

NATURGY: Integrando los ODS en la gestión de sus empleados

María Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

Eva Pelechano Barahona, *Universidad Rey Juan Carlos*

Naturgy es un grupo energético multinacional que se define como innovador, sostenible y comprometido, que está presente en 20 países de los 5 continentes y que, en 2023, cuenta con más de 7230 empleados, de los cuales un 32% son mujeres.

En su plan estratégico 2021-2025 adquieren una estrategia de compromiso 360° para impulsar el protagonismo y el aporte diferencial de su talento basado en una cultura transformadora, motivadora e inclusiva donde las personas dinamizan la visión y el proyecto empresarial.

Naturgy, además, está convencida de que los empleados buscan, cada vez más, formar parte de compañías y de proyectos que no solo respondan a sus necesidades profesionales, sino que, además, sean coherentes y comprometidas con sus inquietudes y preocupaciones, muy especialmente en todo lo relacionado con la sostenibilidad y el cuidado del medioambiente que contribuye a la consecución de los ODS, a través de la gestión de sus recursos humanos en todas las fases del ciclo de vida del empleado. Así, Naturgy desarrolla diferentes acciones en cuanto a la fase de:

1. Atracción:

- Programas de atracción específicos dirigidos a colectivos minoritarios por edad, género, discapacidad, raza, entre otros, que impactan directamente en el ODS 5 (Igualdad de género) y el ODS 10 (Reducción de las Desigualdades).

- Publicación de ofertas salariales iguales y equitativas con respecto a la política retributiva (ODS 5 Igualdad de género y ODS 10 Reducción de las Desigualdades).
 - Políticas justas para la selección de proveedores y perfeccionar la inclusión económica a lo largo de la cadena de suministro (ODS 10 Reducción de las Desigualdades).
 - Actuaciones para mejorar la calidad de vida, el bienestar y la salud de las personas que integran las comunidades donde la compañía está presente (ODS 3 Salud y Bienestar)
2. Selección y *onboarding*:
- Protocolo de buenas prácticas en procesos de selección logrando evitar la discriminación (ODS 5 Igualdad de género y ODS 10 Reducción de las Desigualdades).
 - Naturgy cuida mucho a sus potenciales trabajadores, proporcionando información en todo momento del estado del proceso de selección y mimando al futuro empleado en las pruebas y entrevistas. Procesos relacionados con el bienestar laboral y la seguridad psicológica desde el primer contacto con la empresa (ODS 3 Salud y Bienestar) y ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico).
 - Aumento del porcentaje de personas con discapacidad contratadas y personas de más de 50 años (ODS 10 Reducción de las Desigualdades).
3. Desarrollo:
- Mejora de las habilidades y conocimientos de todos los profesionales de la compañía (ODS 4 Educación de Calidad).
 - Mejora de las habilidades y conocimientos a través de programas de formación y desarrollo en su propia Universidad Corporativa (*Transformational Leadership and Tech Academy*) (ODS 4 Educación de Calidad).

- Incremento del porcentaje de mujeres en puestos de dirección o responsabilidad y el porcentaje de mujeres que promocionan con relación al total de promociones (ODS 5 Igualdad de Género).
- Acciones de aceleración del talento joven, monitorización de la movilidad y la promoción para trabajar la diversidad generacional (ODS 5 Igualdad de Género y ODS 10 Reducción de las Desigualdades).
- Programas de ayuda dirigidos a todos los empleados para lograr que puedan desarrollarse de forma igualitaria dentro de la compañía (ODS 5 Igualdad de Género y ODS 10 Reducción de las Desigualdades). Por ejemplo, a través de los planes Plan Familia, Plan Capacitas, Plan Aflora para lograr normalizar la diversidad funcional (ODS 3 Salud y Bienestar)

4. Fidelización:

- Promoción de buen ambiente de trabajo y clima laboral (escuela de la felicidad) (ODS 3 Salud y Bienestar).
- Puesta en marcha de campañas de sensibilización y concienciación sobre salud y bienestar a los empleados (ODS 3 Salud y Bienestar).
- Beneficios y compensación flexible, por ejemplo, con programas de salud y bienestar, acceso a seguros privados o equivalentes, etc. (ODS 3 Salud y Bienestar).
- Flexibilidad en el trabajo a través de programas de conciliación de vida familiar-laboral (ODS 5 Igualdad de Género) como:
 - Flexibilidad horaria para la entrada y salida, así como en el período de interrupción para la comida.
 - Jornada continuada durante el período comprendido entre junio y septiembre (4 meses) y todos los viernes del año.
 - Permisos retribuidos más extensos por matrimonio, enfermedad y fallecimiento de familiares.

