



**catálogo de**  
**servicios**

**eres**  
**efr**

enero 2025



## ¿Qué es efr?

Una entidad privada, sin ánimo de lucro e independiente que se constituye en España en el 2003, cuyo propósito es inspirar y guiar a las organizaciones hacia **una cultura centrada en las personas, donde la conciliación, la diversidad y la inclusión sean pilares fundamentales** que transformen no solo el entorno laboral, sino también la sociedad en su conjunto.

**efr** tiene como principal objetivo, la promoción y evaluación de la **gestión de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en empresas, organizaciones del tercer sector e instituciones educativas, para lo que diseñamos y proponemos diversas soluciones profesionales como certificaciones, formaciones, diagnósticos, benchmarking, teamworks, conferencias, cursos online, entre otros.

A través de la **Iniciativa efr**, incentivamos a las organizaciones para que se impliquen en la generación de una nueva cultura de trabajo basada en **el equilibrio, la flexibilidad y la responsabilidad social**; una cultura que permita una eficaz armonía entre la esfera personal, familiar y laboral de los colaboradores, y mediante la cual se consiguen personas más felices, organizaciones más competitivas y sociedades más justas.

Para abordar este cambio cultural en el ámbito laboral, **efr** ha diseñado un modelo de gestión basado en la mejora continua y ligado a una certificación de tercera parte para dar crédito y notoriedad a las entidades más comprometidas en materia de conciliación. Este modelo ha sido desarrollado bajo los más estrictos estándares de calidad y rigor, así como de objetividad e imparcialidad de acuerdo con la norma internacional ISO 17021.

Con más de **20 años de experiencia y más de 1100 entidades certificadas**, **Fundación Másfamilia** da cobertura a más de 250.000 colaboradores y sus familias, y cuenta con el **aval del Gobierno de España** que forma parte de nuestro patronato como principal órgano de gobierno, así como de la Oficina de Naciones Unidas quién reconoció a la iniciativa **efr** como **best practice internacional**.

# Servicios ofrecidos

1



## Mundo efr

Certificado efr

Servicios para la mejora continua en efr

- Foros
- Revista be.efr
- Rating mejora continua
- Teamworks
- Benchmarking conciliación

2



## Workingflex

- Chárter del teletrabajo
- Planes de desconexión digital
- Flex advisor. Puesta en marcha de modelo de trabajo flexible
- Curso experto en trabajo flexible

3



## Talento senior

Distintivo **mástalento**senior

4



## Otras soluciones

- Evaluación del desempeño pymes
- Planes de igualdad

5



## Campus efr

- Curso manager
- Curso experto
- Curso excelencia
- Curso sensibilización en conciliación
- Curso experto en trabajo flexible
- efr talks
- efr training
- auditoría retributiva y registro salarial



Servicios ofrecidos

# 1. Mundo efr

El fin social de efr es promover una cultura empresarial que ponga foco en la dirección de las personas desde una óptica que abarque la dimensión laboral, personal y familiar de cada colaborador, así como en la competitividad de las organizaciones.

Actualmente, todas las entidades efr están liderando y propulsando este cambio.

Para apoyar en este camino a la excelencia de la gestión, efr, a través del área “eresefr” o improving, pone a disposición de todas las compañías efr diversos servicios, que serán una herramienta complementaria al propio modelo de gestión efr y que será vital en el camino a la excelencia.

- **foros**
- **revista be.efr**
- **rating mejora continua**
- **jornadas “conciliando en..”**
- **treamworks**

¿Destinatarios de los servicios eresefr?

Los servicios eresefr o improving, van dirigidos de forma exclusiva a la comunidad efr, con el fin de aportar un valor adicional a la gestión del certificado y ayudar a las entidades efr en su camino de mejora continua en conciliación.

# certificado efr

**efr** cuenta con un **modelo para la gestión de la conciliación** basado en la mejora continua y ligado a una **certificación de tercera parte**, para aportar rigor y notoriedad a las entidades más comprometidas en materia de conciliación.

Actualmente, contamos con más de **1100 entidades certificadas** y presencia en más de 12 países.

## ¿Qué tiene que hacer mi empresa para certificarse?

Las entidades interesadas deben implantar nuestro modelo de gestión **efr** en la organización y llevar a cabo una auditoría / evaluación externa.

