

Santa María de Garoña es la primera central nuclear en obtener el certificado como 'Empresa Familiarmente Responsable'

Nota de prensa



- Se reconoce el compromiso de Nuclenor en materia de conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores después de someter a la empresa a diversas auditorías
- Esta certificación promueve la implantación de un sistema basado en la mejora continua que asegura la igualdad de oportunidades y la no discriminación ni en el desarrollo profesional ni en la retribución por razones de género, raza o creencias
- El acto de entrega contó con la presencia del Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, César Antón, y el vicepresidente de la Fundación Másfamilia, Manuel de Cominges

5 de marzo de 2010.- Las políticas desarrolladas por Nuclenor para potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar de todos sus trabajadores han sido claves para que Fundación Másfamilia haya concedido a la propietaria de la central nuclear de Santa María de Garoña un certificado como 'Empresa Familiarmente

Responsable' (EFR). El acto de entrega se celebró el día 3 de marzo en Palencia y contó con la presencia del consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, César Antón, y el vicepresidente de Fundación Másfamilia, Manuel de Cominges.

El certificado refuerza así el trabajo realizado por Nuclenor en cultura EFR en los últimos años y permite incorporar al actual modelo de gestión iniciativas de conciliación en las políticas generales de la empresa, poniendo en valor las medidas ya existentes. Esto, en definitiva, supone la integración en el sistema de gestión de la empresa de un modelo de mejora continua que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación ni en el desarrollo profesional ni en la retribución y compensación por razones inherentes al género, la maternidad o paternidad, la atención de dependientes, su raza o creencias.

El camino de la certificación

Para lograr un alineamiento de todo el personal de Nuclenor con el compromiso asumido por la empresa se aprobó un procedimiento para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo o por *mobbing*. También se elaboró un código de conducta propio basado en los valores fundamentales de respeto a la persona, de desarrollo personal y profesional, de gestión activa de la diversidad, de igualdad de oportunidades así como de objetividad profesional y de protección de los derechos esenciales.

Asimismo, dentro del programa de actuaciones que se ha desarrollado para obtener la certificación,

la dirección de Nuclenor ha plasmado un catálogo de medidas distribuidas en seis grupos: liderazgo y estilo de dirección, calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia de los empleados, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.

En lo referente a liderazgo y estilo de dirección se han desarrollado diferentes medidas como la elaboración de un plan de igualdad, la implantación de un programa de desarrollo a través de *coaching* y la formación en habilidades directivas.

En cuanto a la calidad del empleo se han establecido los contratos indefinidos como política habitual de la empresa y se han garantizado diferentes aspectos para la obtención de una serie de beneficios sociales como disponer de un servicio médico y asistencia sanitaria, planes de pensiones, seguros de vida o seguros de accidente, entre otros. Mientras, en el capítulo de flexibilidad laboral, se ofrece la posibilidad de adaptar el horario de entrada y salida.

Pero sin duda alguna las medidas más importantes se centran en el apoyo familiar, con permisos especiales en torno a la maternidad y paternidad, el nacimiento de hijos, la reducción de la jornada, interrupciones por lactancia, la atención a dependientes o discapacitados y complementos de ayuda, por ejemplo, en los estudios de sus hijos.





El desarrollo profesional es también reflejado con iniciativas como la implantación de un programa anual de formación para toda la plantilla, idiomas y desarrollo de habilidades de gestión. Además, en lo referente a la igualdad de oportunidades se recoge el uso de un lenguaje no sexista, el protocolo de prevención del acoso, adaptación del puesto de trabajo en caso de discapacidad, la colaboración en el Plan Dike de la Junta (destinado a mujeres víctimas de violencia de género), la adhesión al cheque-servicio de la Junta de Castilla y León (atención a dependientes) así como la posibilidad de acogerse a la prejubilación.

Paso a paso

Este certificado llega a Nuclenor después de haberse sometido a varias auditorías de su cultura EFR. Las primeras fueron desarrolladas con carácter interno y sirvieron para conocer el punto de partida y realizar

una revisión documental de cara a la concesión del certificado. Incluso se realizaron una serie de entrevistas a un grupo de empleados en los dos centros de trabajo y una encuesta, cuyos resultados sirvieron para realizar un informe de diagnóstico.

Después, y de forma completamente independiente, AENOR se encargó de evaluar el cumplimiento de todas las exigencias sobre normativa EFR así como de comprobar su funcionamiento práctico en la empresa. Con los resultados en la mano, la Fundación Másfamilia decidió la concesión de este prestigioso certificado, siendo la primera central nuclear en conseguirlo.

Después de la certificación, Nuclenor se ha comprometido a realizar un seguimiento del sistema para comprobar que mejora en adecuación y eficacia, verificando el cierre de las sugerencias realizadas. Cada año, además, deberá someterse como mínimo a una auditoría interna de seguimiento del sistema EFR.