

08.1

Nuestro equipo



Hemos alcanzado una posición de liderazgo gracias a nuestra gente

El verdadero **motor de Abengoa** es su **gente**. Es la pieza clave de la compañía, fuente de diferenciación y ventaja competitiva para la empresa. Por eso, atraer, desarrollar y retener el talento es una prioridad estratégica para la organización.

La integridad, la creatividad, el compromiso y la profesionalidad son algunos de los valores que hacen único al equipo humano de Abengoa, que comparte con la compañía su apuesta por el desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático.

Nuestro equipo en cifras

En 2012, fruto del compromiso de Abengoa con su gente, el equipo de personas que conforman la compañía **ha seguido aumentando**, sobre todo en geografías como Asia y Latinoamérica. Es de destacar también el incremento de plantilla que se ha producido en Europa en un entorno económico como el actual.

A 31 de diciembre de 2012 Abengoa contaba con **26.402 personas**, un **19 % más** que al cierre de 2011.



Áreas de actividad	2012	2011	2010	% 12-10
Ingeniería y construcción	18.094	14.089	13.282	36,2
Infraestructura concesional	301	309	127	137
Producción industrial	8.007	7.863	7.030	13,9
Total	26.402	22.261	20.445	–

Variación porcentual en la creación de empleo por geografías	2012	2011	2010
España	0,13	8,64	5
Europa	5,48	(1,43)	17
Norteamérica	19,90	42,96	(2)
Latinoamérica	31,63	7,45	15
África	(10,79)	(6,63)	(23)
Asia	52,53	30,34	12
Oceanía	133,33	–	1

La distribución de la plantilla por tramos de edad, la media y su evolución durante los últimos tres años ha sido:

Pirámide de edad (%)	2012	2011	2010
>60	3,2	3,2	2,6
51-60	11,3	11,7	10,7
41-50	20	20,5	18,7
31-40	36	35,4	32,5
20-30	29,6	29,3	28,9

Edad media (años)	2012	2011	2010
Media plantilla	37,1	37,3	36,95
Media hombres	37,6	37,8	37,4
Media mujeres	34,2	34,7	34,6

El porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla en 2012 ha sido del 15,2 %, y sobre el total de la categoría de empleados, del 30,66 % frente al 29,05 % del año anterior.

Según la naturaleza de su relación laboral, distinguiendo entre empleados y operarios, el índice global de personas con contrato indefinido en 2012 fue del 43 %.

Relación laboral	2012		2011		2010	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Empleados	48,13	51,87	59,27	40,73	66,2	33,8
Operarios	38,53	61,47	43,78	56,22	43,8	56,2

Abengoa presta especial interés a las bajas voluntarias no deseadas, por la pérdida de talento que estas suponen. Esta rotación de empleados fue del 0,53 %, lo que ha supuesto una reducción con respecto al 2011 del 0,35 %. Los índices de rotación por región y por género fueron los siguientes:

Región	Índice de rotación no deseada 2012 (%)	Índice de rotación no deseada 2011 (%)
África	0,50	0,40
Asia	–	0,35
España	0,60	0,81
Europa	0,40	2,54
Latinoamérica	0,35	0,50
Norteamérica	0,97	2,11

Género	Índice de rotación no deseada 2012 (%)	Índice de rotación no deseada 2011 (%)
Hombre	0,62	0,93
Mujer	0,31	0,75

La legislación española garantiza la reincorporación al puesto de trabajo tras un periodo de descanso maternal o paternal.

En Abengoa, el 99,5 % de los empleados que solicitaron una baja paternal o maternal en 2012 se reincorporaron. De ellos, el 99,56 % fueron hombres y el 99,3 %, mujeres.

En 2012 nuestros empleados recibieron más de 1,7 M de horas de formación

Formación

Para ser **competitivos** y encontrar el camino hacia la **excelencia** Abengoa apuesta por la formación de las personas que integran la organización.

La compañía considera el **conocimiento de sus empleados** uno de los **mayores capitales** de la **organización**, por ello elabora de forma anual planes individuales de formación y pone a disposición de los empleados, gracias a su política de alianzas con las mejores escuelas y universidades del mundo, programas de estudios actualizados e innovadores, adaptados a las exigencias del mercado, que se actualizan periódicamente para ofrecer nuevas temáticas y adaptarse a las necesidades de las personas que trabajan en Abengoa.

