

## **POLITICAS Y MEDIDAS efr**

Por Roberto Martínez, Director de Fundación Másfamilia y  
Javier Martínez, Responsable Área Técnica Fundación Másfamilia

**“LA MEDIDA MAS SEGURA DE TODA FUERZA ES LA RESISTENCIA QUE VENCE” Stefan Zweig.**

Las políticas y medidas efr, se erigen como el “sino” del modelo de gestión empresa familiarmente responsable - efr, ya que es el elemento más tangible y visible de cara a los colaboradores o trabajadores de una organización.

Como veíamos en el artículo anterior, relativo a la “voz del empleado”, una de las premisas fundamentales de esta parte del diagnóstico efr, es analizar las necesidades y expectativas de los empleados, lo que permite el posterior desarrollo de las políticas y medidas efr dando el contenido y acercándonos a sus necesidades.

Las políticas y medidas efr, son aplicables tanto a grandes como a pequeñas empresas, aunque bien es cierto que por falta de recursos, encontramos menos medidas, aunque más creativas, en las pequeñas organizaciones. Las medidas efr para ser consideradas como tal, siempre serán superiores en su contenido a lo establecido por la legislación vigente y vinculante.

El Modelos efr no busca tanto conseguir un nutrido catálogo con muchas y variables políticas y medidas, como que exista coherencia entre lo que se dice y lo que se hace y entre lo que se precisa y lo que se otorga. En muchas ocasiones pocas políticas son más efectivas de cara a lograr una mejor conciliación que un portfolio basado en una ingeniería artificiosa que se presenta como un producto inflado que genera rechazo. Es mucho más importante un determinado estilo de dirección y liderazgo que una amplísima batería de medidas.

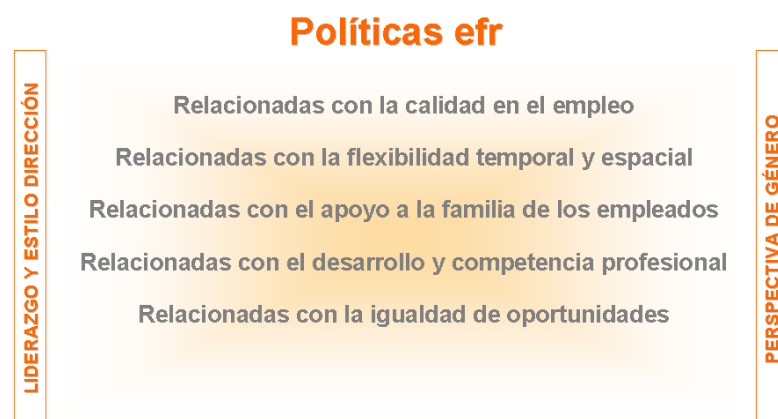
Para el desarrollo de las políticas y medidas efr, se tienen que cumplir una serie de premisas fundamentales, porque como parte de la implantación efr, las políticas y medidas efr, también son auditables y se tendrán que cumplir los siguientes requisitos para su validez.

- Las medidas efr, contendrán la descripción sin ambigüedades ni ambages, tanto en la parte cuantitativa como en la cualitativa. Tienen que ser claras y precisas.
- Se deberá referenciar a quien va dirigida la política o medida efr dentro de la organización, de lo contrario, se entenderá que es una medida universal, por lo tanto para toda la plantilla.

- Si se presenta alguna restricción personal en cuanto a la duración, deberá claramente ser referenciada, sino existen restricciones, se considerará con disponibilidad indefinida.
- Las políticas y medidas efr deberán estar convenientemente soportadas como para permitir su conservación, legibilidad e interpretación en toda la organización.
- Las políticas y medidas efr, se tendrán que comunicar a todos los beneficiarios/as de las mismas antes de la primera certificación y posteriormente, mediante un proceso continuo y eficiente.

Una vez desarrolladas las políticas, se ubicarán convenientemente dentro de los cinco bloques permitidos por la normativa efr 1000, respetando todas ellas la perspectiva de género y potenciando la cultura y compromiso de la dirección. Estos grandes grupos de políticas son:

- Calidad en el empleo (beneficios sociales, cultura y ocio, flexiseguridad, salud y bienestar etc)
- Flexibilidad temporal y espacial (horarios, excedencias, permisos retribuidos...)
- Apoyo a la familia (maternidad, paternidad, hijos, dependientes...)
- Desarrollo profesional (formación y promoción interna)
- Igualdad de oportunidades (género, discapacidad, edad, raza/nacionalidad).



Dentro del modelo de gestión, lo concerniente a las políticas y medidas efr, contribuye una parte fundamental sobre la que se debe basar el posterior desarrollo del modelo efr, es mas, forman el pilar fundamental del contenido, y la multiplicidad de las políticas y medidas efr existentes en la organización, darán lugar a comparar y recoger toda la diversidad existente.