El proceso de certificación consta de 3 momentos:

1. Implantación del modelo **efr** en la organización
2. Auditoría / evaluación externa por parte de una entidad de certificación de tercera parte homologada por **efr**.
3. Concesión del certificación **efr**

Dependiendo del tamaño de la organización, la entidad trabajará sobre una norma u otra:

- **Norma efr 1000-1**: para entidades de más de 250 trabajadores/as

- **Norma efr 1000-2**: para entidades de entre 30 y 250 trabajadores/as
- **Norma efr 1000-5**: para entidades de hasta 30 trabajadores/as se denomina distintivo
- **Norma efr 3000-1**: para instituciones educativas

En el caso del tercer sector los rangos se amplían (consulta con nosotros)

Además, existen otros desarrollos normativos para adaptarse a la realidad de la organización como franquicias, economía social, instalaciones agropecuarias, ... etc

## ¿Qué ventajas tiene?

- Mejora del employer branding.
- Atracción y fidelización del talento.
- Impacto sobre la RSE de la compañía y su desarrollo sostenible.
- Hace más eficiente la compensación a través del salario emocional.
- Mejora del bienestar organizacional
- Mejora el compromiso y satisfacción de los colaboradores/a.
- Da respuesta a la diversidad de la organización (género, generación, nacionalidad, cultural, credo, religión).
- Reconoce públicamente el esfuerzo de las organizaciones que trabajan en materia de conciliación ante: contratación pública, subvenciones, memorias e informes de sostenibilidad y RSE.

# foros efr

(servicio gratuito)

## ¿Qué es un foro efr?

Se trata de lugares de encuentro y análisis para compartir **buenas prácticas y experiencias en conciliación entre entidades efr** y así, crear una red de networking y una comunidad de aprendizaje.

En cada foro se trata una temática donde impacta la conciliación, que es propuesto por las propias entidades **efr** y que es dinamizado por nosotros.

## ¿Qué foros efr existen?

- Foro **efr** TOP25 (para nivel dirección).
- Foro **efr** Colombia.
- Foro **efr** Portugal.
- Foro **efr** de Grandes Empresas España.
- Foro **efr** Catalunya.
- Foro **efr** Comunitat Valenciana.
- Foro **efr** Andalucía.
- Foro **efr** País Vasco.
- Foro **efr** Castilla y León.
- Foro Excelencia.

## ¿Destinatarios de los foros?

En los foros participan entidades certificadas, en las invitaciones se tienen en cuenta aspectos como el geográfico, norma y/o nivel.

## ¿Cómo tienen lugar?

Se alternarán sesiones telepresenciales con presenciales

# revista beefr

(servicio gratuito)

## ¿Qué es la revista beefr?

Se trata de una revista, cuyo objetivo es consolidar a la comunidad **efr**, de forma que todas las entidades conozcan y estén informadas de las noticias **efr** a lo largo del mundo.

Para ello, en cada ocasión presentamos a varias entidades **efr**, a un director **efr**, os informamos de las últimas incorporaciones a la comunidad, de las últimas noticias, para finalizar con las fotos que nos queráis enviar, ya sean personales o de las actividades relacionadas con **efr**, que realizáis en vuestras organizaciones.

## Destinatarios de la revista:

La revista es enviada por parte de **efr** a toda nuestra comunidad: entidades certificadas, patronato, partner etc.

## ¿Periodicidad de la revista?

La revista tiene dos ediciones:

1ª en junio o julio, coincidiendo con el periodo estival.

2ª en diciembre, coincidiendo con Navidad.

## ¿Qué ventajas tiene?

- La revista ofrece visibilidad a las acciones de conciliación de las compañías **efr**.
- Genera comunidad **efr** y un acercamiento de las personas que lideran la conciliación en las diferentes compañías certificadas.
- Apoya al aprendizaje colectivo, al compartirse en la misma acciones y actividades por parte de algunas compañías, que pueden servir de inspiración a otras muchas.

# rating efr – mejora continua

## ¿Qué es un rating efr?

Se trata de un servicio gratuito que ofrece **efr** a las entidades certificadas que deseen compararse en materia de puntuación (asociada al modelo efr) con otras organizaciones también certificadas.

## Metodología del rating efr

La entidad que desee obtenerlo, indicará a **efr**, con qué otras entidades desea ser comparada, siendo ésta muestra de más de cinco organizaciones.

Una vez definida la muestra, **efr** recopilará y comparará la puntuación de las entidades elegidas de manera grupal (manteniendo la confidencialidad), con la puntuación obtenida por la empresa cliente o solicitante.

De esta forma, la entidad podrá conocer su posicionamiento en puntuación respecto a la muestra seleccionada.

