



## Iniciativa efr

**empresa familiarmente  
responsable**

## ÍNDICE

---

- + Introducción
- + Para qué
- + Cómo producir el cambio
- + Un esquema
- + El modelo. Las Normas
- + Beneficios
- + Prescriptores
- + Empresas efr
- + Foros RSE
- + Foro efr
- + Tarifas efr

# Introducción

---

**Empresa familiarmente responsable (efr)** es un movimiento internacional que formando parte de la RSE, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral, a la igualdad de oportunidades y a la inclusión de los más desfavorecidos, tomando siempre como base la legislación vigente y vinculante y la negociación colectiva, de forma que las empresas efr realizan una autorregulación voluntaria en la materia.

**efr** responde a una nueva cultura, socio-laboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos.

En la actualidad, **Fundación +familia** es la propietaria del esquema privado de certificación **efr**, así como del modelo de gestión ad hoc y licenciataria de la marca del mismo nombre.



# Para qué

## Necesidad y demanda social



Diversos estudios han puesto de manifiesto en los últimos años la necesidad de dotar a los ciudadanos de nuevas herramientas y posibilidades de trabajo que les permitan compatibilizar trabajo y familia. Según el último barómetro del CIS, publicado hace tan sólo unos días, un 92 % de los españoles cree necesario que se flexibilicen los horarios para conseguir la

conciliación de vida laboral y familiar y un 56 por ciento reconoce que las dificultades para compaginar ambas esferas son el principal freno a la promoción laboral de las mujeres, a su acceso a puestos de responsabilidad.

Por otra parte, hay diversos indicadores sociales como la natalidad, la baja productividad en relación con largas jornadas de trabajo o el también bajo porcentaje de mujeres en cargos directivos, que apuntan a la necesidad de cambiar las estructuras tradicionales de trabajo.

España tiene el índice de natalidad más bajo de la Unión Europea, con 1,3 hijos por mujer, frente al 2,1 necesario para garantizar la reposición de la población. El paulatino descenso de la natalidad de las últimas décadas -ligeramente recuperado gracias a la población inmigrante- ha colocado a España en cabeza de los países más viejos del mundo, junto a Japón, con unas expectativas de desarrollo preocupantes para el mantenimiento del estado del bienestar.

La caída de la natalidad en España está indiscutiblemente ligada a la masiva incorporación de la mujer al trabajo; sin embargo, hay una evidencia clara de que se puede lograr el desarrollo profesional de las mujeres sin sacrificar la maternidad. Los países más avanzados de Europa han logrado un equilibrio entre trabajo y familia, con altas tasas



de ocupación femenina e índices de fertilidad que están muy por encima de los de España. Es decir, que una mujer que quiera trabajar fuera de casa, no tiene por qué renunciar a tener hijos, siempre y cuando cuente con los apoyos suficientes para compaginar ambas esferas. Holanda, por ejemplo, presenta un índice de 1,7 hijos por mujer frente al 1,3 de España y una tasa de ocupación de 65,7 muy por encima de la española: 50,7.

## Jornada laboral y productividad

Por el lado de la empresa, existen también estudios que sostienen la teoría de que aquellas compañías que más respetan la vida familiar y personal de sus empleados obtienen mejores resultados, lo cual se explicaría por el hecho de contar con una plantilla que, con menos estrés, rinde más, y con más flexibilidad de horarios, organiza mejor su jornada laboral y es menos absentista.

Por otra parte, España es uno de los países de Europa con mayor jornada laboral, con 1.798 horas de trabajo al año frente a las 1.644 que de media dedicó el conjunto de la UE en 2005, según datos del Groningen Centre for Growth. Lo curioso es que esta "larga" jornada laboral no se corresponde con una mayor productividad, ya que, de hecho, España registra uno de los peores resultados de este indicador dentro de la OCDE, lo que lleva a plantearse la necesidad de introducir cambios en la forma de concebir el trabajo.

