

catálogo de
servicios

efr

enero 2025



¿Qué es la iniciativa efr?

Esta iniciativa nace en España en el 2003, con el 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 4

Certificado efr	5
Servicios para la mejora continua en efr	6
Foros	
Revista be.efr	
Rating mejora continua	
Teamworks	
Benchmarking conciliación	



2

Workingflex 11

Chárter del teletrabajo.....	12
Planes de desconexión digital	13
Flex advisor. Puesta en marcha de modelo de trabajo flexible	14



3

Talento senior 15

distintivo mástalentosenior	16
Curso mástalentosenior	17



4

Otras soluciones 18

Evaluación del desempeño pymes	19
Inmersión en sesgos inconscientes	20
Monográficos en igualdad	21
• Sesgos de género en las organizaciones	
• Prevención del acoso en el trabajo	
• Formación Comisión Negociadora	
• Cómo implantar un Plan de igualdad en la empresa	



5

Campus efr 25

Curso manager	26
Curso expert	27
Curso excelencia	28
Curso sensibilización en conciliación	29
Curso liderazgo	30
Curso mejora continua.....	31
Curso liderando equipos en remoto	32
efr talks	33
efr training	34



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.

¿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

¿Qué foros efr existen?

- Foro **efr** top30 (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.

eres

efr

Contacto

Laura Sánchez
Senior leader área operaciones



lsanchez@masfamilia.org



+34 671 58 27 43

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 grupos de trabajo 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.



curso mástalentosenior

Por qué gestionar el talento senior

La gestión del talento senior es crucial en las organizaciones actuales, no sólo porque aprovecha la gran experiencia y conocimientos acumulados de los empleados, sino porque impulsa la innovación y la eficiencia, fortalece la cultura organizacional y garantiza la continuidad del éxito empresarial

A quién va dirigido

- A aquellas **organizaciones que están interesadas en promover el talento senior** y desean incorporar su gestión entre sus políticas y estrategias de diversidad y RSE.
- A aquellas **organizaciones que están interesadas en implantar nuestro modelo de gestión** y obtener el distintivo mástalentosenior.

mástalentosenior

Pasa a la acción

La experiencia es un activo invaluable que guía el camino hacia el éxito



La diversidad generacional enriquece nuestro entorno de trabajo y fomenta la innovación



El verdadero éxito empresarial se mide por la capacidad de integrar y valorar todas las generaciones de talento



El liderazgo y la mentoría de los empleados senior son claves para desarrollar la próxima generación de líderes



Contenidos

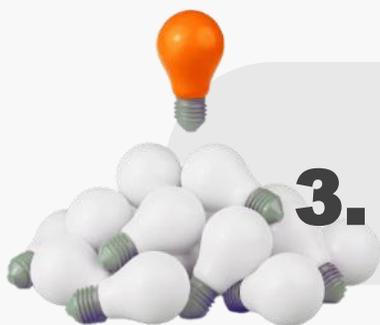
- Módulo 1: Contextualización.
- Módulo 2: Ventajas y beneficios del Age Management
- Módulo 3: El modelo mástalentosenior
- Módulo 4: Niveles del Modelo mástalentosenior
- Módulo 5: Mapa de edad y plan de acción
- Módulo 6: Dimensiones y elementos de gestión
- Módulo 7: Resultados
- Módulo 8: Proceso de obtención del Distintivo

Duración

3 horas

Modalidad

online



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.

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.

Inmersión en sesgos inconscientes

¿En qué consiste?

Las sesiones de inmersión combinan **teoría y práctica, a través del coaching sistémico ejecutivo:**

- Tipos de sesgos inconscientes.
- Identificación de situaciones cotidianas.
- Definición del impacto de los sesgos inconscientes en las políticas de People.
- Definición de impactos en el desarrollo del modelo efr.
- Herramientas para mitigar los impactos

¿Para qué?

Estas inmersiones permiten:

- Diagnóstico de sesgos inconscientes en la Gestión del Talento en la entidad.
- Identificación de puntos de impacto y consecuencias (incluye el modelo efr).
- Plan de Acción Miti-Sesgos.

Objetivos del programa:

Conocer qué son y cómo impactan los sesgos inconscientes en la toma de decisiones.

Identificar los sesgos inconscientes y cómo están impactando en las políticas de People en la compañía y, específicamente, en la gestión del modelo efr.