## En qué momento se puede solicitar el rating efr

Dicho servicio se podrá solicitar a **efr** una vez al ciclo y siempre tras las renovaciones, puesto la puntuación otorgada en una auditoría inicial no está lo suficientemente consolidada por la compañía, como para poder realizar un ejercicio de este cariz.

# teamwork efr

## ¿Qué es un teamwork efr?

Se trata de una actividad cuyos objetivos son los siguientes:

- Profundizar y avanzar en alguna temática dentro de la **gestión de la conciliación** para la cual no exista conocimiento y experiencia contrastados. Por tanto, **compartir experiencias**.
- Conocer cómo otras compañías gestionan o trabajan un aspecto concreto de la conciliación. **Aprendizaje en un entorno colaborativo**.
- Mejorar **la eficiencia** a través del aprendizaje de buenas prácticas.

## Temática de los efr teamwork

**Temas transversales a la conciliación**, en función de las necesidades y expectativas detectadas en la **comunidad efr** a través de una encuesta previa.

## ¿Cómo es la metodología?

**1 Sesión inicial telepresencial**, donde consensuar y fijar el alcance y objetivos a conseguir entre los interesados.

**2 Intercambio online** de las experiencias y practicas relativas a la temática elegida preservando la confidencialidad.

**3 Sesión de cierre telepresencial** para compartir las experiencias y conclusiones.

**4 Elaboración y envío** por parte de **efr** de un **informe de conclusiones** a todos los participantes.

# benchmarking conciliación

## ¿Qué es un benchmarking efr?

Con este producto os apoyamos a avanzar en la gestión de la conciliación, ofreciéndooos un análisis comparativo ad hoc sobre medidas e indicadores. Que, entre otras, otorgarán respuestas a las siguientes cuestiones:

¿Necesitas nuevas ideas sobre medidas de conciliación adaptadas a tu sector/tamaño, posicionamiento etc.?

¿Quieres saber cómo se encuentra tu compañía con respecto a otras del sector/tamaño en materia de conciliación?

¿Deseas mejorar la eficiencia y/o eficacia de tus medidas de conciliación?

## Destinatarios del programa

Entidades efr que deseen obtener nuevas ideas para a avanzar en conciliación y adicionalmente, conocer su posicionamiento en esta materia, respecto a su sector.

## ¿En qué consiste los informes?

**Primera Fase:** la entidad contratante, elige las organizaciones con las que desea compararse y los bloques de medidas sobre los cuales, desea obtener información comparativa.

**Segunda Fase:** una vez concluida la primera fase, efr recaba toda la información, tratándola de manera personalizada en función de las necesidades de la organización y elaborando un informe ad hoc comparativo.

**Tercera Fase:** por último, el estudio benchmarking es presentado a la organización.

Señalar que por supuesto, en todos los informes se mantiene la confidencialidad.



Servicios ofrecidos

## 2. Workingflex

Vivimos desafíos constantes, nos desenvolvemos en una realidad líquida que requiere de organizaciones flexibles para adaptarse prontamente a la nueva realidad.

El futuro del trabajo será flexible o híbrido sin lugar a dudas y cada organización debe diseñar su propio modelo que tenga en cuenta sus características productivas, competitivas y, por supuesto, las relacionadas con su plantilla.

# chárter del Teletrabajo

## ¿Qué es el Chárter del Teletrabajo?

Es un **compromiso** que suscriben las organizaciones y mediante el cual se comprometen a fomentar una cultura de flexibilidad y de teletrabajo en sus entidades.

Actualmente, se han adherido al Chárter del Teletrabajo más de 100 entidades

La firma es GRATUITA, supone un reconocimiento y aporta **rigor y mejora continua** a través de un seguimiento de los planes de acción

## Requisitos

1. Contar con un mínimo de un **50% de teletrabajadores en la compañía**; trabajadores/as con puestos de trabajo susceptibles de esta medida de flexibilidad espacial.
2. Que estos teletrabajadores cuenten con un **porcentaje mínimo de teletrabajo del 30% del cómputo de la jornada** en término diario, semanal, mensual o anual; en trabajo a distancia o deslocalizado.

## Verificación de los datos

Los resultados deberán ser verificados por un **tercero independiente** y facilitados a **efr** para la formalización de este compromiso y la adhesión de la empresa al Chárter del Teletrabajo.

