



**E REDES**  
DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA

# MODELO EFR



El Modelo EFR (Entidad Familiarmente Responsable) es un sistema de gestión, orientado hacia la gestión de las personas en todo aquello que supera los requisitos meramente legales en materia de calidad en el empleo, la flexibilidad temporal y espacial, el apoyo a la familia, el desarrollo personal y profesional y la igualdad de oportunidades.



Es un sistema de gestión que da respuesta a una nueva forma de afrontar la dirección y gestión de las personas, nuevos métodos y herramientas, que ponen el foco en la búsqueda de personas más comprometidas y productivas, pero también más felices, que formen parte de organizaciones más competitivas y eficientes, en entornos más flexibles y justos. Se trata, en definitiva, de alcanzar un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional, desde la flexibilidad, el respeto y el compromiso bidireccional empresa – persona.

En resumen, el Modelo EFR recoge el conjunto de aspectos que garantizan un verdadero equilibrio entre la vida personal y profesional por parte de los trabajadores de la empresa. Es decir, este modelo lo que pretende conseguir es que realmente [exista la conciliación laboral](#).

El Modelo efr completa el círculo de la RSE en la organización, sumando la conciliación a las acciones que la empresa ya lleva a cabo en materia de Acción Social, Medioambiente y PRL.

En definitiva, ofrece a las organizaciones una nueva visión y cultura empresarial imprescindible para estar a la vanguardia de la gestión de Recursos Humanos, mejorando el clima laboral y consiguiendo unos empleados más comprometidos y motivados

### BENEFICIOS

- Mejora de la reputación y la marca
  - Fortalecimiento de la imagen de compromiso con los empleados y la sociedad
  - Atracción y retención del talento como empleador excelente

### BENEFICIOS

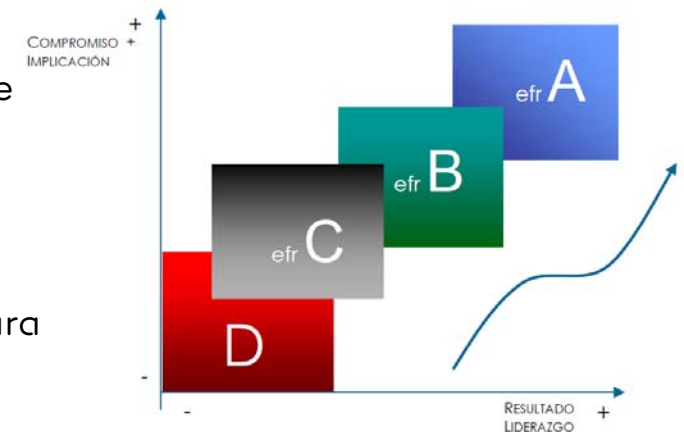
- Mejora de la competitividad al anteponer el rendimiento y la eficacia a la cultura del presentismo laboral
  - Atracción de la inversión socialmente responsable
- Discriminación positiva por parte del consumidor como mejor opción de compra, frente a otras organizaciones.

En el 2008, la Dirección de RRHH del EDP España, comenzó a trabajar con profundidad los temas de conciliación y definió la estrategia de actuación, donde uno de los ejes a trabajar fue la sensibilización y el apoyo a los trabajadores en la tarea de conciliar.

Como ocurre con otros modelos de gestión (ISO 14001, 9001...), el modelo efr parte del compromiso y del liderazgo de la alta dirección hacia una cultura de respeto con la conciliación y la igualdad. En este sentido, en el año 2011, se realizó un primer Diagnóstico sobre la situación en EDP España en lo relativo a la conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal.

Fue ese mismo año en el que EDP España alcanzó la distinción de empresa familiarmente responsable tras la obtención del certificado de conciliación que otorga la Fundación Másfamilia, incorporando un Sistema Integral de Gestión que permite una eficaz armonía entre la esfera laboral y la familiar y personal, basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos.

En noviembre del año 2014 se obtuvo la Renovación del Certificado Empresa Familiarmente Responsable (efr) a nivel integrado como Grupo EDP España para el conjunto de todas sus empresas, obteniendo de este modo el máximo respeto y compromiso a nivel global con las políticas más exigentes en este ámbito. Posteriormente, en febrero de 2018 consiguió el distintivo B, dentro de los 4 grandes bloques o fases dentro del modelo, donde D es la empresa menos comprometida y A define a la empresa que ha conseguido la excelencia.



**efr**

certificado en conciliación

Fundación Másfamilia certifica que el modelo de gestión efr -entidad familiarmente responsable- implantado en

**EDP España**

es conforme a las directrices y requisitos del documento norma  
efr 1000-1 edición 4

y, de acuerdo a la auditoria / evaluación externa realizada por

**Aenor**

el alcance de este certificado es

diseño, estrategia y prácticas aplicadas en el desarrollo de las actividades de EDP  
Clientes, S.A.U., EDP España, S.A., EDP Solar España, S.A.U., EDP Sucursal en  
España S.A. y Hidrocarburo Distribución Eléctrica, S.A.U.

Categoría: **Proactiva B**

Aprobación de certificado nº **ES - 114 / 01-2011 / AENOR**

Aprobación original	9 septiembre 2011
Certificado en vigor	10 febrero 2018
Caducidad del certificado	10 febrero 2021

  
entidad auditora / evaluadora

**AENOR**

  
por Fundación Másfamilia  
fundación  
**másfamilia**  
www.masfamilia.org

Este certificado ha sido emitido en cumplimiento de la Ley 15/2002, de 13 de mayo, de acceso a la información pública y de la Ley 17/2009, de 13 de noviembre, de transparencia, de acceso a la información pública y del deber de participación en materia de transparencia. Este certificado ha sido emitido en cumplimiento de la Ley 15/2002, de 13 de mayo, de acceso a la información pública y de la Ley 17/2009, de 13 de noviembre, de transparencia, de acceso a la información pública y del deber de participación en materia de transparencia.

En EDP España consideramos que la vida familiar y privada de cada colaborador es un complemento integrante de la dimensión del Grupo EDP. Es decir, formar parte de EDP significa poder conciliar la trayectoria profesional con los intereses individuales y familiares.

Con el paso de los años EDP España ha ido incrementando la oferta de medidas para conciliar la vida personal y profesional de sus empleados; a día de hoy, son 92 las iniciativas que promueven el equilibrio en la vida de nuestros colaboradores.

Hemos adquirido un compromiso con las personas que forman parte de esta organización, motivo por el cual seguiremos trabajando con y para ellos, con el fin de dar a conocer nuestras medidas y las acciones de mejor llevadas a cabo.

Cada vez más la competitividad de una organización está influenciada por el conjunto de proveedores, partners, colaboradores, etc. De igual forma que sucede con la RSE, de la que la conciliación forma parte, un elemento esencial es la integración en la estrategia de negocio / actividad responsable de la denominada cadena de valor. Aquello que es de interés, aquello que resulta positivo para mi organización, debería serlo también para el conjunto de la cadena de valor.

### PROXIMOS PASOS

- Definir y poner en marcha un proceso para extender la cultura y el propósito EFR a través de la cadena de valor y especialmente en proveedores y contratistas.
- Priorizar aquellos proveedores y contratistas sobre los que se va a actuar
- Colaborar en el proceso de transformación cultural (información continuada, talleres, estudios, etc.) de proveedores y contratistas.