

## Unas preguntas a Leonor Erice, Jefa del Área de RRL de Enagás

- **¿Qué le motivó a dar el paso y convertirse en empresa efr?**

Desde hace más de una década, el mercado laboral ha sufrido una fuerte convulsión, motivada por una gran variedad de indicadores: absentismo, rotación, baja natalidad y la evolución social, marcada por la mayor participación de la mujer en puestos de responsabilidad y del hombre en el entorno doméstico, una creciente implicación de los padres en la educación de sus hijos, la nueva ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y la mayor relevancia que va adquiriendo la Conciliación dentro de las estrategias de captación y retención de talento.

En este contexto, Enagás se plantea la necesidad de dar respuesta a la inquietud de nuestros profesionales en estas materias, fruto de la situación del mercado laboral en ese momento.

Después de valorar las posibilidades que se nos ofrecían, Enagás, en el año 2007, apuesta por la opción más comprometida, más allá de actitudes meramente formales. En este sentido, consideramos que si hablamos de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar “con mayúsculas”, es imprescindible hablar de la Fundación +Familia y de su modelo de empresa familiarmente responsable, efr.

La Fundación ha puesto en marcha un esquema de certificación que obliga a implantar modelos de gestión basados en la mejora continua en materia de conciliación y a establecer una serie de medidas que ofrezca a los profesionales el compromiso de la empresa por crear un entorno donde poder trabajar mejor y desarrollarse de una forma equilibrada.

El certificado efr permite a Enagás incorporar un eficaz modelo de gestión de personas, integrar políticas de conciliación en las políticas generales de la empresa, poniendo en valor las medidas ya existentes e implicarse en un proceso de mejora continua que favorece de forma sostenible la vida laboral y familiar de nuestros profesionales.



▪ **¿Qué beneficios le ha reportado a la empresa la certificación efr?**

Gracias a la certificación efr, Enagás:

- ✓ Ha puesto en valor las 47 medidas de conciliación con las que contaba y han pasado a ser señas de identidad de la empresa.
- ✓ Ha establecido un Programa de Asistencia Familiar y otro de atención familiar para empleados con familiares discapacitados.
- ✓ Ha creado un Plan de Comunicación y Formación para toda la plantilla.
- ✓ Ha creado un Plan de Comunicación y Formación específico para el personal directivo

Como consecuencia, Enagás se compromete con la necesidad de atraer y retener talento y pasa a ser empleador elegido por los trabajadores. Las medidas de conciliación pasan a ser un atributo de todas aquellas empresas que pueden calificarse como “lugares excelentes para trabajar”.

En este sentido, ser empresa efr nos permite, por ejemplo, colaborar con el portal de empleo infojobs, en el marco del convenio suscrito con la Fundación +Familia, de forma que como empresa certificada podemos destacar este aspecto en nuestras ofertas de empleo y publicar las medidas de conciliación con las que contamos, lo que puede contribuir de forma decisiva a la atracción y retención de los profesionales que nuestra empresa necesita.

En el ámbito específico de la conciliación, Enagás ha obtenido diferentes premios y reconocimientos, entre los que destaca el Segundo Premio a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de la Fundación Alares, 2009, en la categoría Gran Empresa. Asimismo, La Federación de Organizaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual y parálisis cerebral (FEAPS) de la Región de Murcia concedió el premio Laurel a Enagás, por dar oportunidades para que las personas con discapacidad accedan a la formación y al empleo.

Además, el compromiso con la conciliación es un elemento estratégico para la competitividad y la reputación social de Enagás, habiendo contribuido positivamente a la incorporación a selectivos Internacionales de la entidad del Dow Jones Sustainability World, FTSE4Good y más recientemente, el Sello de Excelencia EFQM 300.

▪ **¿Qué indicador es el que cree que ha mejorado como consecuencia de ser una empresa efr?**

La apuesta por la conciliación genera empleados motivados y comprometidos, que contribuyen a la mejora de la productividad, basada en el rendimiento y la eficacia.

▪ **¿Qué medidas valoran más los empleados?**

En el último trimestre del año 2008, hemos realizado una encuesta de opinión dirigida a todos los empleados para detectar los puntos fuertes y las posibles áreas de mejora de Enagás, desde la perspectiva de nuestros empleados. En el ámbito de la conciliación, las medidas más valoradas son las relativas a flexibilidad horaria, los programas de cobertura asistencial familiar, contratados para ofrecer servicios a nuestros empleados y sus familias y dirigidos a facilitar soluciones a problemas domésticos que pueden plantearse en el día a día y el programa de respiro familiar para empleados con familiares discapacitados.