La entidad podrá seleccionar el método y verificador/auditor que considere más adecuado (verificadores del reporte integrado o sobre información no financiera, otras certificaciones, auditores de cuentas, etc).

**efr** podrá realizar la verificación de los resultados si la entidad así lo desea.

## Plazos

Tras la verificación inicial, se deberán realizar verificaciones consecutivas con una **periodicidad máxima trienal**, debiéndose adicionalmente, reportar los datos de teletrabajo de anual a **efr**.

# planes de desconexión digital

en colaboración: **SINCRO**  
GLOBAL OUTSOURCING

## ¿Qué es la desconexión digital?

La nueva **Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales** alude a ella indicando que los empleados tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente instaurado, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

## ¿Qué empresas están obligadas a elaborar un Plan de Desconexión Digital?

**Todas las empresas** están obligadas a elaborar un plan (protocolo) de desconexión digital, con independencia del tamaño o sector de la organización.

## ¿Qué tiene que hacer mi empresa para cumplir con la ley?

Plasmar en un documento el compromiso de la empresa con el derecho a la desconexión digital de sus empleados y poner en marcha acciones formativas y de sensibilización sobre el correcto uso de las herramientas tecnológicas utilizadas en la empresa.

## ¿Cómo te apoyaríamos?

1. Diagnóstico / situación actual de la empresa en materia de desconexión.
2. Asesoramiento respecto a posibles medidas a incorporar en el plan de desconexión digital inicial. Dependerá de la realidad de la empresa, del sector de actividad, de los puestos de trabajo de la compañía, del personal de ésta...
3. Diseño y elaboración del protocolo de desconexión digital.
4. Acciones formativas y de sensibilización.

## ¿Qué ventajas tiene?

- Mejora del compromiso y de la satisfacción de los empleados/as.
- Reduce el absentismo laboral.
- Reduce la rotación no deseada.
- Mejora la productividad.
- Mejora la calidad del trabajo y de los servicios.
- Mejora la reputación y el employer branding.
- Incrementa la motivación del empleado/a por su trabajo.
- Reduce la tensión y el estrés.
- Mejora el bienestar y la calidad de vida del empleado/a.

# flex advisor

Puesta en marcha de modelo de trabajo flexiblea

en colaboración: **BICG** The Business  
Innovation  
Consulting Group

## ¿Quieres crear un modelo de trabajo flexible robusto?

Tener la capacidad de **idear y desarrollar un programa de trabajo flexible robusto y sostenible en tu organización va más allá de determinar el porcentaje de teletrabajo** que se ajusta mejor a las necesidades. Es un ejercicio que tiene en consideración muchos aspectos clave que redundan no solo en procesos de trabajo sino también en el cambio de cultura, el uso de la tecnología, la transición a otro tipo de liderazgo, los nuevos patrones de colaboración, la adaptación del espacio a las nuevas necesidades, etc. **Es un conjunto ordenado de medidas para que el cambio vaya más allá del teletrabajo y sea robusto y sostenible.**

## ¿Qué valor diferencial puedes obtener?

- Un grupo de profesionales con más de 15 años de experiencia en la innovación de nuevas formas de trabajo.
- Una metodología sólida y testada.
- Un claro enfoque científico por nuestro vínculo con el Instituto alemán Fraunhofer.
- Un enfoque muy pragmático y basado en casos de éxito.

## ¿Cómo te apoyaríamos?

1. Compartir la metodología para diseñar el mejor modelo para tu organización.
2. Trasladar las habilidades necesarias para provocar el cambio en la organización.
3. Compartir píldoras y materiales para culminar una buena gestión del cambio.
4. Construir un camino adaptado a los líderes.

## ¿Qué ventajas tiene?

- Atracción del mejor talento.
- Generar un modelo basado en la diversidad e inclusión.
- Resetear el modelo de trabajo sobre la base de motivación y productividad.
- Tener un enfoque integrado que plantee soluciones a largo plazo.
- Rediseñar la experiencia de empleado en un contexto híbrido.
- Identificar competencias y habilidades para el nuevo modelo.
- Consolidar una cultura diferencial y una clara ventaja competitiva.



Servicios ofrecidos

## 3. Talento senior

El planeta está envejeciendo a pasos agigantados, 4 de los 5 continentes poblados presentan tasas de relevo poblacional negativas.

La denominada Silver Economy es ya una realidad que transformará el diseño y prestación de productos y servicios con su capacidad de compra.

En el plano laboral, será necesario alargar la vida activa más allá de los 4 años de trabajo y hacerlo con alto compromiso por parte del colectivo.