¿A quién va dirigido?

Personas con responsabilidad en la gestión del Talento.

Equipo de Talento.

Mandos intermedios de cualquier área.

Duración

Sesiones de 4 horas.

Planificación in company en formato "pack sesiones".

Modalidad

In company

Monográficos igualdad

Formación Comisión Negociadora

¿Qué es la comisión negociadora?

Es un **órgano colegiado integrado, de forma paritaria, por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.** Uno de sus objetivos es la negociación de los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos

¿A quién va dirigido?

Trabajadores/as de cualquier departamento, puesto de trabajo y sector que vaya a formar parte de comisión o departamento de igualdad.

Experto



Isabel López Loro
Socia-Directora
Objetivo Igualdad

Duración

4 horas / monográfico

Modalidad

Telepresencial

Objetivos

Formar a aquellos/as colaboradores de una entidad que vayan a formar parte de la Comisión Negociadora.

“Según el art. 2 del Real Decreto 901/2020, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, todos los empresarios, sociedades, comunidades de bienes, ETT's, organismos públicos, asociaciones u organizaciones sin ánimo de lucro, que tengan una plantilla superior a 50 trabajadores”

Contenidos

Formación Comisión negociadora

Introducción

Módulo 1: Contexto normativo y social entorno a la igualdad

Módulo 2: Roles y estereotipos de género

Módulo 3: Conceptos básicos

Módulo 4: El uso sexista del lenguaje y el lenguaje inclusivo

Módulo 5: Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Módulo 6: Planes de igualdad

Conclusiones

Convocatorias

Consultar www.soyefr.org

Monográficos igualdad

Cómo implantar un Plan de igualdad en la empresa

¿Qué es?

Un **Plan de igualdad** es un instrumento estratégico que busca eliminar la discriminación por razón de género, así como fomentar la equidad en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

Para llevar a cabo su implantación, se tiene que analizar la estructura organizativa, las políticas de recursos humanos, las condiciones laborales, los procesos de selección y promoción, entre otros aspectos, para identificar posibles brechas de género y áreas de mejora. Una vez identificadas, se establecerán objetivos específicos y se diseñarán acciones concretas para alcanzarlos.

¿A quién va dirigido?

Departamento de RRHH y relaciones laborales, departamentos de RSE, comisiones de igualdad, representantes legales de la plantilla o cualquier otra persona que tenga la responsabilidad en la aplicación de políticas de igualdad y prevención de la desigualdad salarial.

Experto



Isabel López Loro
Socia-Directora
Objetivo Igualdad



Duración

4 horas / monográfico

Modalidad

Telepresencial

Objetivos

El objetivo de esta formación es proporcionar a las personas participantes conocimientos y herramientas necesarias para comprender, diseñar e implementar un Plan de Igualdad efectivo en sus empresas, promoviendo la igualdad de género y eliminando la discriminación en el entorno laboral.

Contenidos

Cómo implantar un plan de igualdad

Introducción

Módulo 1: Introducción a la Igualdad de género en el ámbito laboral.

Definición de igualdad de género y su importancia en el entorno laboral. Marco legal y normativo: Ley de Igualdad y normativa aplicable.

Módulo 2: Diseño y Elaboración de un Plan de Igualdad. Identificación de áreas de mejora y puntos de acción. Elaboración de objetivos y medidas concretas para promover la igualdad de género.

Módulo 3: Implementación y Seguimiento del Plan de igualdad. Estrategias para una implementación efectiva. Herramientas de seguimiento y evaluación del plan. Comunicación interna y externa del plan: importancia y mejores prácticas

Módulo 4: Promoviendo la igualdad de género en la organización. Plan de acción para promover la igualdad en el entorno laboral

Estrategias de liderazgo inclusivo

Papel de los/as participantes en la construcción de la cultura organizacional

Convocatorias

Consultar www.soyefr.org

Monográficos igualdad

Sesgos de género en las organizaciones

¿Qué es?

Cuando hablamos de **Sesgos de género**, nos referimos a las actitudes, creencias o estereotipos preconcebidos que afectan a nuestras percepciones, decisiones y acciones hacia personas de un determinado género, generalmente hacia las mujeres o hacia los hombres. Estos sesgos pueden ser conscientes o inconscientes y pueden influir en diversos aspectos de la vida, incluido en el entorno laboral.

