

# CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE E IMPACTO DE LA COVID-19

---



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Instituto de la  
**MUJER**



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

# CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE E IMPACTO DE LA COVID-19

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género

MINISTERIO DE IGUALDAD

NIPO: 049-20-047-8

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<https://cpage.mpr.gob.es>



# ÍNDICE

<u>PRESENTACIÓN</u>	4
<u>RESULTADOS</u>	7
<u>MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD DEL ESPACIO</u>	32
↳ <u>Subíndice (Acceso directo a medidas de flexibilidad del espacio)</u>	
<u>MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO</u>	55
↳ <u>Subíndice (Acceso directo a medidas de flexibilidad del tiempo)</u>	
<u>MEDIDAS RELATIVAS A BENEFICIOS SOCIALES</u>	105
↳ <u>Subíndice (Acceso directo a medidas relativas a beneficios sociales)</u>	
<u>MEDIDAS RELATIVAS A PERMISOS LEGALES</u>	128
↳ <u>Subíndice (Acceso directo a medidas relativas a permisos legales)</u>	
<u>MEDIDAS MÁS INNOVADORAS</u>	149
<u>PROPUESTAS DE LAS EMPRESAS A LAS ADMINISTRACIONES</u>	154
<u>LA RED DIE</u>	160





La conciliación de la vida personal y laboral consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

Las empresas, como entidades empleadoras, ponen a disposición de su personal una serie de medidas que tienen como objetivo la compatibilización de su puesto de trabajo con el tiempo que necesitan para realizar otras actividades.

Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres y motivar a ambos por igual en su uso. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se corresponsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Este estudio se ha elaborado mediante la explotación de los datos de una encuesta lanzada a las empresas de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en al Empresa”, en adelante [Red DIE](#), entre los meses de Julio y Septiembre de 2020, con el fin de:

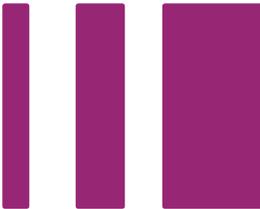
- Recopilar medidas vigentes e innovadoras de las empresas de la Red DIE.
- Actualizar y ampliar la información de la [guía de buenas prácticas](#) sobre la misma temática publicada en 2016.
- Establecer un análisis comparado de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en su caso, con perspectiva de género, implantadas en las empresas antes y después de la emergencia sanitaria por la COVID-19.

A fecha de 14 de septiembre de 2020 se inició la explotación de datos con un total de 73 respuestas, lo que representa un 45% de las empresas de la Red DIE y, por tanto, del universo de estudio.



---

Resultados



## CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS I

\*\* Cabe aclarar que las definiciones son conceptualizaciones a efectos de este estudio y no necesariamente definiciones recogidas en la ley.

**Definición:** las medidas de flexibilidad del espacio son las que permiten al personal de la plantilla trabajar en un espacio físico distinto a su puesto habitual de trabajo.

### Teletrabajo



Modalidad de trabajo que implica la posibilidad de desarrollar las actividades profesionales desde el propio domicilio

### Reuniones por videoconferencia



Consiste en desarrollar las reuniones a distancia mediante herramientas telemáticas

### Trabajo desde un centro más cercano al domicilio



Supone trabajar en un centro de la empresa ubicado en un lugar más próximo al domicilio de la persona trabajadora

### Pago o copago de alquiler de vivienda más cercana a la empresa



La empresa apoya económicamente a la persona para que resida en un domicilio más próximo al centro de trabajo

## CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS II

### Planes de formación online



Son planes de formación cuyas acciones formativas se han previsto en modalidad telemática

### Otras



**Habilitación de salas de descanso y bienestar:** consiste en poner a disposición de la plantilla salas que permitan un breve descanso laboral

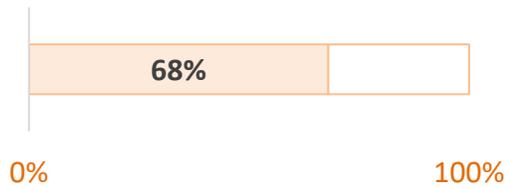
**Semana adicional a las vacaciones de trabajo en remoto desde el destino vacacional:** consiste en permitir el teletrabajo durante la primera semana después de las vacaciones

**Combinación de trabajo presencial y a distancia:** consiste en implantar un formato de trabajo que combine la modalidad presencial con la telemática

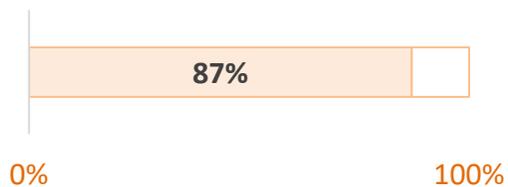
**teletrabajo desde residencias y localidades diferentes a la habitual:** consiste en permitir que las personas teletrabajo desde cualquier ubicación

## MEDIDAS IMPLANTADAS ACTUALMENTE

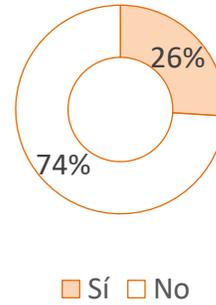
Grado de implantación del teletrabajo



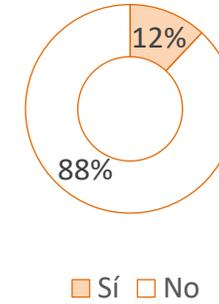
Grado de implantación de las reuniones por videoconferencia



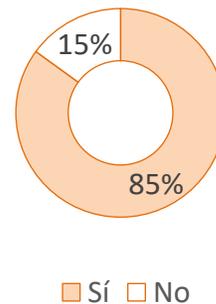
Trabajo desde un centro más cercano al domicilio



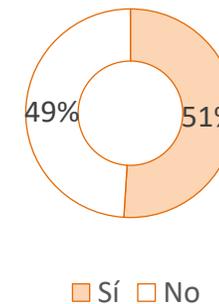
Pago o copago de vivienda de alquiler más cercana a la empresa



Planes de formación online



Otras



\*\*Ver diapositiva 59

## CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS I

**Definición:** La empresa ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación personal.

### Horario flexible



Consiste en posibilitar que las personas tengan flexibilidad en la hora de entrada y la salida del trabajo