▪ **En su opinión, ¿Cuál cree que es la medida estrella de su organización?**

Hay varias medidas que tienen una gran acogida entre los empleados, pero si tuviéramos que señalar alguna en concreto, la flexibilidad horaria y la jornada continua durante los tres meses de verano y los viernes de todo el año, serían las medidas estrella de la organización. Estas medidas combinadas con el programa de cobertura asistencial familiar, favorecen de forma esencial la conciliación de los empleados de Enagás.

▪ **¿Cree que hay que apostar por la conciliación como nuevo método para la atracción y retención del talento?**

La conciliación en sí, es una herramienta que permite el diálogo con los profesionales tanto sobre los objetivos empresariales como sobre los objetivos personales y sobre esta base, Enagás expresa su interés por facilitar el desarrollo profesional de sus empleados. Esta área viene desarrollándose intensamente a través de un conjunto de iniciativas y proyectos que tendrán su continuidad con la puesta en marcha de un proyecto de gestión del talento, con el cual se persigue la identificación de los profesionales con potencial, para garantizar la retención del talento, el relevo generacional y el desarrollo profesional.

▪ **¿Qué barreras se encontró a la hora de gestionar la conciliación?**

Esencialmente, en su momento se trataba de un planteamiento muy novedoso. La certificación como empresa efr, propiciada por la Fundación +Familia, se había iniciado en el año 2006, es decir, cuando nos lo planteamos, llevaba sólo un año de andadura. Por otra parte, aunque ya se había empezado a hablar en algunos foros sobre la conciliación como estilo de gestión de personas, aún no constituía una alternativa clara en el ámbito empresarial.

Se trataba de un cambio radical en la cultura empresarial, que tenía que calar tanto entre los responsables de personas, como entre el resto de profesionales que forman la plantilla de Enagás. Nuestra Empresa ya contaba con una gran cantidad de medidas en materia de conciliación, pero había un bajo conocimiento de las mismas entre los empleados y realizar las pertinentes acciones de sensibilización supuso todo un reto durante el primer año de rodaje de este nuevo modelo. Por otra parte, era necesario romper algunos tabúes, impulsando y reforzando la cultura y políticas pro- conciliación entre los responsables de equipos, para que con su ejemplo personal pudieran ofrecer a los empleados bajo su responsabilidad, el adecuado equilibrio entre la vida profesional y familiar.

▪ **¿Qué opina usted sobre la afirmación ‘Una persona comprometida con la organización, rinde más en su trabajo’?**

Responde plenamente a una realidad contrastable. Cuando una empresa se convierte en familiarmente responsable y apuesta firmemente por la conciliación como estilo de gestión de las personas, quiere que aquellos que tienen personas a su cargo dentro de la organización, asuman el liderazgo sobre la base de la confianza de sus colaboradores.

La confianza es el sustento sin el cual el compromiso no puede desarrollarse. Esta confianza es la que nos transforma como personas y nos hace dar lo mejor de nosotros mismos.

A partir de esta situación, ya no hablamos de “rendir más”, sino de dar lo mejor de cada uno para contribuir significativamente en la consecución de los objetivos de empresa,

que el empleado siente como suyos, porque sabe que es importante para la organización y participe de su proyecto.

- **En tiempos de crisis, ¿qué medidas de conciliación, sin coste añadido, se pueden ofrecer a los colaboradores?**

En el actual contexto socioeconómico es evidente que es imprescindible ser creativo y renovar la oferta de medidas de conciliación y con ello abrir un nuevo periodo de compromiso público y voluntario a través de instrumentos de gestión que garantizan la mejora continua.

Las medidas que puedan dar respuesta a las inquietudes personales, formativas o familiares de los empleados, sin conllevar costes adicionales, pueden orientarse a través de la flexibilidad horaria, las suspensiones de contrato para desarrollo del potencial personal por medio de formación y perfeccionamiento o el tele trabajo adaptado a las necesidades mutuas de empresa y empleado. Asimismo, hay que seguir sensibilizando a nuestros profesionales en la cultura de conciliación, dando valor a las medidas implantadas, para implicarles más en los objetivos de la empresa.