¿A quién va dirigido?

Departamento de RRHH y relaciones laborales, departamentos de RSE, comisiones de igualdad, representantes legales de la plantilla o cualquier otra persona que tenga la responsabilidad en la aplicación de políticas de igualdad y prevención de la desigualdad salarial.

Experto



Isabel López Loro
Socia-Directora
Objetivo Igualdad



Duración

4 horas / monográfico

Modalidad

Telepresencial

Convocatorias

Consultar www.soyefr.org

Objetivos

- Reconocer y comprender los sesgos de género en el entorno laboral.
- Desarrollar habilidades para identificar y abordar sesgos en la toma de decisiones.
- Promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso
- Fomentar la reflexión personal y grupal sobre prácticas sesgadas.
- Impulsar acciones concretas para eliminar sesgos de género.

Contenidos

Introducción

Módulo 1: Introducción a los sesgos de género.

- Definición
- Diferentes tipos de sesgos y sus manifestaciones en el entorno laboral

Módulo 2: Impacto de los sesgos de género en la organización

- Análisis
- Consecuencias en la productividad, retención de talento e innovación.

Módulo 3: Estrategias para eliminar los sesgos de género

- Enfoques y herramientas para identificar y abordar los sesgos de género en el entorno laboral.
- Desarrollo de habilidades de autoconciencia y empatía
- Implementación de políticas y prácticas organizacionales

Módulo 4: Promoviendo la igualdad de género en la organización

- Plan de acción para promover la igualdad en el entorno laboral
- Estrategias de liderazgo inclusivo
- Papel de los/as participantes en la construcción de la cultura organizacional

Monográficos igualdad

Prevención del acoso en el trabajo

¿Para qué esta formación?

La **sensibilización y prevención del acoso laboral** es una de las nuevas obligaciones empresariales para la protección de los colaboradores. No sólo es necesario elaborar un Protocolo de Prevención del Acoso, sino que la plantilla debe conocerlo y saber cómo funciona.

Esta formación pretende cubrir la **sensibilización básica sobre el acoso de cualquier tipo, haciendo hincapié en qué es Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo**, y qué no lo es, así como las formas para detectarlo de forma temprana y cómo diferenciarlo de otros fenómenos.

¿A quién va dirigido?

Trabajadores/as de cualquier sector y tipo de entidad, que necesitan cumplir con la normativa en materia de igualdad y prevención del acoso en el ámbito laboral.

Experto



Isabel López Loro
Socia-Directora
Objetivo Igualdad

Duración

4 horas / monográfico

Modalidad

Telepresencial

Objetivos

- Saber diferenciar una situación de acoso de otra que no lo es.
- Conocer los indicadores tempranos de una situación de acoso, evitando el agravamiento del problema en cuestión.
- Detectar si se trata de acoso laboral, en cualquiera de sus formas, o de otro fenómeno psicosocial (conflicto, estrés, burnout...)
- Conocer estrategias para prevenir la aparición de casos de acoso.
- Identificar las figuras clave a las que el afectado se puede dirigir en el caso de sufrir acoso.
- Saber el procedimiento de actuación de la entidad en caso de realizar una investigación por acoso laboral.
- Ser consciente de las garantías como colaborador que participa en un proceso de investigación por acoso, y también de las correspondientes sanciones que pueden ser impuestas.

Contenidos

Introducción

Módulo 1: Aproximación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral
Definición y elementos clave del acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral
Conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Módulo 2: Roles y estereotipos de género
Factores de riesgo vinculados al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
Consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral
Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el teletrabajo y el trabajo a distancia
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Módulo 3: Conceptos básicos
El protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Estructura del protocolo de actuación
Fases de implementación
Procedimiento de actuación

Conclusiones

Convocatorias

Consultar www.soyefr.org



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 auditoría 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 liderazgo efr



el mundo está cambiando

Pero, ¿cómo está cambiando la forma de relación líder - colaborador?

Es fundamental que exista coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Aparecen nuevas competencias y aspectos relacionados con el liderazgo conciliador, flexible, responsable, como el liderazgo pro-conciliación o la habilidad para conocer distintas necesidades, expectativas y motivaciones de las personas, para ofrecerles respuestas de valor diferenciales alineadas con el vínculo emocional, para de esta forma, lograr la mayor aportación de valor duradero

liderazgo y conciliación pasa a la acción



Duración

25 horas.