### Posibilidad de acortar la comida y salir antes



Consiste en posibilitar que las personas acorten el tiempo de la comida para salir antes del trabajo

### Reuniones y formaciones en horario laboral



Consiste en programar todas las reuniones, formaciones u otras actividades de la empresa dentro del horario laboral

### Jornada intensiva



Consiste en condensar la jornada de trabajo en horario de mañana o tarde para disfrutar de mayor tiempo libre

## CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS II

### Trabajo por tareas y objetivos



Consiste en implantar una jornada laboral cuya duración dependa de satisfacer unos objetivos previamente fijados y acordados

### Otras



**Vacaciones flexibles:** consiste en posibilitar la reserva de los días de vacaciones en el periodo del año que elija la persona

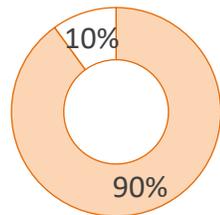
**Protocolo de desconexión digital:** consiste en aplicar una serie de medidas a fin de que la persona no reciba correos, mensajes u otra información laboral fuera del horario de trabajo

**Horario personalizado por cómputo de horas:** consiste en posibilitar la distribución de las horas de trabajo de manera más personalizada para que se adecuen a las necesidades de conciliación de las personas

**Bolsa de horas a disposición de las personas de la plantilla:** consiste en poner un número de horas libres a disposición de la persona a efectos de que pueda consumirlas cuando lo necesite

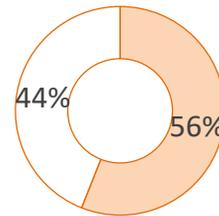
## MEDIDAS IMPLANTADAS ACTUALMENTE

Horario flexible



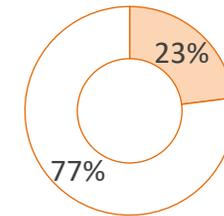
■ Sí □ No

Posibilidad de acortar la comida y salir antes



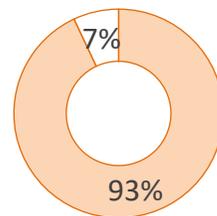
■ Sí □ No

Horario personalizado por cómputo de horas



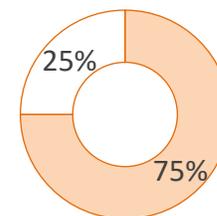
■ Sí □ No

Reuniones y formaciones en horario laboral



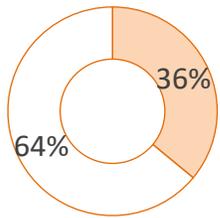
■ Sí □ No

Jornada intensiva



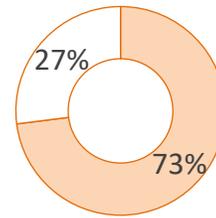
■ Sí □ No

Bolsa de horas a disposición de las personas de la plantilla



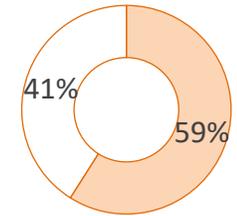
■ Sí □ No

Vacaciones flexibles



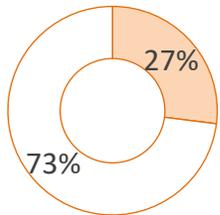
■ Sí □ No

Permisos no retribuidos



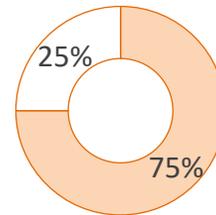
■ Sí □ No

Protocolo de desconexión digital



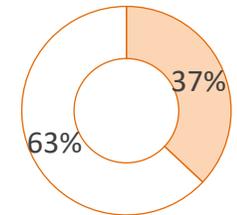
■ Sí □ No

Días de libre disposición



■ Sí □ No

Otras



■ Sí □ No

## CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS I

**Definición:** son medidas que prevén beneficios sociales extrasalariales para la plantilla, que pueden ser de apoyo económico, material, emocional, etc.

### Pago o copago de diversos servicios



Consiste en asumir total o parcialmente los gastos de la persona en materia de conciliación (guarderías, residencias...), acceso al empleo (parking, comida...) o calidad del empleo (mobiliario para teletrabajar, internet, etc.)

### Ayudas económicas



Consiste en prestar apoyo económico a la persona para satisfacer sus necesidades

### Dotación de material higiénico-sanitario



Consiste dotar a la persona de material que le ayude a reducir los riesgos de contagio de la COVID-

19

### Seguro y planes de pensiones



Consiste cubrir a la persona los gastos de un seguro médico, del hogar, planes de pensiones, etc.

## CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS II

### Servicios telemáticos de apoyo emocional



Consiste en prestar apoyo a la persona en materia de salud emocional que le ayude a gestionar mejor las situaciones de estrés laboral y personal

### Móvil de empresa



Consiste en facilitar un móvil de empresa a la persona para evitar que haga uso de personal por cuestiones laborales

### Otras



**Tique o servicio de restaurante subvencionado:** consiste en cubrir total o parcialmente los gastos de restaurante de las personas

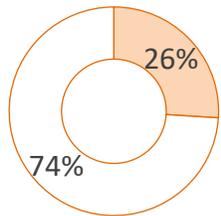
**Pago o copago de recursos de conciliación para hijas e hijos:** consiste en asumir los gastos de los recursos de conciliación de hijos e hijas mientras las madres y padres trabajan. Pueden ser actividades lúdicas, apoyo escolar, cuidados, etc.

