

PERSONAS

REINVENTANDO LA GESTIÓN DE PERSONAS

En un año marcado por la COVID-19, los empleados de Ferrovial han realizado un enorme ejercicio de adaptación y resiliencia. El área de recursos humanos de Ferrovial ha reaccionado con rapidez para ajustar sus procesos, canales y herramientas a una nueva realidad, acompañando a los profesionales en este proceso de cambio.

EMPLEADOS

80.119

a cierre de 2020

HORAS DE FORMACIÓN

721.186



¡Nuestros compañeros alrededor del mundo aplauden vuestro esfuerzo!

T

ras el inicio de la pandemia, los equipos de recursos humanos de Ferrovial han tenido un rol clave en la implementación de soluciones que permitieran en primer lugar, preservar la salud de todos los trabajadores y, en segundo, asegurar la continuidad de las operaciones. Algunos ejemplos son el establecimiento de protocolos para garantizar la seguridad de las instalaciones, la puesta en marcha de fórmulas de trabajo en remoto, la adaptación de las plantillas al descenso de la actividad o el desarrollo de protocolos seguros de desescalada.

Además, el área de recursos humanos ha realizado un esfuerzo adicional para asegurar la continuidad de sus procesos clave, adaptando sus formas de trabajo a las restricciones derivadas de la pandemia. Principalmente se trabajó en tres ejes: la continuidad del aprendizaje; la gestión del talento, con especial foco en el talento femenino y local; y la adaptación de los procesos de selección

APRENDIZAJE CONTINUO Y DESARROLLO

Frente al reto que ha planteado este nuevo escenario, Ferrovial ha aprovechado la digitalización para incrementar, flexibilizar y ampliar el alcance de las oportunidades de aprendizaje. A través de una solución global, se ha creado el *Learning Center*, ecosistema de aprendizaje digital formado por diferentes plataformas, complementarias entre sí, tanto en tipo de contenidos como de formatos. Este espacio virtual, que funciona como *Learning as a Service*, está diseñado con una experiencia de usuario sencilla y atractiva y puede utilizarse 24/7, desde cualquier dispositivo. De esta manera, cada empleado puede personalizar su experiencia de aprendizaje acorde a sus inquietudes, necesidades, estilo y preferencias.

Temáticas como liderazgo, *management*, innovación, tecnología y también otras de carácter más técnico como construcción, ingeniería o energía, están disponibles a través de las seis plataformas que conforman este espacio. Además, estos contenidos están disponibles en una amplia diversidad de formatos: cursos *online*, podcasts, resúmenes de libros, vídeos, etc. Este esce-

E-WORK, NUEVO PORTAL DE TELETRABAJO

Una vez declarado el estado de alarma y de confinamiento en España, se puso en marcha un canal de comunicación y aprendizaje denominado e-work. En este proyecto colaboraron estrechamente las áreas de talento, seguridad y salud, comunicación e IT. Este portal reúne todo lo necesario para trabajar en remoto de manera eficaz. En él, los empleados pueden encontrar las recomendaciones de los expertos de la compañía en tecnología, seguridad y salud, aprendizaje o recursos humanos.

nario impulsa el *lifelong learning*, donde el empleado se convierte en el principal responsable de su desarrollo, eligiendo qué, cómo, cuánto y cuándo quiere aprender.

Cabe destacar que durante 2020 los empleados de Ferrovial recibieron un total de 721.186 horas de formación, y la compañía invirtió en estos programas un total de 9,6 millones de euros.

Adicionalmente, 25.590 empleados participaron en procesos de evaluación y desarrollo, un 31,94% de la plantilla, y los planes de sucesión han permitido identificar 162 candidatos potenciales para las 85 posiciones críticas identificadas.

TALENTO LOCAL Y FEMENINO

En Ferrovial cada persona aporta ideas, perspectivas y conocimientos diferentes. Por ello, se promueve una cultura colaborativa flexible, diversa e inclusiva que permite ofrecer experiencias únicas y retadoras a toda la plantilla. Se impulsa el desarrollo de los profesionales en base a la meritocracia, fomentando la igualdad de oportunidades de manera justa y transparente.

En este sentido, en 2020 se ha puesto el foco en incrementar la atracción de talento femenino y talento local en los principales países donde opera la compañía, así como

ZURITANKEN 2020: DESARROLLO DE UNA CULTURA DE EMPRENDIMIENTO

Zuritanken es el programa bienal de generación de ideas que Ferrovial pone a disposición de sus empleados para canalizar todo su potencial creativo hacia los retos estratégicos definidos por la compañía. El nombre del programa es un compuesto de la palabra Swahili “nzurin” que significa “grande” y la palabra Noruega “tanken” que significa “idea”. En 2020, ha tenido lugar la fase de ideación de la cuarta edición del programa en la que alrededor de 600 empleados han propuesto más de 350 ideas en torno a los tres grandes retos elegidos, que son seguridad y salud, sostenibilidad y the day after, este último orientado a generar soluciones para mejorar el mundo resultante tras la crisis global generada por la COVID-19.

fomentar su desarrollo hacia posiciones de *management*. Para ello se han establecido como objetivo para las posiciones *junior* (0 a 3 años de experiencia) que

al menos un 35% de las nuevas incorporaciones sean mujeres y que el 100% de las contrataciones sean de personas locales. Cabe destacar que Ferrovial ha renovado su pertenencia al *Bloomberg Gender-Equality Index* en reconocimiento al compromiso con la igualdad de género a través del desarrollo de políticas en esta materia, así como la representación femenina y la transparencia informativa.