El **objetivo principal**, por tanto, es garantizar la **satisfacción del empleado** y **mejorar su desempeño**, en un intercambio de beneficio mutuo.

Intervención del consejero delegado en la inauguración del PDDA 2012, el 5 de noviembre de 2012.



Impartimos 29.601 horas de formación sobre el desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático en 2012

Planes de formación

El plan de formación de Abengoa contempla todas las materias necesarias para disponer de un equipo de profesionales altamente cualificados y comprometidos con la cultura de la compañía. Entre otros, habría que destacar los siguientes programas:

- **Formación corporativa:** transmite la cultura de la compañía.
- **Formación general:** busca el perfeccionamiento profesional del empleado en cualquiera de las disciplinas relacionadas con su puesto.
- **Formación en prevención de riesgos laborales:** refuerza a diferentes escalas la importancia de promover y respetar las condiciones de seguridad en el trabajo y el uso de los elementos de protección.
- **Idiomas:** son considerados claves en un entorno global de continuo crecimiento internacional.
- **Prácticas profesionales:** transmiten el compromiso de la compañía por la formación laboral en empresas.
- **Formación en gestión de aspectos ambientales:** ayuda a asimilar y entender el compromiso de la organización con la sostenibilidad. Durante 2012 se impartieron 29.601 horas de formación sobre desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático.
- **Formación en desempeño medioambiental:** mantiene actualizados los conocimientos de todos los usuarios del Sistema Integrado de Gestión de la Sostenibilidad (SIGS) y de las personas involucradas en conseguir las certificaciones ISO 14064.
- **Formación en derechos humanos y anticorrupción:** hace especial hincapié en las políticas de derechos humanos de Abengoa y en su código de conducta, y se imparte al 100 % de los empleados de la compañía.
- **Formación on-line sobre el Inventario de GEI:** formación sobre la actualización del Sistema Integrado de la Gestión de la Sostenibilidad (SIGS).

El promedio de **horas de formación** por empleado en 2012 fue de **67,8**.

Por actividad	Horas lectivas 2012	Horas lectivas 2011
Infraestructura concesional	34.236	12.775
Ingeniería y construcción	1.037.728	1.017.598
Producción industrial	719.214	420.990
Total general	1.791.177	1.451.363

Por actividad	Total asistentes 2012	Total asistentes 2011
Infraestructura concesional	2.134	539
Ingeniería y construcción ⁽¹⁾	100.885	103.789
Producción industrial	75.251	94.412
Total general	178.270	198.740

(1) Se ha excluido en los datos de 2011 los cursos formativos de PRL en los proyectos en construcción.

Por categoría de formación	Horas realizadas 2012	Horas realizadas 2011
Formación idiomas	113.346	126.832
Formación corporativa	225.973	191.713
Formación prevención de riesgos ⁽¹⁾	451.034	420.407
Formación general	313.973	204.072
Prácticas profesionales	686.851	508.338
Total general	1.791.177	1.451.362

(1) Del total de horas lectivas dedicadas a la prevención de riesgos, 13.693 corresponden a formación sobre enfermedades graves.

Por categoría de formación	Total asistentes 2012	Total asistentes 2011
Formación idiomas	4.611	3.806
Formación corporativa	67.428	66.178
Formación prevención de riesgos ⁽¹⁾⁽²⁾	59.285	91.298
Formación general	45.633	36.787
Prácticas profesionales	1.313	671
Total general	178.270	198.740

(1) Del total de asistentes a la formación a la prevención de riesgos, 3.711 atendieron a cursos de enfermedades graves.

(2) Se ha excluido en los datos de 2011 los cursos formativos de PRL en los proyectos en construcción.

Abengoa Universidad

En 2011 se puso en marcha un nuevo concepto de formación: Abengoa Universidad, que desarrolla programas formativos para los empleados de la compañía en colaboración con universidades y escuelas de negocios de reconocido prestigio mundial.