**Servicio de autocar o ayudas al transporte:** consiste en cubrir los gastos del desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo

**Préstamos a personas de la plantilla afectadas por ERTE o reducciones de jornada:** consiste en facilitar a las personas de la plantilla préstamos a interés muy bajo o cero para ayudarles a hacer frente a la situación de COVID-19

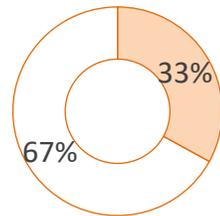
# Medidas relativas a beneficios sociales

Servicios telemáticos de apoyo emocional



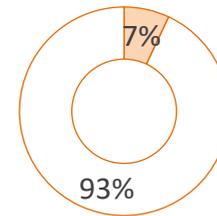
■ Sí □ No

Tique o servicio de restaurante subvencionado



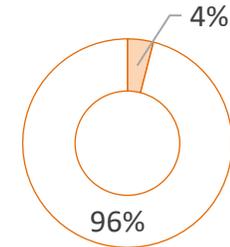
■ Sí □ No

Préstamo de material informático escolar para hijas e hijos



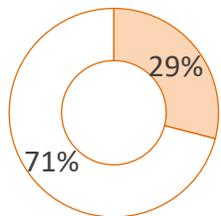
■ Sí □ No

Apoyo económico a personas de la plantilla en las que una persona de la unidad familiar ha perdido el empleo



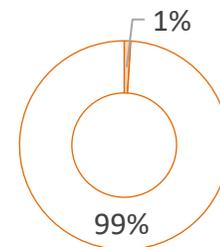
■ Sí □ No

Pago o copago de servicios sociosanitarios de trabajadoras y trabajadores y/o a sus familiares



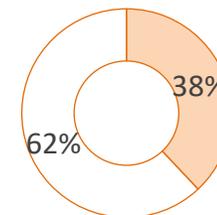
■ Sí □ No

Pago o copago de servicio de telefarmacia



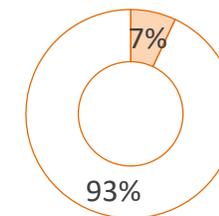
■ Sí □ No

Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, deporte, etc.



■ Sí □ No

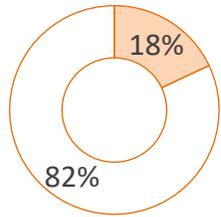
Dotación de material higiénico-sanitario para uso doméstico (gel hidroalcohólico, mascarillas, etc.)



■ Sí □ No

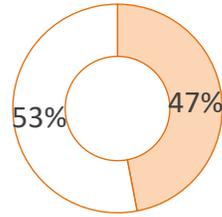
# Medidas relativas a beneficios sociales

Pago o copago de recursos de conciliación para hijas e hijos



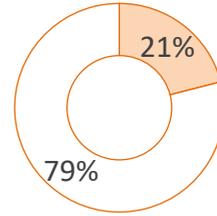
■ Sí □ No

Dotación y pago de móvil de empresa



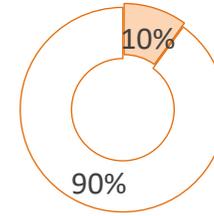
■ Sí □ No

Servicio de autocar o ayudas al transporte



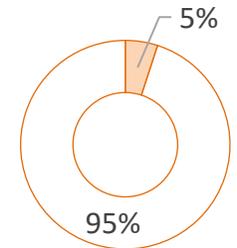
■ Sí □ No

Pago o copago de la conexión a internet



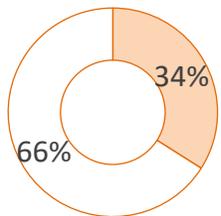
■ Sí □ No

Préstamos a personas de la plantilla afectadas por ERTE o reducciones de jornada



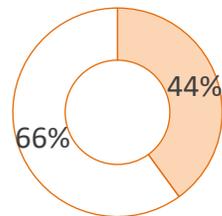
■ Sí □ No

Seguro médico



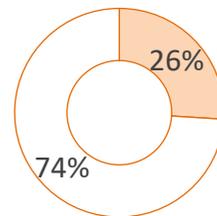
■ Sí □ No

Seguro de vida/accidentes



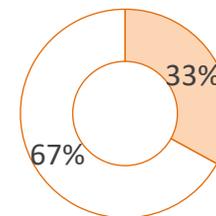
■ Sí □ No

Plan de pensiones



■ Sí □ No

Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos



■ Sí □ No

## CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS I

**Definición:** consiste en ampliar el alcance de los permisos legales de conciliación más allá de lo que establece la Ley. Esto puede realizarse de dos maneras, ampliando su duración o los criterios que dan acceso a los mismos

Permiso por nacimiento  
y cuidado de menor  
(maternidad)



Permiso por  
nacimiento y cuidado  
de menor (paternidad)



Actualmente, ambos permisos están en proceso de armonización y su duración es de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. Se analizan por separado porque esta armonización es paulatina y aún existen diferencias entre ambos permisos.

Permiso de lactancia



Permite 1 h de ausencia diaria del trabajo. Existe la posibilidad de disfrutarlo con una reducción de trabajo diaria de 30 minutos o de manera acumulada.

Reducción de jornada



Permite reducir un porcentaje de horas de la jornada por motivos de conciliación (cuidado de hijo o hija, familiares, persona discapacitada, etc.)

## CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS II

### Excedencia



Consiste en la suspensión temporal de un contrato de trabajo con derecho a reserva del mismo, Puede solicitarse en por diversos motivos (cuidado de hijos o hijas, formación, etc.)

### Adaptación de jornada RD 6/2019



Permite solicitar la reordenación del tiempo de trabajo y su modalidad por motivos de conciliación (no concretados en la Ley)

### Otras



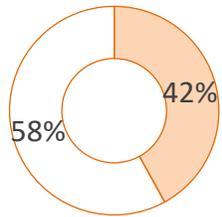
**Cesión del permiso de maternidad:** es la posibilidad que la madre biológica ceda días correspondientes a su permiso a la otra persona progenitora

**Permiso para progenitora o progenitor distinto a la madre biológica:** en caso de adopción podrán disfrutarse de hasta 12 semanas de permiso retribuido

**Permiso por mudanza:** es el derecho a solicitar 1 día de ausencia en el trabajo por motivo de cambio de domicilio

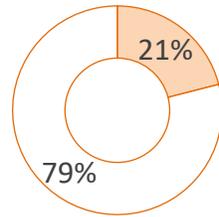
**Permiso para visitas médicas:** la asistencia a una visita médica por salud propia constituye es un permiso no retribuido; por el contrario, son retribuidos los permisos por acompañamiento a visita médica a un hijo o hija menor