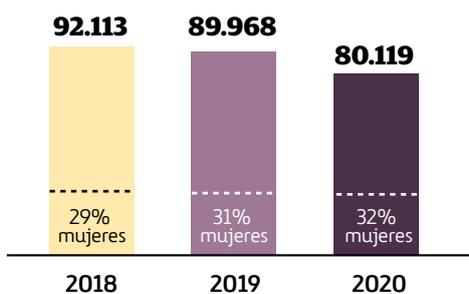
Además, desde 2010 la compañía posee el distintivo de “Igualdad en la empresa” del Ministerio de Igualdad, certificado de excelencia otorgado en España a las empresas que favorecen la igualdad de oportunidades, primando el mérito y el talento.

Ferrovial trabaja de forma continua en analizar los casos de brecha salarial y sus causas, para establecer medidas correctivas cuando sea necesario. Tal y como se detalla en el Anexo de este Informe, la brecha salarial en la compañía viene explicada fundamentalmente por dos variables: en primer lugar, por el actual porcentaje de representación de mujeres en el conjunto de la compañía y, en segundo lugar, por la tipología de puestos que éstas desempeñan en línea con los sectores en los que opera la compañía.

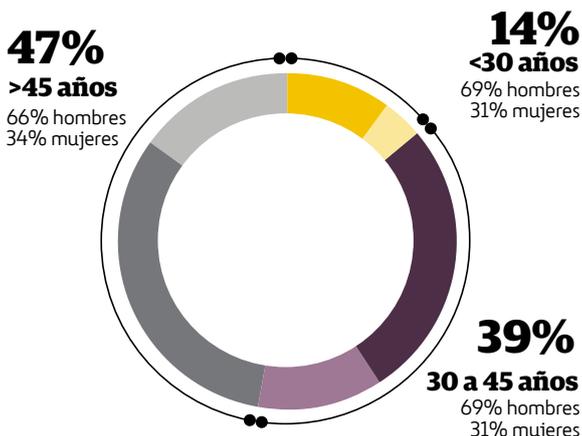
GARANTIZANDO LA INCORPORACIÓN DEL MEJOR TALENTO

El contexto generado por la COVID-19 no ha impedido que desde Ferrovial se continúe con la búsqueda e incorporación a la compañía de las personas que mejor pueden contribuir a impulsar el negocio. Para ello se ha adaptado, a nivel global, la identificación de candidatos, el *onboarding* y la contratación. De esta forma, todo el proceso de reclutamiento ha pasado a realizarse en su totalidad de manera virtual mediante entrevistas en remoto y pruebas técnicas online. Cabe también destacar que las 11.603 ofertas de empleo registradas por Ferrovial en los diferentes portales recibieron un total de 306.352 candidaturas, de las cuales un 22% se cubrieron con candidatos internos.

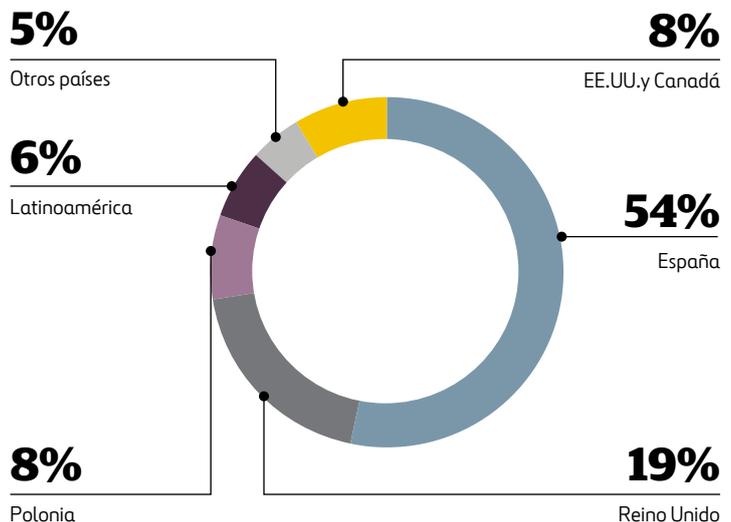
EVOLUCIÓN



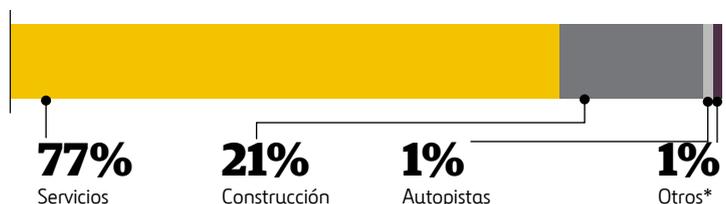
POR EDAD



POR PAÍS



POR NEGOCIO



*Incluye Corporación v Aeropuertos

* La información de 2019 está disponible en la página 59 del IAI19.