# distintivo mástalentosenior

## ¿Dónde estamos?

Las sociedades modernas se enfrentan a un reto demográfico sin parangón.

Envejecemos como población en 4 de los 5 continentes, lo que genera nuevos desafíos, también en el ámbito laboral.

**Debemos alargar la vida activa de nuestros colaboradores manteniendo el compromiso y aportación**, a la vez que generamos un trasvase de conocimientos, experiencias y actitudes hacia los más jóvenes. Precisamos de un cambio de actitud y de mindset.

## ¿Qué es mástalentosenior?

Apoyar decidida y genuinamente el talento senior en las organizaciones es una clara apuesta por la competitividad, además de un ejercicio de responsabilidad social.

mástalentosenior es una iniciativa impulsada por **efr** y **EJe&Con- Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s**, para promover una cultura respetuosa, proactiva e inclusiva con el talento senior, que implica distinguir positivamente a aquellas organizaciones con mejores prácticas, creando una comunidad de aprendizaje e inspiración que permita difundir conocimiento y experiencia, y finalmente una sociedad más comprometida y justa con nuestros seniors.

Para formar parte de la comunidad **mástalentosenior** debes considerar los siguientes requisitos:

- Adoptar una **cultura de compromiso y gestión con el talento senior**.
- Aportar los **indicadores de logro** correspondientes a cualquiera de los siguientes niveles:
  - In progress
  - consolidated
  - excellence
- **Superar una verificación externa** sobre la información proporcionada.

Tras ello se expedirá el correspondiente contrato de uso del distintivo por período de 2 años, así como la identidad corporativa para que cada organización pueda expresar públicamente su compromiso y resultados.





Servicios ofrecidos

## 3. Otras soluciones

La conciliación y su gestión son transversales impactando en numerosos resultados y áreas de gestión en las organizaciones. Aspectos como la igualdad de género, la diversidad, la Responsabilidad Social, la salud y bienestar.

# planes de igualdad

## ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las organizaciones.

Es un **documento estratégico** dirigido a posicionar favorablemente a una organización en materia de igualdad, a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de sus trabajadores.

## ¿Qué empresas están obligadas a elaborar y registrar un Plan de Igualdad?

- Las empresas de **más de 50 trabajadores/as** (a partir del 7 de marzo de 2022).
- Las obligadas por Convenio Colectivo.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, donde se especificase la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un Plan de Igualdad.

## ¿Cómo te apoyaríamos?

1. Constitución de la comisión negociadora
2. Recogida y análisis de datos
3. Elaboración del informe diagnóstico
4. Valoración de puestos de trabajo
5. Registro retributivo
6. Auditoría retributiva
7. Diseño y negociación del Plan de Igualdad
8. Registro
9. Implantación de los objetivos y acciones
10. Seguimiento y evaluación

## ¿Qué ventajas tiene?

- Mejora la reputación y el employer branding.
- Atracción y retención de talento.
- Impacto sobre la RSC de la compañía y su desarrollo sostenible.
- Disminuye la rotación no deseada.
- Mejora del bienestar organizacional.
- Mejora del compromiso y de la satisfacción de los empleados/as.
- Mejora la productividad.
- Preferencia en la adjudicación de contratos de las administraciones públicas.

# evaluación del desempeño en pymes (performance)

## ¿Qué es un Programa de Performance?

Un programa diseñado para trabajar en una nueva cultura de trabajo; una cultura basada en la **Dirección por Objetivos** (DPO) y la **Evaluación del Desempeño** (ED) bajo una cultura de transparencia y feedback.

### Objetivos del programa:

- Identificar las debilidades y fortalezas existentes en el sistema de trabajo actual
- Sensibilizar a la Dirección sobre la importancia de una Dirección por Objetivos
- Capacitar a todas aquellas personas que dirijan y/o lideren equipos de trabajo en esta nueva forma de trabajo
- Diseñar y poner en marcha un programa basado en la Dirección por Objetivos y la Evaluación del Desempeño.

### Destinatarios del programa:

El programa está dirigido a personas que dirigen y/o lideran equipos de trabajo (supervisores, jefes...) dentro de la **pequeña empresa** (microentidades).

## ¿Cómo te apoyaríamos?

1. Diagnóstico: cultura empresarial, puestos de trabajo y personas.
2. Talleres de formación y sensibilización: DPO y ED.
3. Asesoramiento en el diseño del Programa de Performance.
4. Asesoramiento en la implementación del programa.
5. Evaluación del programa y feedback final.