- Permisos retribuidos no contemplados en la legislación como el de separación o divorcio, matrimonio de hijos o los permisos para futuras madres a partir de la semana 38 de gestación.
 - Posibilidad de disfrute de los permisos retribuidos no necesariamente en días consecutivos.
 - Reducciones de jornada por motivos personales en supuestos distintos a los legales.
 - Posibilidad de acumulación de lactancia.
 - Adaptación de la jornada semanal en una hora, como medida para potenciar la conciliación.
 - Trabajo en remoto.
- Libertad sindical. Constante diálogo entre la empresa y los representantes sindicales. Negociación colectiva y políticas claras, por ejemplo, sobre reducción de accidentes y enfermedades laborales (ODS 3 Salud y Bienestar y ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico) o a través de la creación de un comité de igualdad conjunto entre RRHH y sindicatos (ODS 5 Igualdad de género y ODS 10 Reducción de las Desigualdades).
 - Comunicación interna clara de todas las novedades y decisiones tomadas en la empresa, donde los trabajadores participan en su elaboración y difusión (ODS 3 Salud y Bienestar y ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico).
 - Programas de voluntariado energético con empleados y familiares para ayudar a personas en situación de vulnerabilidad, jóvenes en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad intelectual (a través de asesoramiento energético y de rehabilitación de viviendas, formación en hábitos de consumo eficientes en el hogar, etc.). También cuenta con programas de voluntariado medioambiental para la conservación del capital natural y la biodiversidad de los espacios naturales (ODS 13 Acción por el clima)

5. Desvinculación del trabajador¹:

- Iniciativas de atención médica y bienestar tras la jubilación (ODS 3 Salud y Bienestar).
- Cursos de formación permanente a través de la universidad extendida de la Universidad Corporativa (*Extended Academy*) también para personal jubilado (ODS 4 Educación de Calidad).
- Programas de voluntariado en los que pueden seguir participando el personal jubilado junto con los empleados en activo, familiares y otros voluntarios (ODS 3 Salud y Bienestar y ODS 13 Acción por el clima).

En definitiva, Naturgy, a través de la gestión de sus personas actúan de manera prioritaria en los siguientes ODS: Salud y Bienestar (3), Educación de Calidad (4), Igualdad de Género (5), Trabajo Decente y Crecimiento Económico (8), Reducción de las Desigualdades (10) y Acción por el clima (13). Para conseguir estos Objetivos de Desarrollo Sostenible, Naturgy colabora con distintas empresas, por ejemplo, con Women 360 Congress, IESE Business School o Fundación Princesa de Girona para fomentar la formación y el talento (ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos).

Fuentes de información empleadas

- Web corporativa de Naturgy [04/12/2023].
- Ponencia presentada por José Luis Augin en la Jornada Semana de la Ciencia en la URJC noviembre 2023

¹ La etapa de desvinculación de empleados es la fase más compleja de atender ya que existe una mayor dificultad a la hora de definir qué acciones se pueden llevar a cabo, al ser la única etapa en la cual no se atienden empleados en activo.

Palabras clave: Recursos Humanos, ODS, Naturgy.

Fecha del caso: diciembre de 2023.

Preguntas sobre el caso

1. Basándose en como Naturgy integra los ODS en la gestión de recursos humanos: ¿Qué razones tienen las empresas para incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, especialmente, en el departamento de personas?
2. ¿Cuáles son las prácticas más habituales en gestión de personas que están implantando las empresas? Elija dos empresas y compare estas prácticas en relación con las que está desarrollando Naturgy.

Agradecimientos: Este caso ha sido elaborado en el marco del Grupo de Innovación Docente Consolidado: *GID-FRH. Grupo de Innovación Docente Consolidado Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.