A lo largo de 2012 se completaron 30 promociones, con un total de 855 alumnos (frente a los 540 del año anterior), en 9 países diferentes. Los programas formativos que se desarrollaron fueron los siguientes:

- **Programa de Dirección de Proyectos de Abengoa (DPA):** el contenido de este programa se basa en los procedimientos internos de Abengoa y ha permitido formar a numerosos profesionales en Europa, EEUU, Latinoamérica y China.
- **Programa Jefatura de Obra de Abengoa (JOA):** proporciona una visión global de la gestión de obra y perfecciona las competencias de los jefes de obra. Actualmente ya se han beneficiado del programa 355 empleados de España, EEUU y Latinoamérica.
- **Programa de Habilidades Directivas de Abengoa (PHDA):** desarrolla y potencia el liderazgo de los gestores de Abengoa como referentes de la organización. Este año, más de 400 profesionales han participado en las distintas ediciones de España, EEUU, México, y Abu Dhabi.
- **Programa de Desarrollo Directivo de Abengoa (PDDA):** ofrece una visión global de la compañía, de su estrategia y sus procesos con el fin de potenciar el desarrollo y liderazgo de los directivos de Abengoa. En 2012 comenzó la segunda edición en España, que finalizará en junio de 2013, y que cuenta con 41 alumnos. La primera, que se celebró en EEUU, contó con la colaboración del McDonough School of Business de la Universidad de Georgetown, Washington DC.
- **Programa de Gestión Industrial de Abengoa (PGIA):** el programa fija los conceptos universales en la gestión industrial recogiendo las mejores prácticas internacionales. En el mes de octubre finalizó la primera edición.
- **Programa de Gestor Tecnológico de Abengoa (PGTA):** refuerza las capacidades que deben reunir los gestores tecnológicos de Abengoa. La primera edición, que comenzó en 2012, contó con la colaboración de la Deusto Business School.

Para poner en marcha esta iniciativa Abengoa mantiene alianzas con escuelas y universidades de reconocido prestigio, como la Loyola Leadership School, perteneciente a la Universidad Loyola de Andalucía (España); ESADE (España); el Instituto Químico de Sarriá –IQS– (España); la Universidad de Deusto y la Deusto Business School (España); la Universidad de Georgetown y la McDonough Business School (EEUU); la Universidad de Santa Clara (EEUU); la Thunderbird Global Business School (EEUU); la Universidad Iberoamericana (México); St. Xavier’s College (India); la Universidad de Zayed (Emiratos Árabes Unidos); la Universidad Pacífico (Perú); la Universidad Pontificia Católica de Río de Janeiro (PUC) y el Instituto de Administração e Gerência (IAG) (Brasil); la Universidad Católica (Uruguay) y la Universidad Alberto Hurtado (Chile).



Además, Abengoa Universidad cuenta con un espacio virtual propio diseñado para facilitar la comunicación entre profesores y alumnos.



Identificamos a los potenciales directivos para ayudarles a desarrollar su talento

Desarrollo, retención y atracción del talento

Abengoa cuenta con un modelo de gestión por competencias que permite la evaluación anual del desempeño y del desarrollo del empleado. Anualmente la evaluación del desempeño se realiza usando la metodología Feedback 360° para los profesionales clave. El número de profesionales que fueron evaluados usando esta metodología en el año 2012 fue de 977.



Clausura del PDDA 2011 el 24 de mayo de 2012.

La organización es consciente de que su **ventaja competitiva** reside en su **gente** y buena parte del éxito se debe a la **calidad extraordinaria** del **equipo directivo**. Con este convencimiento, Abengoa identifica a los directivos potenciales y los ayuda en el proceso de desarrollo de talento a través del Programa de Desarrollo Directivo, el cual garantiza disponer de un equipo directivo preparado y altamente cualificado para la consecución del Plan Estratégico.

En relación a la procedencia de los directivos en los países donde la compañía desarrolla su actividad, se detalla a continuación el porcentaje de directivos locales en las distintas zonas geográficas:

Directivos	Totales 2012	Locales 2012	% 2012	Totales 2011	Locales 2011	% 2011
Europa	444	403	90,77	437	425	97,25
América	206	151	73,30	203	151	74,38
Asía-Oceanía	15	12	80,00	9	7	77,78

Como un paso más en la gestión del talento, cada año se pone en marcha un ambicioso Plan de Intercomunicación que potencia los programas de identificación ya implantados para el desarrollo y el seguimiento de los profesionales con más potencial y asegura tanto que la información circule en una doble dirección como su correcta gestión.

Por otro lado, cada dos años Abengoa realiza encuestas de clima laboral para conocer la percepción que los empleados tienen de la compañía y de su gestión, y mensualmente se hace una encuesta de clima sobre la satisfacción de los empleados en la sede de la compañía, Campus Palmas Altas, Sevilla (España). Los resultados de estas encuestas son reportados directamente a la alta dirección.

