

efr

certificado efr en conciliación

documento normativo

efr | 1000-0 edición 2  **IN PROGRESS**

conceptualización y arquitectura normativa

efr

efr

efr

efr

efr

efr

Todos los derechos reservados. Este documento no podrá ser reproducido, ni en su totalidad ni en parte, por ningún modo y en ninguna forma, incluyendo fotocopia y digitalización sin la autorización expresa de **Fundación Másfamilia**. Queda prohibida también su distribución, comunicación pública o transformación, en los términos de la normativa civil y penal vigente.

Los permisos deben solicitarse por escrito a:

Fundación Másfamilia
Avda. Manoteras 24
28050 Madrid
España

fundación
másfamilia | **efr**

en colaboración con



efr

certificado en conciliación

documento normativo
efr | 1000-0 edición 2
modelo de gestión de la conciliación

conceptualización y arquitectura normativa del modelo efr 1000

abril 2026

índice

1. introducción y objetivos	5
2. conceptualización	5
3. arquitectura normativa	7
4. status quo de la arquitectura normativa del modelo efr 1000	8

1. introducción y objetivos

El presente documento normativo cumple dos objetivos, en primer lugar, conceptualizar algunos términos clave, como son los relacionados con la “conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, y posteriormente, servir de base y guía al modelo efr 1000, constituyéndose en el documento clave para estructurar, relacionar e identificar, los diferentes documentos normativos y las ediciones que conforman el modelo efr 1000.

Para cumplir el objetivo anteriormente descrito, esta norma se encontrará siempre pública y actualizada en www.soyefr.org

2. conceptualización

A continuación, se definen diferentes conceptos fundamentales en el ámbito que nos ocupa:

1. **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Conjunto de actuaciones que una organización profesional pone en marcha, con el objetivo de promover y, si es posible mejorar, la calidad de vida de sus colaboradores y sus familias y con ello, la sociedad donde opera. Todo lo anterior, sin menoscabar la competitividad de las organizaciones buscando el equilibrio entre las partes. En el **ámbito efr**, se consideran tan solo las actuaciones voluntarias que van más allá del marco reglamentario vigente y vinculante, alineándose con los criterios de la Responsabilidad Social Empresarial o RSE. **Las actuaciones podrán ir dirigidas hacia diversos ámbitos** que afectan a las personas tales como, su salud y en particular, los riesgos psicosociales, el cuidado y atención de sus familias y personas dependientes, la práctica y disfrute del ocio, la cultura, el deporte y la formación y desarrollo profesional, entre otros. En definitiva, actuaciones dirigidas hacia la promoción del bienestar personal y colectivo para lograr una más vida plena.
2. **Iniciativa efr:** Proyecto internacional liderado por **Fundación Másfamilia** para impulsar una transformación socio-laboral basada en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como eje vertebrador, relacionado con una nueva forma de trabajo que permita a las organizaciones enfrentarse con mayores garantías a los nuevos desafíos y paradigmas, permitiendo a la vez, crear una sociedad con

mayores cotas de respeto y protección la persona y sus entornos esenciales como la familia.

3. **Gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Conjunto de actuaciones convenientemente diseñadas, planificadas y ejecutadas en el marco estratégico de la organización profesional, y orientadas hacia la consecución de resultados. Estas actuaciones estarán **basadas en la aplicación de criterios generales del management** moderno, tales como, la mejora continua, el ciclo PDCA o PHVA, la fijación de objetivos, tareas, responsabilidades y la medición a la contribución a los resultados, tanto corporativos como individuales, a través de indicadores específicos.
4. **Modelo efr 1000: Herramienta de gestión** específicamente concebida, diseñada y puesta en marcha por **Fundación Másfamilia**, para la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en organizaciones profesionales de cualquier tamaño, geografía y sector de actividad. El modelo efr 1000 se encaja principalmente dentro de las herramientas de dirección de personas o gestión del talento, de RSE, de excelencia en la gestión, de diversidad e inclusión y de promoción de la salud y bienestar también denominadas, organizaciones saludables.
5. **efr:** Inicialmente acrónimo de “empresa familiarmente responsable” que ha ido **evolucionando** en el tiempo, tanto para dar cabida a otro tipo de organizaciones distintas a la empresa pública y privada, como en su consideración más conceptual, abarcando otras dimensiones fundamentales y necesarias para el desarrollo de la persona como la amistad, las aficiones, el voluntariado y en definitiva, proyectando una consideración holística de la persona, desde una consideración humanista. Por tanto, este concepto “efr”, es ya una “marca” que asociada al termino conciliación y su gestión, comunica y trasmite conceptos como **equilibrio**, **flexibilidad** y **responsabilidad**.