Modalidad

Telepresencial

¿A quién va dirigido?

A aquellos directivos y mando intermedios que estén interesados en desarrollar los comportamientos responsables de un líder y que desarrolla su función en una organización efr o en vías de serlo

Objetivos

La formación sobre conciliación y su gestión a través de la herramienta efr, debe extenderse a los managers o mandos intermedios, incluyendo a todos/as aquellos/as que dirijan personas, para de esta forma estar alineados con conceptos macro como la Diversidad e Inclusión, la Responsabilidad Social, la Compensación Total y Flexible, y la Salud y Bienestar. Se incorporan conceptos propios del modelo de gestión efr y pone el foco en la creación y fomento de una cultura proactiva con la conciliación basándonos en comportamientos observables de nuestros líderes desde la perspectiva efr (qué es, cómo se gestiona, qué resultados proporciona, por qué o para qué es necesario incorporarla y gestionarla en sus equipos, etc)

Contenidos

Introducción

Módulo 1: Contextualización. El mundo está cambiando

Módulo 2: ¿Qué son la conciliación y el modelo efr?

Módulo 3: ¿Cómo se gestiona la conciliación?

Módulo 4: ¿Cómo es la cultura de la conciliación?

Módulo 5: ¿Qué comportamientos debe tener un líder efr?

Módulo 6: Construyendo al líder efr

Convocatorias

Consultar campusefr@masfamilia.org

curso mejora continua



Introducción

En el entorno empresarial actual, caracterizado por su dinamismo y competitividad, la capacidad de adaptarse y mejorar continuamente es esencial para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo. Si buscamos el desarrollo de una cultura organizacional orientada al aprendizaje y la mejora, tendremos que avanzar en todos los ámbitos y la gestión de nuestras personas no puede quedarse atrás. **El modelo efr, es un modelo de mejora continua desde los inicios, pero este curso supone un impulso para aquellas entidades que habiendo acometido ya la implantación y posterior certificación del modelo efr, busca obtener mejores resultados.**

En los primeros estadios de la certificación efr que se corresponde con los niveles C y C+, las organizaciones conocen y utilizan los elementos de gestión asociados al modelo efr, pero su cultura y liderazgo y , los resultados que alcanzan son todavía limitados y carecen de impacto estratégico

Objetivos

Este **Curso de mejora continua** está diseñado para proporcionar a los participantes las herramientas necesarias para **identificar oportunidades de mejora en la gestión interna del modelo de conciliación efr** en sus entidades. Se busca ofrecer metodologías para implementar cambios efectivos y medir los resultados de manera sistemática. De forma particular, está diseñado y dirigido a entidades efr con certificación en niveles C y C+, que deseen alcanzar niveles proactivos B y B+

¿A quién va dirigido?

- Managers efr
- Integrantes del equipo efr
- Directores/as efr interesados en profundizar en la gestión de la conciliación en sus entidades

Contenidos

0. Bienvenida e introducción (qué te vas a encontrar en este curso)
1. La mejora continua en el modelo efr
2. La orientación estratégica en el modelo efr
3. Elementos clave de modelo efr para la mejora continua
 - Objetivos
 - Indicadores
 - Otros elementos a tener en cuenta
4. Cuadro de puntuación
 - Introducción
 - bloque 1. Qué.
 - Liderazgo y cultura
 - Medidas efr
 - Objetivos de mejora
 - bloque 2. Cómo.
 - Soporte organizativo
 - Diseño de indicadores efr
 - Actividades de seguimiento y medición
 - Actividades de comunicación y formación
 - Cadena de valor y resto de métodos y soportes
 - bloque 3. Cuánto.
 - Resultados provenientes de los colaboradores
 - Resultados provenientes de la organización
5. ¿Y a partir de aquí?

Duración

4 -6 horas

Modalidad

Online

curso liderando equipo en remoto



¿Qué buscamos con este curso? Ayudar los líderes a dirigir equipos en remoto.

Todavía, muchas empresas subestiman la complejidad de implantar un modelo de trabajo flexible efectivo. Algunas se limitan a definir el porcentaje de teletrabajo y pasan por alto aspectos como el **liderazgo**, la **comunicación** y la **dinámica del equipo**. Sin embargo, sin atender a estos elementos esenciales, el éxito de la implementación se verá seriamente comprometido y, como consecuencia, las empresas podrían verse obligadas a revertir al modelo tradicional de oficina, lo que resultaría en un desperdicio de recursos y energía, además de dañar su reputación como empleadores.