## ¿Qué ventajas tiene?

- Todo el mundo tiene claros los objetivos, se evita la dispersión de los esfuerzos y queda claro lo que tiene que hacer cada uno.
- Las responsabilidades quedan definidas y se fomenta una mayor delegación de tareas.
- Integra a todos los miembros de la organización, puesto que todos van a remar en la misma dirección, la de los objetivos de la empresa.
- Genera equidad permitiendo diferenciar a aquellos colaboradores más eficientes y con mayor aportación a resultados.
- Permite retribuir de manera más eficaz asignando un salario variable como complemento salarial.



Servicios ofrecidos

## 3. Campus

### ¿Qué es campus?

Es el programa formativo desarrollado por la efr dirigido a transmitir su conocimiento y experiencia, así como a sensibilizar, impulsar y promover la gestión de la conciliación a través del **Modelo efr**.

### ¿Cuáles son sus objetivos?

- Dotar a las organizaciones de las herramientas necesarias para la **gestión eficaz y exitosa de la conciliación** y para la obtención del certificado efr.
- Acompañar a las entidades ya certificadas en su **mejora continua y camino hacia la Excelencia**.
- **Capacitación de los managers, equipos efr y auditores internos** de las organizaciones.
- **Sensibilizar, formar y orientar** a equipos directivos, mandos intermedios y empleados.

### Modalidades



**Telepresencial:** formación en el campus virtual de mas familia con sesiones virtuales síncronas con el profesor

**Presencial:** formación en aula



**On line:** formación en el aula virtual de Masfamilia en formato asíncrono, sin sesiones virtuales síncronas con el profesor



**In company:** personalización de un curso para realizarse en exclusiva para una organización

# curso manager efr



La realización de este curso es un requisito de la norma efr (1000-1 grandes organizaciones, 1000-2 pymes o 3000 centros educativos).

## Duración

30 horas

## Modalidad

Telepresencial / In company

## ¿A quién va dirigido?

- Empresas interesadas en gestionar la conciliación.
- Empresas efr.
- Empresas en proceso de certificación.

## Perfiles de los asistentes

- Managers y equipo efr.
- Auditores internos
- Otros responsables del proyecto en sus organizaciones

## Coste y Convocatorias

Puede consultarse las convocatorias del curso en abierto programadas para el año y calcular el precio por persona en: [catalogo de formacion efr - Campus efr - Soy EFR](#)

## Objetivos

Capacitar a los asistentes en la Norma efr y sus anexos normativos.

Tras el curso, éstos serán capaces de:

- Implantar la norma efr en sus organizaciones.
- Gestionar el modelo efr dentro de sus empresas.

## Contenidos

### Modulo 1

- Presentación Institucional de y los agentes que intervienen junto a ella.
- El concepto de conciliación, antecedentes y marco actual.
- Por qué y para qué de la necesidad de conciliar.
- La transversalidad de la conciliación. Impactos y resultados que genera
- Ventajas y beneficios asociados a la conciliación y su gestión

### Modulo 2

- Arquitectura normativa efr.
- Modelo efr empresa.

# curso experto efr



## Duración

60 horas

## Modalidad

Telepresencial

## ¿A quién va dirigido?

- Entidades de consultoría
- Entidades de evaluación

## Perfiles de los asistentes

- Profesionales de la consultoría
- Profesionales de las entidades de evaluación

## Coste y Convocatorias

Puede consultarse las convocatorias del curso en abierto programadas para el año y calcular el precio por persona en <https://www.masfamilia.org/catalogo-de-formacion-efr/>

## Objetivos

Capacitar, actualizar y homologar a aquellas organizaciones de consultoría y certificación que quieren ser o ya ostenten el título de entidades prescriptoras del modelo efr .

## Contenidos

### Modulo 1

- Arquitectura y norma 1000-3 ed.5
- Norma 1000-6, anexo 1000-17 y evaluación +Archivo
- Proceso de certificación- anexo 1000-15

### Modulo 2

Casos prácticos::

- Diagnóstico
- Indicadores
- Medidas
- Objetivos
- Análisis de eficacia y eficiencia
- Inversión

# curso excelencia efr



La realización de este curso es un requisito de la norma de excelencia (1000-6 grandes organizaciones, 1000-7 pymes o 3000-6 centros educativos).

## Duración

15 horas. Distribuidas en 2 días..