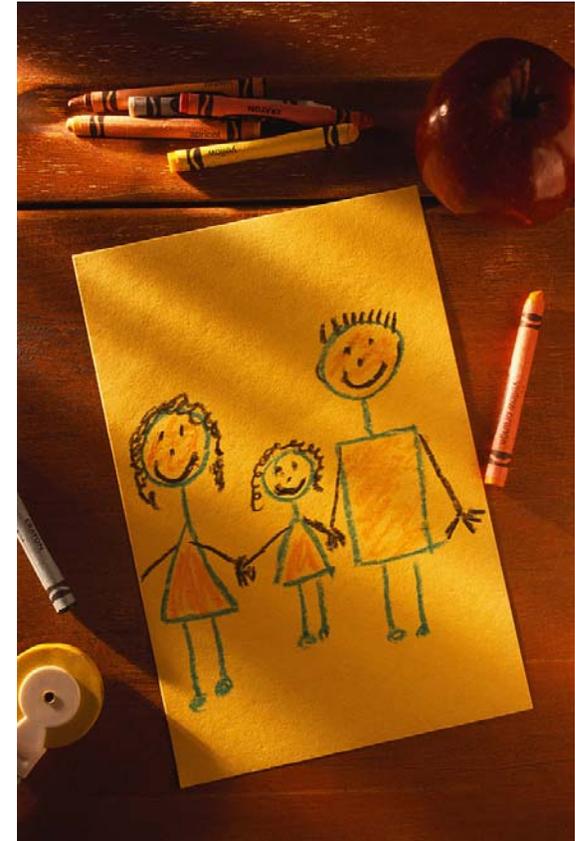
# Cómo producir el cambio

---

Con el **certificado de empresa familiarmente responsable-efr®**, la **Fundación +familia** pretende incentivar a las empresas para que se impliquen en la generación de una nueva cultura del trabajo, que permita una eficaz armonía entre la esfera laboral y la familiar y personal, tal y como demanda la sociedad actual.

Esta nueva cultura del trabajo incidirá en la relación trabajo-familia y en una serie de indicadores clave, tanto desde el punto de vista de la sociedad en su conjunto, como desde el punto de vista de la empresa. Como ejemplo de lo primero, esa nueva cultura del trabajo pretende cooperar a la **recuperación de la tasa de natalidad**, que en las dos últimas décadas ha experimentado un brusco descenso; a una **mayor protección de la infancia**, que está sufriendo las consecuencias negativas de las largas jornadas laborales de los padres; una mayor integración de todos los colectivos más desfavorecidos, y a una **mayor igualdad entre hombres y mujeres**, cuyas diferencias fundamentales en enmarcan precisamente en el tandem trabajo-familia.

En el plano de la empresa, el **certificado efr®** pretende favorecer una **mejora de la productividad**, mediante una concepción del trabajo basada en el rendimiento y la eficacia al margen de la cantidad de horas trabajadas y de la presencia física del trabajador; **reducir el absentismo y la rotación** y, por ende, **retener el talento**, gracias a una mayor calidad de vida de los trabajadores y a la generación de un clima de paz social en la empresa.



# Un esquema privado de certificación

---

**Fundación +familia** ha diseñado, elaborado y puesto en marcha, un esquema privado de certificación asumiendo exclusivamente el rol de dinamizar y catalizar a las distintas partes implicadas en el proceso:

**Patronato**. Ejerce el gobierno de la Fundación, apoyándose en la figura del Presidente y la Comisión Ejecutiva.

**Consejo Asesor**. Es el órgano consultivo, formado por prestigiosos profesionales en representación de la pluralidad de los distintos grupos de interés.

**Colaboradores**. Networking creado con el objetivo de intercambiar experiencias y aprovechar las sinergias existentes.

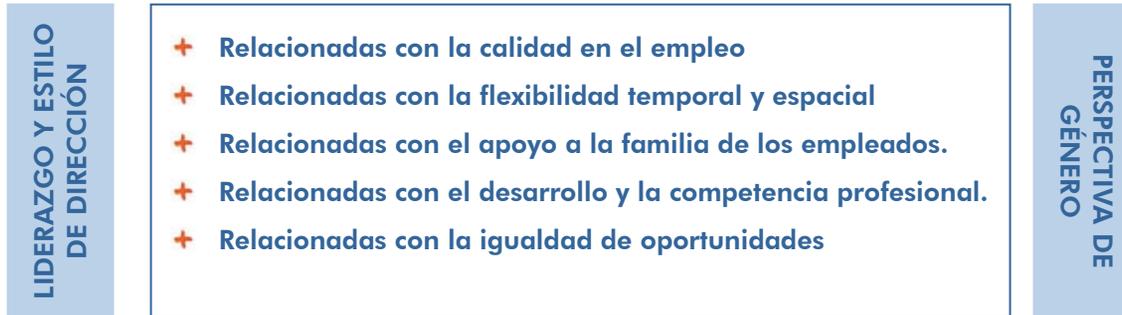
**Empresas**. A través de su compromiso con el proceso y la certificación, contribuyen a extender los valores y la cultura efr en la sociedad y en los mercados, por medio de sus operaciones comerciales, de inversión y de su impacto y proyección social.



# El Modelo. Las Normas

---

## POLÍTICAS efr



El modelo de Gestión para empresas familiarmente responsables (efr), se encuentra recogido y elaborado en una serie de documentos normativos que componen la familia "efr 1000".

En la actualidad son nueve documentos normativos los desarrollados, si bien es nuestro propósito y ambición continuar extendiendo, mejorando y elaborando nuevos documentos sectoriales, guías de interpretación, etc.