Ampliación de duración o criterios para permisos legales



■ Sí □ No

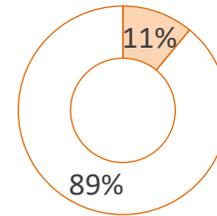
Ampliación permiso maternidad



■ Sí □ No

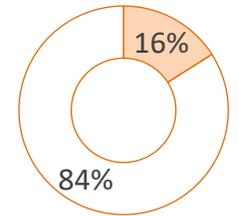
Ampliación media de 13,5 días

Ampliación criterios para solicitar reducción de jornada



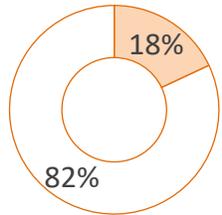
■ Sí □ No

Ampliación criterios para solicitar excedencia



■ Sí □ No

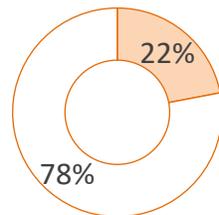
Ampliación permiso paternidad



■ Sí □ No

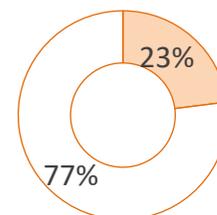
Ampliación media de 11,4 días

Ampliación permiso lactancia



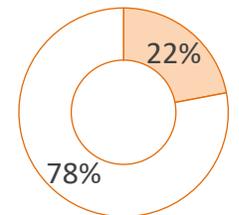
■ Sí □ No

Ampliación otros permisos



■ Sí □ No

Creación nuevos permisos



■ Sí □ No

## Antes de la COVID-19

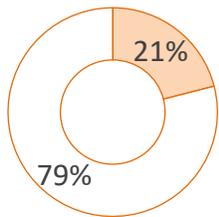
Grado de implantación del teletrabajo



Grado de implantación de las reuniones por videoconferencia

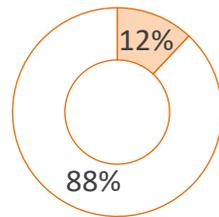


Trabajo desde un centro más cercano al domicilio



■ Sí □ No

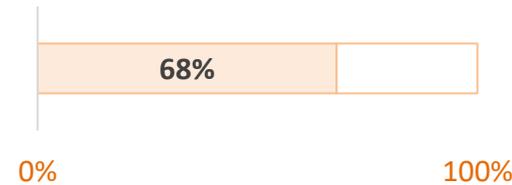
Pago o copago de vivienda de alquiler más cercana a la empresa



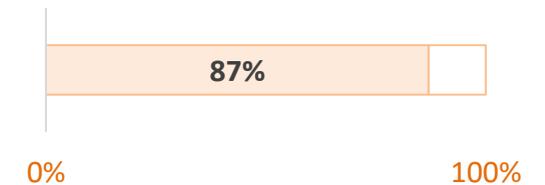
■ Sí □ No

## Después de la COVID-19

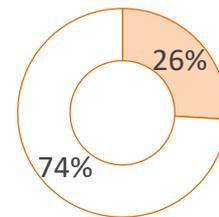
Grado de implantación del teletrabajo



Grado de implantación de las reuniones por videoconferencia

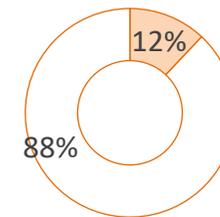


Trabajo desde un centro más cercano al domicilio



■ Sí □ No

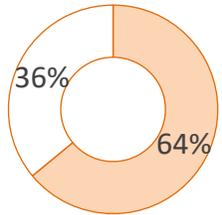
Pago o copago de vivienda de alquiler más cercana a la empresa