## Modalidad

Telepresencial / In company

## ¿A quién va dirigido?

A las entidades efr que ya poseen la categoría de excelencia o que deseen optar a ella, en aplicación de los modelos efr 1000 y 3000.

## Perfiles de los asistentes

- managers y directores efr

## Coste y Convocatorias

Puede consultarse las convocatorias del curso en abierto programadas para el año y calcular el precio por persona en: [catalogo de formacion efr - Campus efr - Soy EFR](#)

## Objetivos

Capacitar, actualizar y homologar a aquellas organizaciones de consultoría y certificación que quieren ser o ya ostenten el título de entidades prescriptoras del modelo efr .

## Contenidos

### Modulo 1: módulo estratégico

(de obligatoria asistencia para el director efr y manager efr)

- Estrategia, Cultura y liderazgo
- Medidas 3.0. La Propuesta de Valor al Empleado personalizada.
- Resultados, indicadores y métricas en el modelo efr orientados a la excelencia

### Modulo 2: módulo operativo,

(de obligatoria asistencia para el manager efr)

Introducción a la excelencia. Requisitos normas (1000-6)

- ¿cumplimos con todos los requisitos? - Análisis Mejora continua y Requisitos Excelencia
- ¿Cómo estamos? - Análisis Situación Actual
- Plan de acción para la excelencia

# curso sensibilización en conciliación



## Duración

3 horas.

## Modalidad

on line

## ¿A quién va dirigido?

Dirigido a todo tipo de organizaciones que deseen elevar el nivel de conocimiento de sus empleados con respecto a qué se entiende por conciliación y los beneficios que la misma presenta para la empresa y las personas.

## Perfiles de los asistentes

- Empleados de **entidades efr** y no **efr**
- Dirección y mandos intermedios

## Coste y Convocatorias

Puede consultarse las convocatorias del curso en abierto programadas para el año y calcular el precio por persona en: [catalogo de formacion efr - Campus efr - Soy EFR](#)

## Objetivos

- Sensibilizar y mostrar nuestra visión sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Ayudar a las empresas efr en su mejora continua

## Contenidos

### 1: ¿Quién es efr?

Quién es efr, qué es la Iniciativa **efr**, cuál es su propósito y qué agentes juegan un papel relevante en la Iniciativa.

### 2: ¿Qué entendemos por conciliación?

Qué se entiende por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de qué manera ésta impacta sobre diversos aspectos sociales y empresariales.

### 3: ¿Para qué debemos conciliar?

La importancia de la gestión de la conciliación como un factor estratégico para las empresas, así como para el desarrollo de la sociedad y el individuo en particular.

### 4 ¿Cómo estamos conciliando?

Las acciones más significativas que se están llevando a cabo en materia de conciliación a nivel global, social, empresarial.

### 5: Introducción a la gestión de la conciliación

Qué es el Certificado **efr** y qué atributos caracterizan al modelo de gestión.

# curso experto en trabajo flexible



## Duración

25 horas.

## Modalidad

Telepresencial

## ¿A quién va dirigido?

A aquellos profesionales que estén interesados en liderar, diseñar e implantar un Programa de Trabajo Flexible dentro de sus organizaciones de una manera segura y eficaz

## Perfiles de los asistentes

Dirección y mandos intermedios de entidades efr y no efr

## Convocatorias

Consultar [www.soyefr.org](http://www.soyefr.org)

## Objetivos

Aprender a desarrollar un Programa de Trabajo Flexible dónde los profesionales trabajen en un entorno híbrido y de forma flexible.

Pasar de la teoría a la práctica. Conseguir conocimientos prácticos, muy aterrizados y fáciles de implementar.

## Contenidos

**Módulo 1:** Concepto de teletrabajo, evolución, modalidades, beneficios y frenos. Cultura de flexibilidad y liderazgo. Autodiagnóstico: posicionamiento cultural de la organización.

**Módulo 2:** Aspectos legales y regulatorios

**Módulo 3:** Habilidades para la gestión de la flexibilidad y el cambio: empieza por ti.

**Módulo 4:** ¿Cómo poner en marcha un modelo híbrido de trabajo?

**Módulo 5:** ¿Qué impacto tiene en la forma de trabajar? Desafíos clave para equipos en remoto: liderazgo basado en la confianza, nueva gestión de equipos, modelo de productividad en equipos distribuidos, conciliación y bienestar.