## ELEMENTOS efr

+ Políticas

+ Objetivos de mejora

+ Soportes

+ Organizativos

+ Procesos

+ Indicadores efr

+ Registros y Evidencias

+ Planes y Programas

+ Comunicación y formación internas

+ Seguimiento y medición

+ Auditoría interna

+ Autoevaluación

# Beneficios

---

Son sin duda muchos los beneficios asociados al diseño, implantación y certificación de un proceso efr en una organización, si bien los más comunes son:

## CARÁCTER REPUTACIONAL Y DE MARCA

Asociados a la Reputación Corporativa, fortalece y transmite la imagen de compromiso con sus empleados y la sociedad, así como de buen empleador, asociado todo ello a los conceptos de flexibilidad e innovación.

## COMPETITIVIDAD

Permite y facilita la discriminación positiva en el consumo y la inversión, tanto de colectivos privados como públicos.

## ATRACCIÓN / RETENCIÓN DE TALENTO

Reforzando el compromiso para con sus empleados y mejorando su potencial de atracción como empleador excelente hacia:

- + Escuelas de negocio
- + Universidad y escuelas profesionales
- + Empresas de selección
- + Head Hunters y Executive Searchers
- + Competencia
- + Foros de empleo

## ATRACCIÓN INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Transmitiendo los valores que engloba la marca y facilitando la labor de analistas, gestores y entidades de rating en relación a:

- + Fondos de inversión socialmente responsables
- + Planes de pensiones
- + Mercado de Valores



# Prescriptores

Con la designación genérica de prescriptores, Fundación +familia reconoce a aquellas entidades profesionales de prestigio que colaboran activamente en el diseño, implantación y evaluación del Modelo efr.

Existen tres tipos generales de prescriptores:

**Entidades de consultoría.** Se engloban en este epígrafe todas aquellas que prestan servicios de formación, asesoría y auditoría interna, en las distintas fases del modelo (diagnóstico, diseño, evaluación interna, etc)

**novotec**

**peoplematters**

**optimiza**

**NCH & Partners**  
Developing People and Organizations

**soluziona**

**prysma**  
Calidad y Medio Ambiente

**GLOBAL GROUP**

**Matchmind**  
Ideas & Technology for Business

**equilia**  
conciliación

**easylife**

**workcilia**

**Entidades de formación.** Se engloba en esta categoría a aquellas entidades dedicadas a la formación en cualesquiera de sus modalidades (presencial, e-learning, post-grado coaching, etc), y que deseen realizar las actividades de formación para los propios prescriptores y/o los profesionales interesados pertenezcan o no a una empresa certificada.

**IDE • CESEM**

**tatum**

**Entidades de certificación.** Bajo esta clasificación, se engloban exclusivamente a aquellas entidades independientes habitualmente denominadas como terceras partes en un proceso de certificación o de evaluación de la conformidad.

**REGISTRO DE CALIDAD ASSESSANCE**  
R  
F+F

**Det Norske Veritas**  
DNV

**AENOR** Asociación Española de Normalización y Certificación

**SGS** | SGS INTERNATIONAL CERTIFICATION SERVICES IBÉRICA, S. A

# Empresas efr – Norma 1000-1(\*)



(\*) Listado actualizado de empresas familiarmente responsables en nuestra página web [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org)

# Empresas efr – Norma 1000-2(\*)



Camiones del  
Pisuegra, S.A.



MachinePoint  
Industrial Machinery Experts



(\*) Listado actualizado de empresas familiarmente responsables en nuestra página web [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org)

# Foros RSE

Fundación +familia tiene presencia activa en los principales foros de prestigio nacional e internacional en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSE).

1. **Global Reporting Initiative (GRI)**. Fundación +familia es miembro del “Organisational Stakeholders” del GRI desde 2005.
2. **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS)**. El constituido Foro de Expertos de MTAS, se constituye como el principal canal de debate y diálogo en la sociedad civil en materia de RSE.
3. **Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA)**. AECA creó en el año 2003 una Comisión de RSE con el objetivo de elaborar propuestas y documentos para contribuir activamente a la definición y desarrollo de la RSE en España.
4. **Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles** y Fundación +familia forman parte de la Junta Directiva de la Asociación.
5. **Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR)**. Comité 165 Ética y RSE.
6. **Subcomisión del Congreso de los Diputados** para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
7. **Comisión por la conciliación. AEDIPE**. Esta comisión surge como respuesta del colectivo de profesionales de RRHH para la interpretación y desarrollo de estas prácticas.



# Foros efr

El **Foro de empresas familiarmente responsables -efr**, impulsado desde Fundación +familia se creó en junio de 2006 y está integrado por todas aquellas empresas grandes y medianas que han obtenido el certificado de empresa familiarmente responsable -efr y por lo tanto son pioneras por la aplicación de políticas de conciliación familia-trabajo y por el garante del compromiso, rigor y profesionalidad aplicados.



Este foro tiene como objetivo ser un referente en materia de conciliación donde se valorarán, se diseñarán, se testarán y mediarán la efectividad de las diferentes políticas que estén implantadas en estas entidades, por lo que este foro aportará una perspectiva empresarial de la conciliación totalmente pragmática y experimentada, fundamental como herramienta de mejora de las prácticas empresariales en esta área.