■ Sí □ No

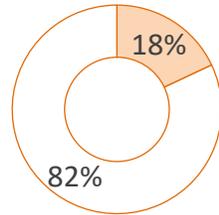
## Antes de la COVID-19

Planes de formación online



■ Sí □ No

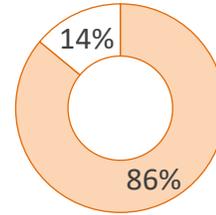
Otras



■ Sí □ No

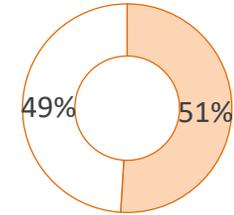
## Después de la COVID-19

Planes de formación online



■ Sí □ No

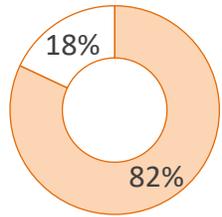
Otras



■ Sí □ No

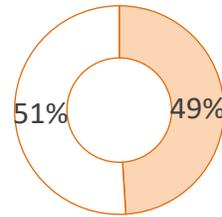
## Antes de la COVID-19

Horario flexible



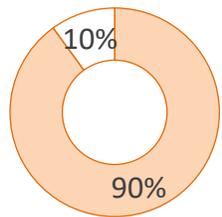
■ Sí □ No

Posibilidad de acortar la comida y salir antes



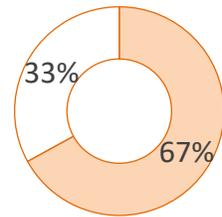
■ Sí □ No

Reuniones y formaciones en horario laboral



■ Sí □ No

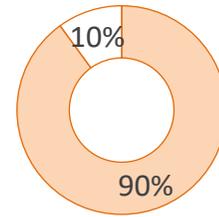
Jornada intensiva



■ Sí □ No

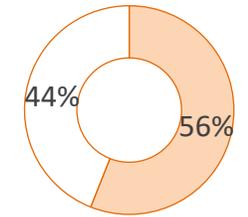
## Después de la COVID-19

Horario flexible



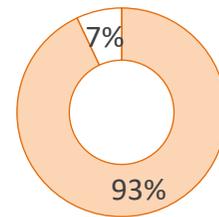
■ Sí □ No

Posibilidad de acortar la comida y salir antes



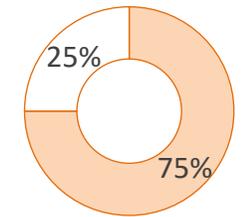
■ Sí □ No

Reuniones y formaciones en horario laboral



■ Sí □ No

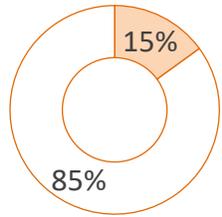
Jornada intensiva



■ Sí □ No

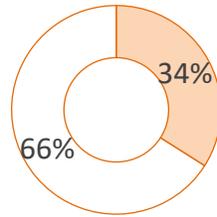
## Antes de la COVID-19

Horario personalizado por cómputo de horas



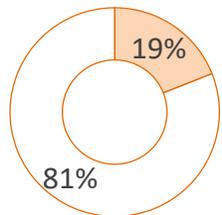
■ Sí □ No

Bolsa de horas a disposición de las personas de la plantilla



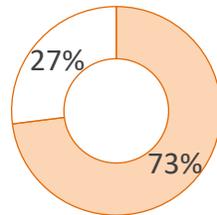
■ Sí □ No

Protocolo de desconexión digital



■ Sí □ No

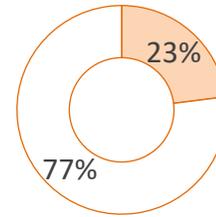
Vacaciones flexibles



■ Sí □ No

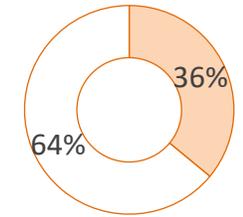
## Después de la COVID-19

Horario personalizado por cómputo de horas



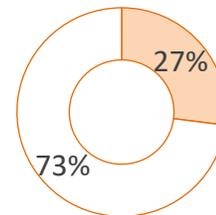
■ Sí □ No

Bolsa de horas a disposición de las personas de la plantilla



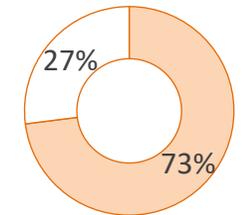
■ Sí □ No

Protocolo de desconexión digital



■ Sí □ No

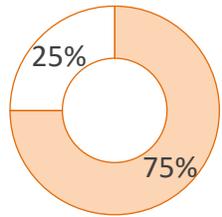
Vacaciones flexibles



■ Sí □ No

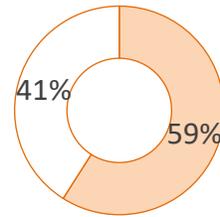
## Antes de la COVID-19

Días de libre disposición



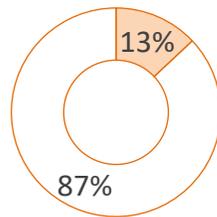
■ Sí ■ No

Permisos no retribuidos



■ Sí ■ No

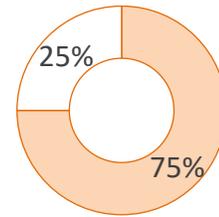
Otras



■ Sí ■ No

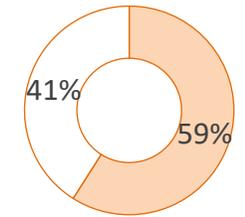
## Después de la COVID-19

Días de libre disposición



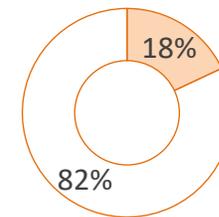
■ Sí ■ No

Permisos no retribuidos



■ Sí ■ No

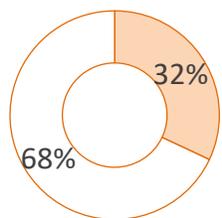
Otras



■ Sí ■ No

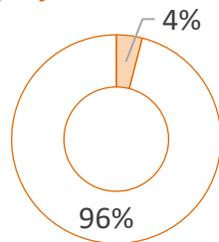
## Antes de la COVID-19

Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos



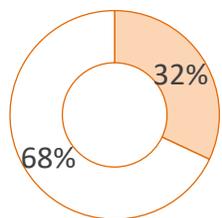
■ Sí ■ No

Servicios telemáticos de apoyo emocional



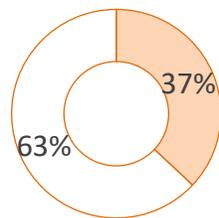
■ Sí ■ No

Tique o servicio de restaurante subvencionado



■ Sí ■ No

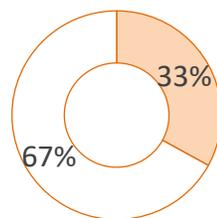
Descuentos en compras de productos o servicios



■ Sí ■ No

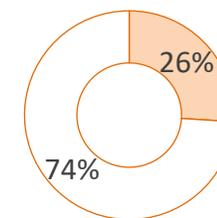
## Después de la COVID-19

Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos



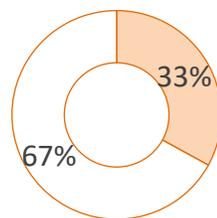
■ Sí ■ No

Servicios telemáticos de apoyo emocional



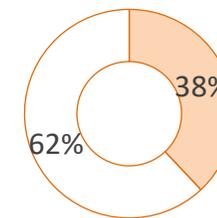
■ Sí ■ No

Tique o servicio de restaurante subvencionado



■ Sí ■ No

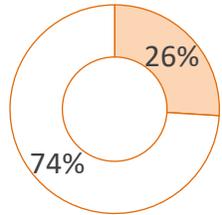
Descuentos en compras de productos o servicios



■ Sí ■ No

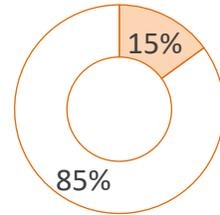
## Antes de la COVID-19

Pago o copago de servicios  
socio-sanitarios



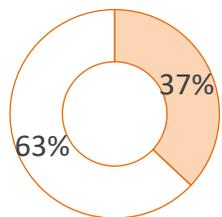
■ Sí □ No

Pago o copago de recursos de  
conciliación para hijas e hijos



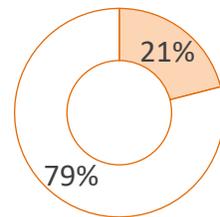
■ Sí □ No

Dotación y pago de móvil  
de empresa



■ Sí □ No

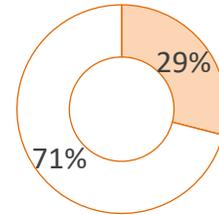
Servicio de autocar o  
ayudas al transporte