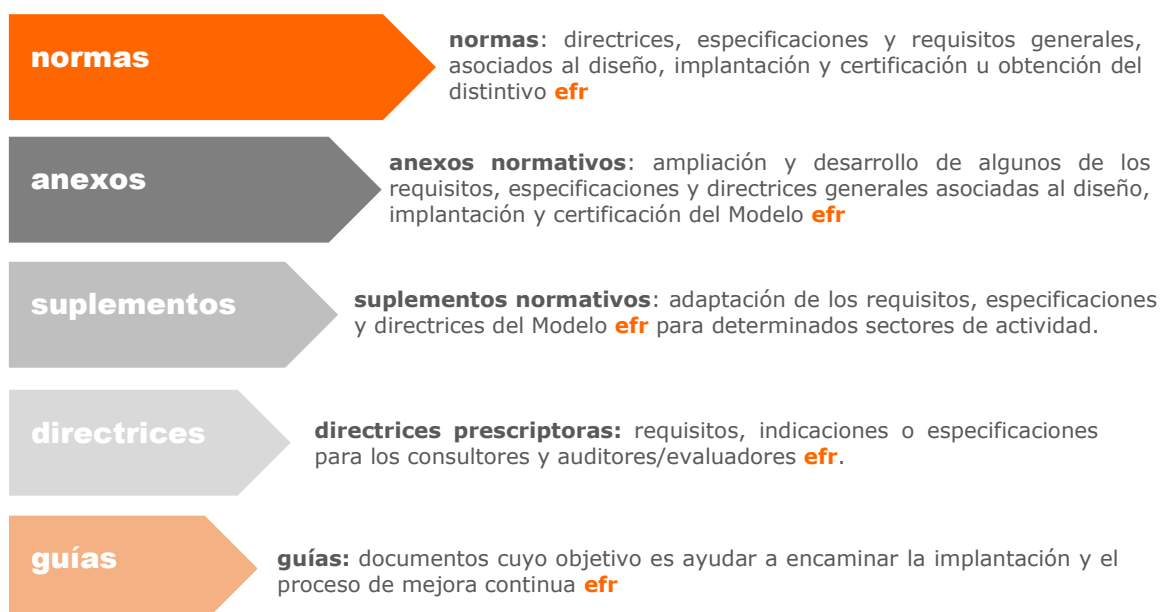
3. arquitectura normativa

En la actualidad existen tres modelos efr: **modelo efr para organizaciones profesionales (efr 1000)**, **modelo efr para administraciones públicas (efr 2000)** y **modelo efr para centros educativos (efr 3000)**, cuyas principales diferencias se indican a continuación:



Cada modelo a su vez, se divide en una serie de documentos, con diferente categorización. A

continuación, se refleja la descripción del contenido de cada uno de ellos:



4. status quo de la arquitectura normativa del modelo efr 1000

A continuación en la siguiente Tabla 1, relacionamos la edición vigente de cada uno de los documentos que conforman el modelo efr 1000.

Cualquier organización certificada o interesada, así como cualquier prescriptor autorizado, podrá solicitar el documento normativo de interés en su edición vigente a Fundación Masfamilia.

Datos de contacto fundacion@masfamilia.org

En nuestro web site www.soyefr.org podrán encontrar siempre actualizado en tiempo real, esta norma efr 1000-0, para que en todo momento y en todo lugar, pueda conocerse con certeza los documentos vigentes y vinculantes para la certificación u obtención del distintivo efr.

normas efr		
1000-0	ed.2	Conceptualización y arquitectura normativa del modelo efr 1000
1000-1	ed.6	Modelo para la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para grandes y medianas organizaciones
1000-2	ed.6	Modelo para la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para pequeñas y medianas organizaciones
1000-3	ed.6	Sistema de puntuación y clasificación para grandes y medianas organizaciones que aplican a la norma 1000-1 y 1000-8 (modelo efr global)
1000-4	ed.6	Sistema de puntuación y clasificación para pequeñas y medianas organizaciones que aplican a la norma 1000-2
1000-5	ed.4	Modelo de gestión de la conciliación para pequeñas organizaciones
1000-6	ed.2	Criterios para alcanzar niveles de excelencia (A y efr top excellence) en el modelo efr 1000 para grandes y medianas organizaciones (normas 1000-1 / 1000-3)
1000-7	ed.2	Criterios para alcanzar niveles de excelencia (A y efr top excellence) en el modelo efr 1000 para pequeñas y medianas organizaciones (normas 1000-2 / 1000-4)

1000-8	ed.5	Gestión de conciliación en organizaciones con presencia en diversos países
---------------	------	--

anexos efr

1000-10	ed.5.1	Alcance, contenido y estructura de los indicadores de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito del diseño e implantación del Modelo efr
1000-11	ed.5	Alcance, contenido y estructura de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito del diseño e implantación del Modelo efr
1000-12	ed.5	Diagnóstico efr. Legislación y la voz del empleado.
1000-13	ed.6	Perfiles competenciales del Responsable de la gestión efr (Gerente/Manager) y del Auditor interno en el ámbito del Modelo efr
1000-14	ed.5	Suspensión, retirada y cancelación de la certificación efr
1000-15	ed.6	Requisitos generales asociados al proceso de certificación del modelo efr 1000, para las normas 1000-1, 1000-2 y 1000-8
1000-16	ed.5	Análisis de eficacia y eficiencia sobre las medidas de conciliación
1000-17	ed.5.1	Estimación de la inversión en conciliación de acuerdo al Modelo efr 1000

suplementos efr

1000-22	ed.ex	Suplemento sectorial para franquicias
1000-23	ed.1	Suplemento efr-bienestar: diseño, implantación y certificación del modelo efr Bienestar Organizativo
1000-24	ed.ex	Suplemento sectorial para instalaciones agropecuarias
1000-25	Ed.ex	Suplemento sectorial para cooperativas agroalimentarias
1000-26	ed.1	Suplemento sectorial para el sector público

directrices prescriptores efr

1000-30	ed.5.1	Requisitos asociados a la homologación de las entidades prescriptores (consultoras y auditores/evaluadores) asociadas al modelo efr 1000, así como para la cualificación de sus profesionales
1000-31	ed.5	Directrices en el ámbito de la consultoría en el modelo de gestión efr

guías efr

1000-50	ed.5	Guía de apoyo para la interpretación, desarrollo e implementación de los requisitos cualitativos y cuantitativos asociados al liderazgo y estilo de dirección en el ámbito de una cultura de gestión de la conciliación
1000-51	ed.1	Interrelación del Modelo efr con otros modelos y herramientas de gestión normalizadas

tabla 1. Relación de documentos en su edición vigente y vinculante

fundación
másfamilia | **efr**

en colaboración con:



efr

efr

efr

efr

efr

efr