En 2012 se gestionaron 12.252 encuestas de clima y opinión y la valoración de la satisfacción global fue del 71,6 %.

Creemos en el talento y las oportunidades

Oportunidades para estudiantes y recién titulados

Conscientes de la dificultad que actualmente tienen los jóvenes para acceder al mercado laboral, en 2012 Abengoa quiso facilitar la incorporación a la empresa a estudiantes y recién titulados, tanto en el territorio nacional como fuera de él, a través de su programa de becarios, para lo que incrementó el número de becas en todos los departamentos y actividades de la compañía.

Premio al empleado sostenible

El desarrollo sostenible forma parte del ADN de Abengoa. Está en su esencia y en la de quienes trabajan en ella. Por eso, con el objetivo de fomentar prácticas cada vez más sostenibles y de premiar a quienes ya las están llevando a cabo, la compañía organizó en 2012 el **I Concurso al Empleado Sostenible de Abengoa** en Campus Palmas Altas (Sevilla), donde trabajan más de 2.000 empleados.

La finalidad del concurso fue reconocer el esfuerzo que los trabajadores más **concienciados con la protección del medioambiente** realizan para trasladarse al centro de trabajo.

El concurso concedió tres premios en metálico destinados a la compra del vehículo sostenible por excelencia: la bicicleta.

Para elegir a los tres empleados más sostenibles del centro se tuvo en cuenta la exhaustividad en el análisis del inventario de emisiones de cada uno de ellos, las evidencias y la veracidad de los datos aportados, la innovación y el esfuerzo invertido para llevar a cabo rutinas de desplazamiento sostenibles.

Abengoa busca que este concurso refuerce los **valores de sostenibilidad** en todas las personas que forman parte de la organización, convirtiendo a los ganadores en ejemplos a seguir por sus compañeros.



Apostamos por un crecimiento sostenible basado en el respeto a los derechos humanos

Beneficios sociales

Los beneficios sociales que Abengoa pone a disposición de sus empleados favorecen, entre otras cosas, la conciliación de la vida laboral y personal de quienes trabaja en la organización.

Este programa de beneficios sociales se gestiona a través de la Fundación Focus- Abengoa, que enfoca sus esfuerzos allí donde la compañía está presente y donde más se necesita.

De entre los beneficios sociales de la empresa, podemos destacar los siguientes:

- **Becas de estudios** para empleados e hijos de empleados de la organización.
- **Seguros de vida y accidentes.**
- **Asistencia social** al empleado a través de un departamento de acción social que se ocupa del seguimiento de sus problemas personales, familiares, sociales o económicos concretos y de un fondo social de ayuda económica para hacerles frente.
- **Residencia de verano** en La Antilla, Huelva, España, que posibilita a los empleados disfrutar de unas vacaciones en la playa a precios asequibles.
- **Planes de pensiones** que se diseñan atendiendo a las peculiaridades de cada uno de los países en los que opera la compañía, aplicándose la normativa de cada región.
- **Retribución flexible** para los empleados de España. Esta medida, que se puso en marcha en 2010, permite sacar el mayor partido a la retribución neta disponible, destinando una parte de la retribución anual a la adquisición de productos o servicios a precios muy competitivos. Incluye cheques guardería, seguros médico, formación, equipos informáticos y tiques de restaurante.
- **Servicios de restauración** en los centros de trabajo con mayor número de empleados.
- **Gimnasios** dotados del equipamiento necesario para la práctica de ejercicio físico y de espacios específicos para actividades de grupo.
- Servicio subvencionado de **guardería**, con capacidad para 145 niños, en la sede central de Abengoa, Campus Palmas Altas, Sevilla (España).
- **Servicio médico** para mejorar la cobertura sanitaria de los empleados en los centros de trabajo con más de 300 personas.
- **Servicios de transporte** gratuito en algunos centros de trabajo de Abengoa.

Protección de los derechos humanos en Abengoa

La compañía aboga por un **crecimiento sostenible** basado en el **respeto a los derechos humanos** (DDHH), tanto dentro de la organización como en su cadena de valor y en su área de influencia.

Para lograrlo, Abengoa acepta e integra en sus actividades los principios que rigen la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la norma SA8000 o los principios del Pacto Mundial**. A lo largo de 2013 llevará a cabo, además, un análisis de los Principios Ruggie para adecuar a ellos la gestión de la empresa.

