

Unas preguntas para Carmen Moneva, Responsable efr de Indra

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

En Indra llevamos trabajando en conciliación desde 2004, con el objetivo de potenciar una cultura que respete las necesidades personales y que permita que todos los profesionales tengamos las mismas oportunidades.

Decidimos apostar por el Certificado efr por el compromiso con la filosofía de conciliación e igualdad que adquiríamos con él, además de por su enfoque de mejora continua en estas áreas, que viene garantizado por las auditorías de mantenimiento y la necesidad de renovación cada tres años.

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

La obtención de la certificación efr nos ha ayudado a definir con una mayor precisión nuestra forma de diseñar y gestionar las políticas de conciliación e igualdad.

Además, obtener y mantener el certificado nos ayuda a atraer y retener el talento, ya que es una garantía de que Indra es una buena empresa para trabajar.

Por otra parte, la sociedad es muy sensible a estos temas y en la adjudicación de algunos proyectos se valora positivamente a las empresas que pueden certificar su compromiso con estos valores.

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

El ser una empresa efr demuestra nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades. Creemos que esto nos ayuda a que más mujeres se interesen por trabajar en nuestra organización.

▪ ¿Qué medidas valoran más los empleados?

Contamos con un programa de conciliación que intenta llegar a colectivos de personas con distintas necesidades (padres y madres, personas con discapacidad, estudiantes...). Como cada persona tiene una casuística distinta, cada una valora una medida diferente, aquella que se adapta a sus necesidades.

Nuestro objetivo es seguir impulsando medidas que puedan responder a las necesidades personales y del negocio, en un mundo global en el que el trabajo no es algo rígido, sino una actividad que permite, cada vez más, adaptar el espacio, el tiempo y las relaciones al tiempo que optimizar los resultados.

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

Uno de los principales objetivos de nuestro Programa de conciliación es potenciar una cultura flexible, que favorezca la compatibilización de horarios y que nos permita nuevas formas de organizar el trabajo.

Nuestra apuesta por la flexibilidad es tal que permitimos a las madres y padres que disfruten de la ampliación de la baja maternal de la forma más conveniente para su

familia y su trabajo, ofreciendo distintas opciones que responden a distintas necesidades.

Además, contamos con el Programa de teletrabajo, que permite tanto la flexibilidad espacial como la temporal.

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

En una empresa como Indra el recurso más importante, y por tanto el que más tenemos que cuidar, son nuestros profesionales.

Entender las necesidades tanto personales como profesionales de las personas que trabajan en Indra y hacerlas compatibles es esencial.

Las medidas de conciliación son cada vez más valoradas a la hora de elegir un trabajo. Es cierto que con la crisis es posible que la exigencia disminuya, pero si queremos seguir contando con los mejores después de la crisis no tenemos que descuidar esta área.

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

En un programa de conciliación el cambio en los modos de trabajo y de relacionarse es muy importante.

Estos cambios requieren una cultura distinta a la que hemos contado hasta ahora en las empresas españolas, y es un trabajo lento y arduo, pero que da resultados.

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

Estoy totalmente de acuerdo. Una persona que cree en el proyecto empresarial de su organización se involucra más en su consecución.

Además, si la compañía habla de sus profesionales desde una perspectiva global, permitiendo encajar la perspectiva profesional y personal, consigue que las personas estén más motivadas y quieran seguir trabajando en la organización. Casi todo el mundo tiene que trabajar, así que mejor hacerlo en una buena empresa.

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

Todas las medidas de conciliación tienen asociadas un coste de gestión, que tenemos que contabilizar como inversión.

Nuestra estrategia en términos de conciliación es avanzar en posibilidades de flexibilizar tanto en el horario como el sitio en el que trabajamos. Hay muchas medidas relacionadas con la flexibilidad que no generan coste económico, como pueden ser las bandas de flexibilidad horaria.