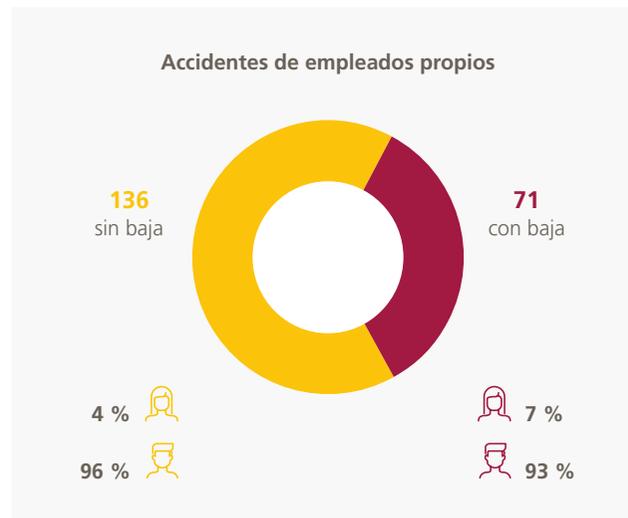
Abengoa cree firmemente en los beneficios de la aplicación práctica de la pirámide de seguridad de Bird, investigando actos y condiciones inseguras que puedan registrarse en los lugares de trabajo, profundizando en su árbol causal, y configurando los planes de acción pertinentes, con objeto de reducir la posibilidad de ocurrencia real de daños a las personas o a las instalaciones.

En este mismo sentido, el **objetivo de Cero Accidentes** continúa siendo prioritario de Abengoa en el ámbito de la seguridad y salud. En 2020 se ha registrado un accidente fatal en un proyecto, por lo que el objetivo no se ha podido cumplir este año. No obstante, se están tomando las medidas necesarias para que este tipo de accidentes no vuelva a ocurrir.

Personal	2020	2019	2018
Propio	1 (hombre)	1 (hombre)	–
Subcontratado	–	–	–



El resumen de accidentes de empleados propios desglosado por género es como se detalla a continuación:



Año	Índice de frecuencia general ⁽¹⁾	Índice de frecuencia con baja	Índice de gravedad ⁽²⁾	Nº de accidentes de trabajo con baja	Nº de accidentes de trabajo sin baja
2020	6,24	2,48	0,07	99	150
2019	7,09	2,84	0,05	136	205
2018	7,5	3,2	0,07	149	201

Los datos de accidentalidad facilitados corresponden al personal propio y subcontratado.

⁽¹⁾ Número de accidentes totales (sin baja + con baja) / horas trabajadas × 1.000.000

⁽²⁾ Número de jornadas laborales perdidas / horas trabajadas × 1.000

04. Desempeño y contribución a la sostenibilidad / 04.3. Contribución al equipo humano

El dato de siniestralidad de personal propio desglosado por género se detalla a continuación:

Genero	Índice de frecuencia general ⁽¹⁾	Índice de gravedad ⁽²⁾	Número de accidentes con y sin baja
Hombre	9,85	0,10	196
Mujer	4,18	0,12	11

⁽¹⁾ Número de accidentes totales (sin baja + con baja) / horas trabajadas x 1.000.000

⁽²⁾ Número de jornadas laborales perdidas / horas trabajadas x 1.000

El dato de siniestralidad de personal propio y subcontratado se detalla a continuación:

Personal propio	IFG	IFCB	IG	ACB
2020	9,17	3,14	0,10	71
2019	8,84	3,22	0,11	89
2018	10,72	4,9	0,14	126
2017	13,3	6,6	0,15	173

Personal subcontratado	IFG	IFCB	IG	ACB ⁽³⁾
2020	2,40	1,60	0,03	28
2019	4,72	2,29	0,04	47
2018	3,5	1,1	0,01	24
2017	3,1	1,6	0,02	27

⁽³⁾ Accidentes con baja

Logros en el ámbito de la seguridad y salud

- **Xina Solar**: alcanzados 1.000 días sin accidentes con baja.
- **Plataforma Solar de Écija (Abengoa O&M)**: alcanzados seis años sin accidentes con baja.
- **Ain Beni Mathar (Abengoa O&M)**: alcanzados seis años sin accidentes de trabajo con baja en la planta híbrida solar-gas de Marruecos.
- **Abengoa Sudáfrica**: alcanzados dos años sin accidentes con baja en las centrales eléctricas de O&M en Sudáfrica.
- **Plataforma Solar de Extremadura (Abengoa O&M)**: alcanzados seis años sin accidentes con baja.
- **Abengoa O&M** supera los dos años sin accidentes con baja en la plataforma solar de El Carpio.

Fruto del buen desempeño en seguridad y salud, varias de las actividades de Abengoa han recibido reconocimientos durante 2020:

- Abengoa en Uruguay, galardonada por UPM – Forestal Oriental por su desempeño en seguridad y salud.
- V edición de los Premios Innovación y Salud organizados por Mutua Universal: recibido Diploma de reconocimiento por el Plan de Salud corporativo.
- Abengoa galardonada en Chile por Mutual de Seguridad en su campaña “Comprometidos con la Seguridad Vial 2019”.
- Reconocimiento a Abengoa en Chile en el cuadro de honor de la Cámara Chilena de la Construcción, en la máxima categoría de seis estrellas, por sus indicadores de accidentabilidad en el periodo 2019.
- Abengoa obtiene el primer y tercer puesto en los premios anuales de seguridad y salud de la FEM (The Federated Employers Mutual Assurance Company) en Sudáfrica.