**Módulo 6:** Riesgos psicosociales

**Módulo 7:** Casos prácticos. Ejemplos buenas prácticas

**Módulo 8:** Diseñando la nueva experiencia del empleado: Journey del empleado en un entorno híbrido. Adecuando las respuesta a la nueva realidad

# efr talks



## Duración

1 hora aproximadamente

## Modalidad

In company

## ¿A quién va dirigido?

Dirigido a cualquier colectivo dentro de una organización susceptible de ser sensibilizado en esta materia.

## Perfiles de los asistentes

- Directores
- Managers
- Colaboradores

## Objetivos

Sensibilizar y motivar con un tono muy dinámico en diferentes temáticas como felicidad, conciliación, confianza, compromiso, competitividad y talento.

## Contenidos

Las **efr** talks son conferencias que imparte Roberto Martínez, Director de Fundación Másfamilia, sobre conciliación y otros aspectos relacionados con su gestión.

## 5 temáticas

Elige la temática que más se adapte a sus necesidades y expectativas entre las siguientes:

1. **La conciliación un nuevo paradigma en la dirección de personas.**
2. **Las 4 Con: Confianza, Compromiso, Competitividad y Conciliación.**
3. **La felicidad...¿es sentir amor?**
4. **¿Cómo seducir al talento?**
5. **Trabajo flexible: hacia una realidad líquida.**
6. **Liderazgo efr.**

# efr training



## Duración

2 horas

## Modalidad

In company

### efr training disponibles:

1. capacitación en el modelo efr para líderes y mandos intermedios

2. capacitación en el modelo efr para colaboradores

#### ¿A quién va dirigido?

Líderes y mandos intermedios. Personas que lideran personas.

#### Objetivos

Formar y sensibilizar a los líderes y mandos intermedios en el Modelo de Gestión efr, enfocándose en las ventajas y beneficios que llevan a una empresa a trabajar en conciliación, y explicando cuál es la importancia de su rol en la gestión del modelo efr

#### ¿A quién va dirigido?

Colaboradores

#### Objetivos

Explicar a los colaboradores que implica ser una empresa efr, centrándose en cómo se gestiona el modelo de gestión efr y explicando las medidas de las que disponen en su compañía.

# Planes de igualdad



## Duración

8 horas

## Modalidad

Telepresencial

## ¿A quién va dirigido?

Departamentos de RR.HH., Relaciones Laborales, compensación y Beneficios, RSC, y cualquier persona con obligación de dar cumplimiento legal en materia de igualdad

## Perfiles de los asistentes

- Directores
- Managers
- Colaboradores

## Convocatorias

Consultar [www.soyefr.org](http://www.soyefr.org)

## Objetivos

Que las personas que realicen este curso dispongan de los conocimientos básicos para elaborar un Plan de Igualdad de acuerdo con la legislación vigente.

## Contenidos

1. Contexto y marco normativo. Nociones básicas.
2. Fases de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad.
3. Contenido de los planes de igualdad de las empresas I.
4. Contenido de los planes de igualdad en las empresas II.
5. Consecuencias de la aplicación de los planes de igualdad.

# Auditoría retributiva y registro salarial



## Duración

8 horas

## Modalidad

Telepresencial

## ¿A quién va dirigido?

Departamentos de RR.HH., Relaciones Laborales, compensación y Beneficios, RSC, y cualquier persona con obligación de dar cumplimiento legal en materia de igualdad

## Perfiles de los asistentes

- Directores
- Managers
- Colaboradores

## Convocatorias

Consultar [www.soyefr.org](http://www.soyefr.org)

## Objetivos

Que las personas que realicen este curso dispongan de los conocimientos básicos para elaborar una auditoría retributiva y poder realizar el registro salarial.

## Contenidos

### Módulo 1: Marco Normativo

Marco normativo de la brecha salarial de género.

Concepto y tipos de brecha salarial de género.

Medición y fórmulas de cálculo de la brecha salarial de género.

### Módulo 2: Registro salarial

Los registros retributivos.

Aspectos retributivos contenidos en el RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Análisis salariales de género (ASG).

La igualdad retributiva como factor vinculado a los ODS y el desarrollo de políticas retributivas sostenibles.

### Módulo 3: Auditoría retributiva

El principio de transparencia retributiva y los mecanismos para su aplicación:

El proceso de valoración de puestos de trabajo.

La auditoría retributiva.



# efr

[www.soyefr.org](http://www.soyefr.org)



@efr\_iniciativa



@efr\_iniciativa



Iniciativaefr



Iniciativa-efr



@efr\_iniciativa