En este sentido, la formación es una de las herramientas más potentes para evitar que se produzcan incidentes relacionados con la vulneración de los DDHH. Consciente de ello, Abengoa imparte cursos relacionados con esta materia y con la lucha contra la corrupción. Cada año imparte a su plantilla cursos sobre los Sistemas Comunes de Gestión, en los que se explican las normas y principios que rigen la compañía y se informa de las actualizaciones y modificaciones que puedan haber sufrido, haciendo especial hincapié en las políticas anticorrupción y en el Código de Conducta.

En 2012 se impartieron más de 35.782 horas presenciales y 74.932 horas de formación on-line relacionadas con estas materias.

En este sentido, y fruto de la importancia que la organización otorga al respeto a los DDHH, imparte también formación sobre esta área al personal de seguridad subcontratado, habiendo sido el porcentaje de personal formado en esta materia durante el año de un 56,2 %.

Durante 2012 no se produjeron quejas ni incumplimientos relacionados con los derechos humanos a través de los mecanismos formales de reclamación con los que cuenta Abengoa. Tampoco se detectaron actividades o incidentes que implicasen riesgos en materia de discriminación, libertad de asociación, explotación infantil o trabajo forzado.

Para garantizar la **protección de los derechos de sus empleados**, 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 los 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, representantes unitarios o sindicatos, según el caso.

Asimismo la compañía **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.

Políticas de igualdad e integración

Abengoa **impulsa y promueve la igualdad entre mujeres y hombres** al aplicar este principio en todas sus políticas de gestión de recursos humanos (contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, comunicación y prevención del acoso), y rechazar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Con el propósito de desarrollar estos valores, Abengoa creó en 2009 la **Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidad (OITO)** en el Plan Marco de Igualdad. La misión de esta oficina consiste en abogar por la igualdad de género en toda la organización, impulsando, desarrollando y gestionando el Plan Marco de Igualdad y los planes asociados.

Además, se creó la **Comisión para la Igualdad de Trato y Oportunidades**, que, presidida por el director de Recursos Humanos e integrada por los responsables de RRHH de las distintas áreas de negocio y geografías así como por la directora de RSC como miembros permanentes, tiene como fin hacer un seguimiento mundial, con su consiguiente desarrollo, de los asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en Abengoa. Está previsto que la comisión se reúna en 2013.

Todas las sociedades de Abengoa se acogen a las directrices de la OITO, y en 2012 se revisaron mediante las visitas internas de control y seguimiento todas las sociedades sin que se detectara ningún incumplimiento.

Durante 2012, la presencia de mujeres en puestos de directivos y mandos³ ha sido del 17,08 %, un 1,04 % más que en 2011.

	2012	2011
Total de directivos y mandos	2.787	2.687
Mujeres directivas y mandos	476	431

Atendiendo al principio de igualdad, el sistema de remuneración de la compañía **garantiza la equidad retributiva y la igualdad de trato y de oportunidades** mediante el respeto de la normativa legal y a los compromisos y principios recogidos en las políticas de Abengoa, no haciendo diferencias de género en ninguna de las categorías profesionales o zonas geográficas.

Nota 3: empleados que tienen a su cargo un equipo de personas (responsables de departamento, jefe de proyecto, etc.).

Impulsamos y promovemos la igualdad entre mujeres y hombres

La remuneración en Abengoa se basa en la capacidad, el desempeño y la calidad del trabajo de sus empleados.

A continuación se presenta la comparativa del salario bruto medio de mujeres y hombres para una misma categoría profesional en distintas zonas geográficas:

Salario medio mensual ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾	Hombre (€)	Mujer (€)
Licenciado de ingreso en España	2.196	2.196
Licenciado de ingreso en EEUU	2.612	2.612
Licenciado de ingreso en Uruguay	1.325	1.325

(1) Dato obtenido de una muestra representativa de empresas en zonas geográficas significativas.

(2) Los datos de EEUU y Uruguay han sido calculados sobre 12 pagas. Los datos de España han sido calculados sobre 14 pagas.

(3) Los datos de EEUU provienen de un estudio realizado sobre el 65 % de los empleados.

En la siguiente tabla se muestra la diferencia porcentual entre el salario inicial estándar en Abengoa y el salario mínimo interprofesional (SMI) local, teniendo en cuenta diversas categorías profesionales como indicativo de la competitividad de los salarios ofrecidos.