Objetivo principal

Dotar a los líderes de las habilidades, estrategias y herramientas necesarias para **gestionar equipos remotos**, fomentar una **cultura de confianza** y asegurar el **bienestar** de los empleados en un entorno de trabajo flexible.

¿A quién va dirigido?

A **líderes y responsables de equipos en remoto / híbrido** o que en el futuro vayan a poner en marcha un programa de trabajo flexible.

Duración

12 horas repartidas en 3 días consecutivos (4 horas/día)

Modalidad

Telepresencial

Contenidos

Módulo 0: Presentación del curso y equipo docente, bienvenida y networking digital

Modulo 1: Evolución del mundo del trabajo

- Desafíos y oportunidades de liderar equipos remotos.
- Mitos sobre el trabajo en remoto y la productividad.
- ¿Cuál es tu estilo de liderazgo en remoto?
- ¿Qué buscan los demandantes de empleo? Jóvenes, seniors y otros sectores de talento.

Modulo 2: Liderazgo y nueva gestión de equipos

- Estrategias para fomentar la confianza.
- Técnicas de comunicación para líderes en remoto.
- Cómo fortalecer las relaciones de equipo, combatir el aislamiento y crear un sentido de pertenencia en equipos en remoto.

Módulo 3: Productividad en equipos en remoto

- Definición de objetivos e indicadores clave del rendimiento (KPIs).
- Estrategias para la gestión del rendimiento de equipos en remoto.
- La tecnología como herramienta para mejorar la colaboración y la productividad.
- Retroalimentación y reconocimiento en entornos virtuales.

Módulo 4: Fomentando el bienestar de equipos en remoto

- Reconocer y abordar los signos de agotamiento del equipo en remoto.
- Promover la conciliación y el bienestar digital.
- Estrategias para fomentar el autocuidado.
- Crear un entorno de trabajo remoto inclusivo y de apoyo.

Módulo 5: Journey del empleado en un entorno híbrido.

- Adecuando las respuestas a la nueva realidad.
- Herramientas y procesos de la función personas

Módulo 6: Casos de éxito de empresas que han implementado con éxito estrategias de trabajo remoto / híbrido.

Convocatorias

Consultar campusefr@masfamilia.org

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

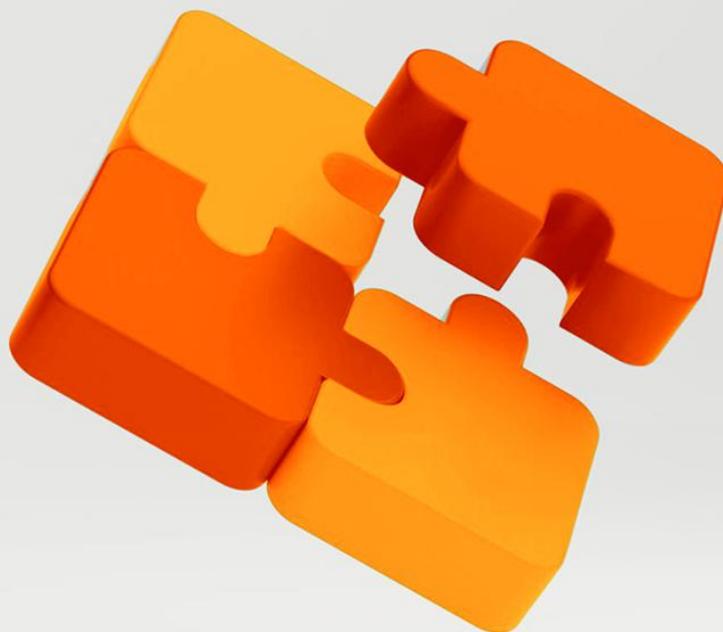
Formar y sensibilizar a los líderes y mandos intermedios en el Modelo de Gestión efr, enfocándose en las ventajas y beneficios que llevan a una empresa a trabajar en conciliación, y explicando cuál es la importancia de su rol en la gestión del modelo efr

¿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.



efr

www.soyefr.org



@efr_iniciativa



@efr_iniciativa



Iniciativaefr



Iniciativa-efr



@efr_iniciativa