■ Sí □ No

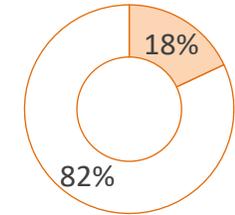
## Después de la COVID-19

Pago o copago de servicios  
socio-sanitarios



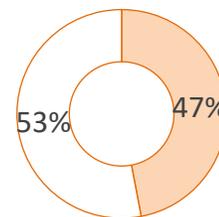
■ Sí □ No

Pago o copago de recursos de  
conciliación para hijas e hijos



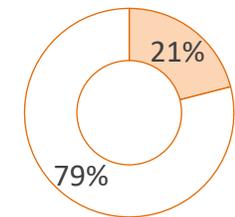
■ Sí □ No

Dotación y pago de móvil  
de empresa



■ Sí □ No

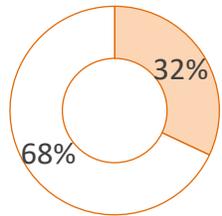
Servicio de autocar o  
ayudas al transporte



■ Sí □ No

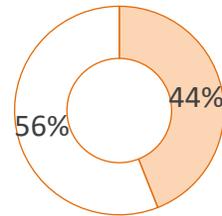
## Antes de la COVID-19

Seguro médico



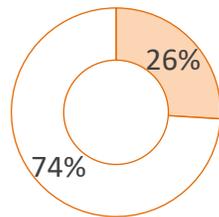
■ Sí □ No

Seguro de vida/accidentes



■ Sí □ No

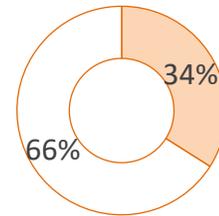
Plan de pensiones



■ Sí □ No

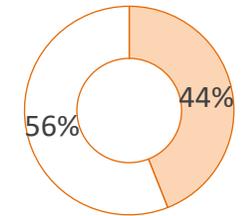
## Después de la COVID-19

Seguro médico



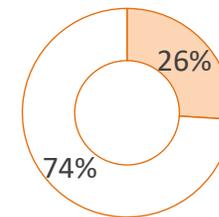
■ Sí □ No

Seguro de vida/accidentes



■ Sí □ No

Plan de pensiones



■ Sí □ No

# Antes y después de la COVID-19. Medidas relativas a permisos legales

Año 2019

Año 2020\*\*

\*\*En tanto que los datos relativos a 2020 se han proporcionado en septiembre, con el ejercicio todavía en curso, se ha hecho una proyección considerando una progresión proporcional desde septiembre a diciembre, para poder realizar una comparativa con 2019.

# mujeres 16 semanas permiso nacimiento

1858

1599

95

80

# hombres que han disfrutado de la cesión del permiso de maternidad

# hombres 12 semanas permiso nacimiento

1523

1388

1532

1349

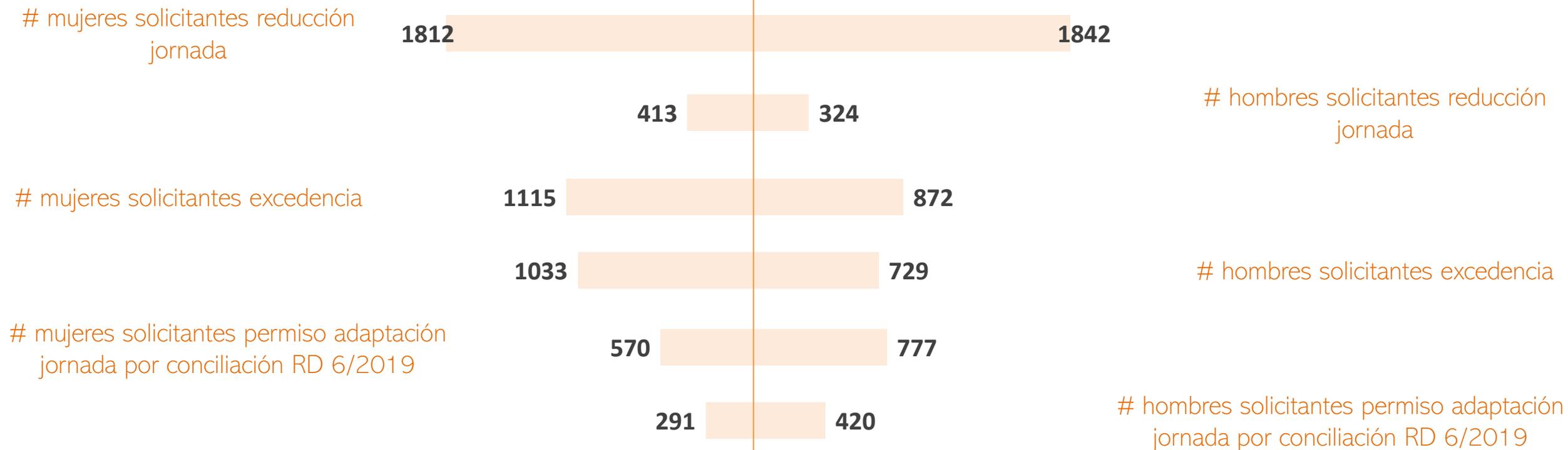
# mujeres solicitantes permiso lactancia

# Antes y después de la COVID-19. Medidas relativas a permisos legales

Año 2019

Año 2020\*\*

\*\*En tanto que los datos relativos a 2020 se han proporcionado en septiembre, con el ejercicio todavía en curso, se ha hecho una proyección considerando una progresión proporcional desde septiembre a diciembre, para poder realizar una comparativa con 2019.