2012	Países	SMI	Salario promedio mes abonado categorías ingreso (€)			% abonado por encima del SMI		
			Licenciado	Administrativo	Operario	Licenciado	Administrativo	Operario
	España	641,4	1.911,09	1.129,72	1.160,00	298	176	181
	Uruguay	311,74	1.473,27	915,50	594,98	473	294	191
	EEUU ⁽¹⁾	975,21	2.409,99	1.899,92	1.470,87	247	195	151

(1) Estudio realizado sobre el 85,4 % de los empleados.

La integración laboral y la igualdad de oportunidades es uno de los compromisos que Abengoa adquiere sobre la base de este principio. En este sentido existen distintas iniciativas que la organización ha puesto en marcha. Así, junto a la Fundación Focus-Abengoa y en colaboración con la Fundación Sagrada Familia (SAFA) y la Junta de Andalucía, organiza anualmente un programa formativo de secretariado administrativo para personas con discapacidad.

Abengoa ha confiado la gestión del servicio de limpieza de sus sedes del Campus Palmas Altas y de Torrecuellar, ubicadas en Sevilla (España), a la empresa Cycle, que promueve la inserción laboral y el desarrollo profesional de personas con algún tipo de discapacidad. La empresa de servicios integrales irá incrementando en los próximos meses el número de personas con discapacidad que trabajan en el servicio de limpieza y espera llegar a los 50 trabajadores en 2013.

A través de su programa de desarrollo social Personas, Educación y Comunidades (PEyC), presente en seis países, Abengoa promueve la integración social de personas con discapacidad, a las que proporciona educación, formación y asistencia⁴.

Nota 4: más información sobre el PEyC en el capítulo Comunidades.

Responsabilidad Social Laboral

El propio **Código de Conducta** y los compromisos derivados de la adhesión en 2002 al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, inspiran la política de Responsabilidad Social Laboral (RSL) de la compañía, lo que ha llevado a la organización a desarrollar un sistema de gestión basado en la **norma SA8000**. El principal objetivo de esta norma es garantizar una **mejora continua en el desempeño social** de la compañía y ayudar a la organización a cumplir con los siguientes compromisos:

- Garantizar el **cumplimiento de la normativa legal aplicable** y de cualquier otro compromiso asumido en este ámbito.
- **Promover los principios del Pacto Mundial** en su ámbito de actuación: socios, proveedores y contratistas.
- **Potenciar e impulsar el desarrollo personal y profesional** de las personas que forman Abengoa, favoreciendo la creación de condiciones de trabajo idóneas y promoviendo la formación continua.
- **Reclutar, contratar, formar y promocionar a los profesionales más cualificados** con independencia de su raza, religión, color, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, nacionalidad o posible discapacidad física o mental.
- **Asegurar la adecuada cultura preventiva** de acuerdo con la política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).
- Crear las condiciones necesarias para facilitar el **equilibrio entre la vida personal y profesional** de los empleados.
- **Evaluar y revisar el comportamiento social de la compañía, informar** de manera **transparente** sobre él y establecer programas de mejora continua.

Para velar por el cumplimiento de los objetivos y compromisos asociados a la SA8000, Abengoa celebra mensualmente un comité de recursos humanos y realiza dos veces al año visitas de control a las sociedades de Abengoa consideradas materiales. Además, la sociedad gestora de la política de recursos humanos de la organización está certificada desde 2009 en la aplicación de la SA8000 por la IQNET (International Certification Network). Esta asociación efectúa dos auditorías anuales para verificar el desempeño de la organización en las materias relacionadas con la norma.

La prevención de riesgos laborales resulta clave para Abengoa

Seguridad y salud laboral

La prevención de riesgos laborales es un elemento estratégico en Abengoa y su gestión se integra en toda la organización y en el sistema general de sus empresas y centros de trabajo.

Con el objetivo de **garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores** en sus puestos de trabajo, la compañía implementa sistemas de prevención de riesgos laborales eficaces, eficientes y certificables que se basan en cuatro pilares básicos:

- 1.- Principios de la política de prevención de riesgos laborales de Abengoa.
- 2.- Disposiciones legales de aplicación en el país donde desarrolla sus actividades.
- 3.- Especificaciones contractuales de los clientes de la compañía en esta materia.
- 4.- Requerimientos del estándar OHSAS 18001, norma de carácter internacional sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a lo establecido en los Sistemas Comunes de Gestión, en todas las sociedades se organizan comités de prevención en cumplimiento de la OHSAS 5. Como instrumento para la mejora continua del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, los trabajadores disponen de herramientas que permiten la generación de Informes de Resolución de Problemas (IRP) y de Acciones de Mejora (AM) que optimizan las actuaciones a seguir en caso de un accidente laboral.

Conjuntamente, la compañía dispone de **comités** en materia de **prevención** en los que participan responsables ejecutivos y de PRL para analizar la siniestralidad laboral, su evolución, objetivos y planificación (formación, controles periódicos, vigilancia de la salud, etc.).

Prueba de la concienciación de Abengoa en materia de Prevención de Riesgos Laborales es el **incremento en las horas de formación** impartidas en esta materia en un 7,3 % entre 2011 y 2012.

En 2012 Abengoa celebró la XI Jornada de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

a la que asistieron 128 directivos de la organización. Las ponencias, presentadas por los directores de prevención de riesgos laborales de las distintas áreas de negocio, hicieron hincapié fundamentalmente en las metodologías para la gestión de los riesgos asociadas al modelo organizativo y en la gestión de la PRL como ventaja competitiva.

También en 2012, Abengoa realizó un **análisis global de los riesgos psicosociales** ligados a la **actividad laboral**. Para ello se insertaron preguntas relacionadas con esta materia en el cuestionario de clima laboral, utilizando como base la metodología CoPsoQ IstaS 21⁶ (Cuestionario de Evaluación de riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21) y algunos criterios de valoración.

Nuestro objetivo:
cero accidentes

Siniestralidad y absentismo laboral en cifras

A continuación se detallan los índices de accidentabilidad de 2012 y 2011. Cabe destacar el **esfuerzo** que ha realizado Abengoa en aspectos relacionados con la **prevención**, que se ha visto reflejado en una **disminución en el número de accidentes con baja**, lo que ha supuesto una reducción de los índices de frecuencia y gravedad.

	Índice de frecuencia de siniestralidad laboral	Índice de gravedad	N.º de accidentes de trabajo con baja médica superior a un día
2012	2.181,21	0,22	626 (41 por desplazamientos al trabajo)
2011	2.806,35	0,3	752 (69 por desplazamientos al trabajo)

Lamentablemente, en 2012 se han producido cuatro accidentes mortales de personal propio de Abengoa en accidentes de tráfico (in itinere). En este sentido, Abengoa muestra su compromiso en seguir avanzando en la reducción de la accidentabilidad en la compañía.

Nº de accidentes mortales en 2012	Nº de accidentes mortales en 2011	Nº de accidentes mortales en 2010
4 ⁽¹⁾	2	3

(1) accidentes in itinere.

Nota 5: el porcentaje de sociedades certificadas puede encontrarse en el capítulo Clientes.

Nota 6: adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ).

Debido a la reducción del número de accidentes y la menos gravedad de los mismos, durante 2012 también se han reducido el número de jornadas laborales perdidas por esta causa.

	Jornadas laborales perdidas debido a los accidentes	Total de absentismo por enfermedad (%)	Total de absentismo por accidentes laborales (%)
2012	10.982	1,16	0,20
2011	14.413	1,47	0,19

Absentismo por áreas geográficas (%)						
	España	Europa	Asia	Latinoamérica	Norteamérica	África
2012	2,16	4,10	2,95	2,57	3,12	1,44
2011	2,61	5,33	1,9	2,98	1,55	2

STOP accidentes

Abengoa es consciente de la importancia estratégica de crear un ambiente de trabajo seguro. Por ello, ha desarrollado en sus instalaciones distintas iniciativas dirigidas a garantizar el máximo desempeño en seguridad laboral. Una de estas iniciativas dirigidas a conseguir el objetivo «cero accidentes» es el programa de seguridad DuPont® STOP™, acrónimo en inglés de Safety, Training and Observation Program (Programa de Seguridad, Formación y Observación), que desde 2008 se ha venido implantando en instalaciones de Europa y Brasil.

El objetivo final del programa es mantener los estándares de seguridad más elevados con el fin de que todos los accidentes y enfermedades profesionales puedan ser evitados. Esto se lleva a cabo mediante observaciones, auditorías y formación.

Este proceso fomenta que los empleados se acostumbren a observar a sus compañeros durante el desempeño de sus tareas laborales específicas. Aunque dicha observación se documenta, no se registra el nombre de la persona observada, sino que se trata de manera confidencial. Para fomentar la participación de los empleados se premia económicamente a las personas que demuestren estar más comprometidas con la seguridad.