Volver al índice



Instituto de la  
**MUJER**



---

Medidas de flexibilidad del espacio



# ÍNDICE

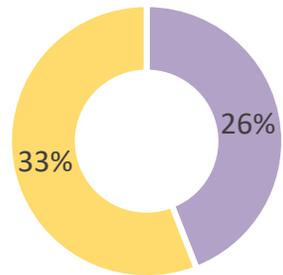
## Medidas de flexibilidad del espacio

<u>Nota metodológica</u>	34
<u>Teletrabajo</u>	35
<u>Reuniones por videoconferencia</u>	40
<u>Trabajo desde un centro más cercano al domicilio</u>	44
<u>Pago o copago de vivienda más cerca a la empresa</u>	46
<u>Planes de formación online</u>	48
<u>Otras medidas de flexibilidad del espacio</u>	52
<u>Medidas más valoradas por la plantilla</u>	54



- Los porcentajes de los gráficos que desagregan información de mujeres y hombres no suma 100% porque **no comparan el porcentaje de personas de un sexo respecto al otro**, sino **respecto al total de personas de un mismo sexo en el total de las empresas de la Red**. Por ejemplo:

Mujeres y hombres que teletrabajan a tiempo completo



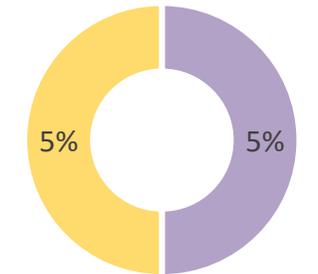
■ Mujeres ■ Hombres

- El 33% de los hombres de las empresas de la Red DIE teletrabajan a tiempo completo
- El 26% de las mujeres de las empresas de la Red DIE teletrabajan a tiempo completo

## Grado de implantación del teletrabajo antes de la COVID-19



## Mujeres y hombres que teletrabajaban a tiempo completo

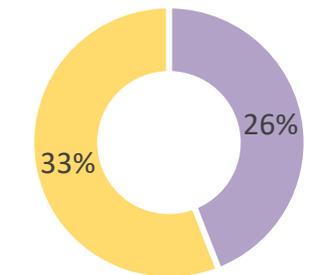


■ Mujeres ■ Hombres

## Después de la COVID-19



## Mujeres y hombres que teletrabajan a tiempo completo



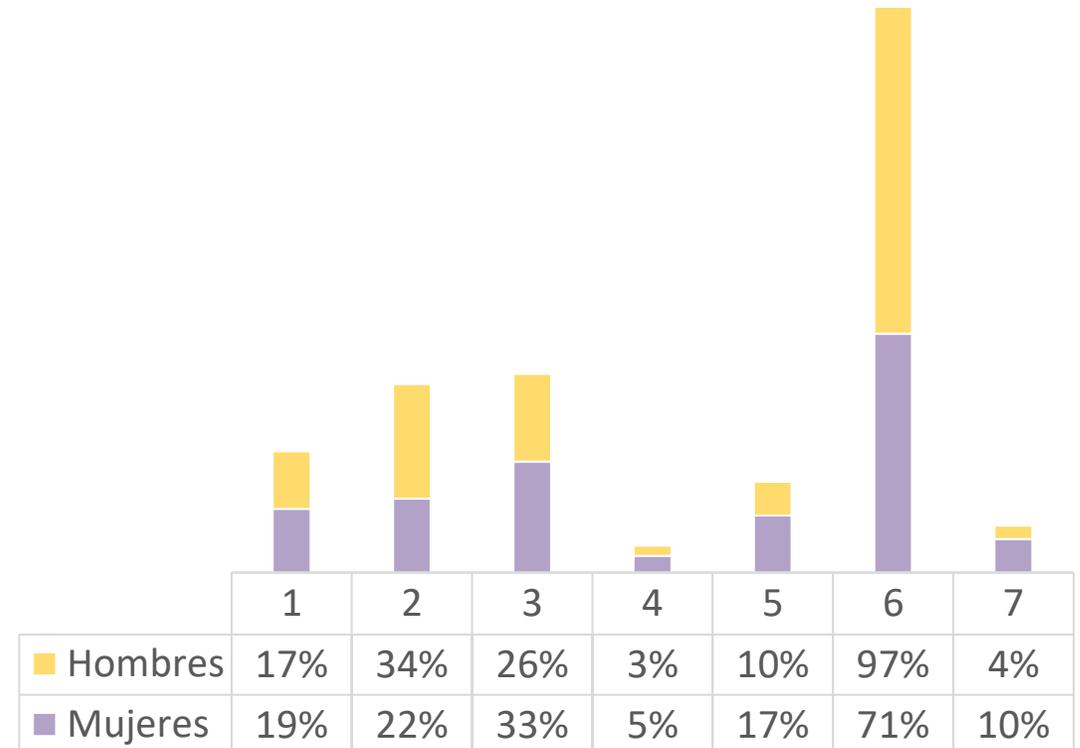
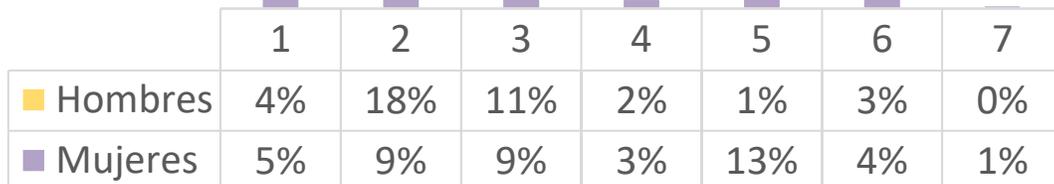
■ Mujeres ■ Hombres

## Evolución por sectores y sexo

Antes de la COVID-19

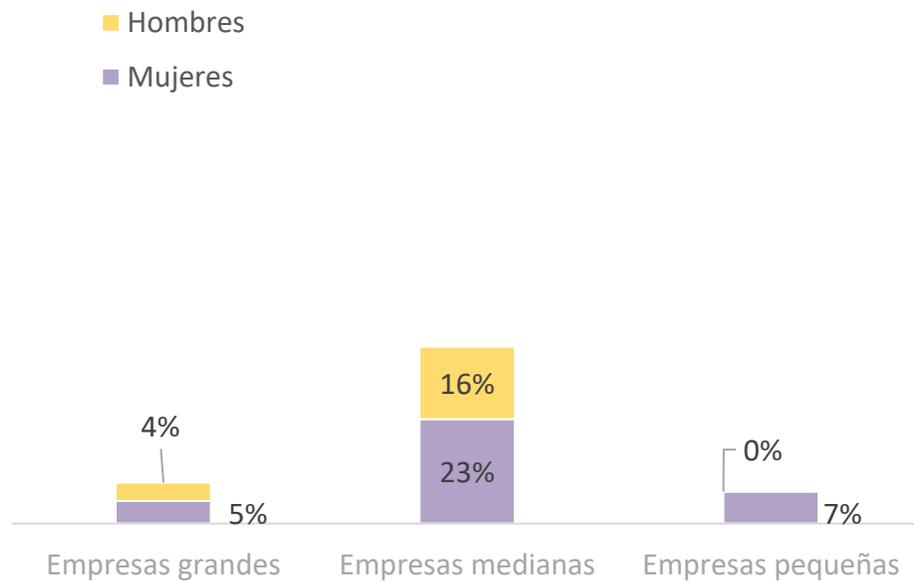
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector

Después de la COVID-19

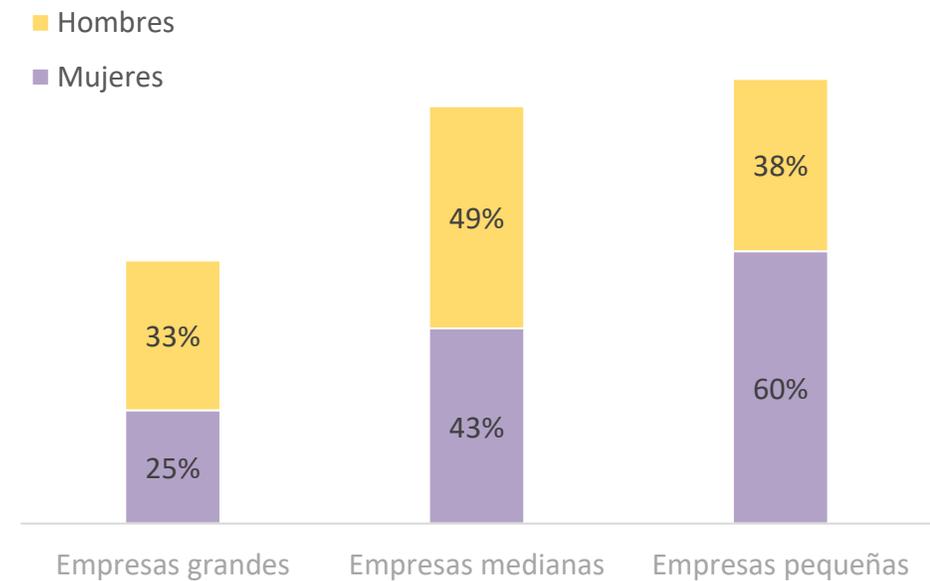


## Evolución por tamaño de la empresa y sexo

Antes de la COVID-19



Después de la COVID-19



## Situación actual

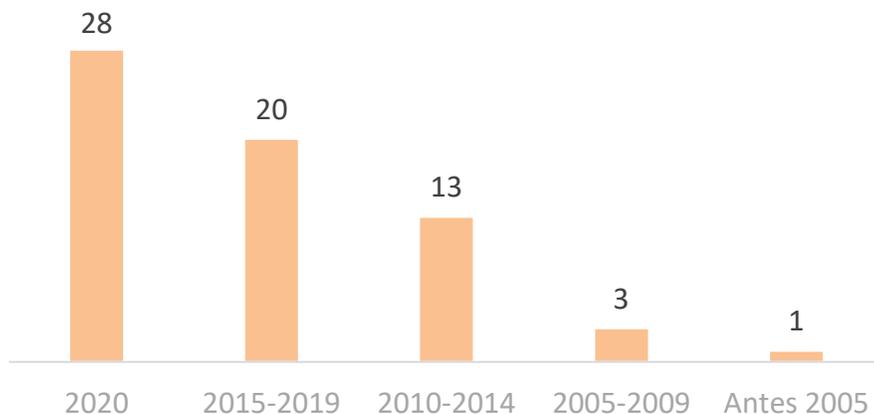
Porcentaje de empresas que han negociado el teletrabajo con la Representación Legal de la Plantilla

48 %

Porcentaje de empresas que complementan el teletrabajo con otras medidas

79 %

## Año de implantación del teletrabajo



## Medidas que lo complementan

Medida	%
Dotación de mobiliario/equipos informáticos	90%
Dotación y pago móvil de empresa	71%
Herramientas para acceso remoto	16%

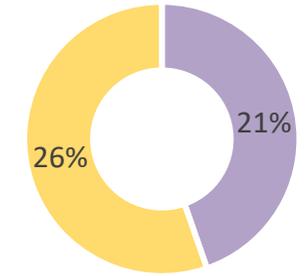
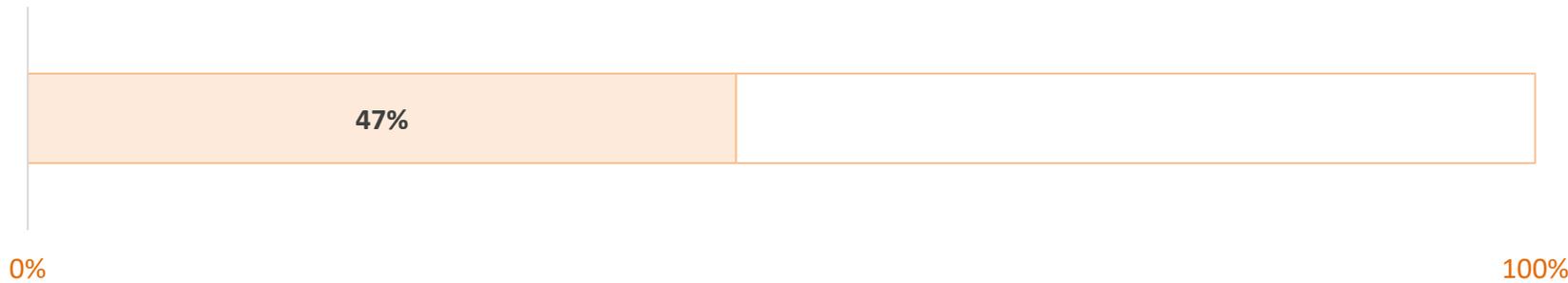
## Conclusiones

- El **teletrabajo o trabajo a distancia** ha sido una de las medidas **más implementadas** por las empresas de la Red DIE **a raíz de la pandemia**, debido al confinamiento estricto impuesto en todo el país. Si el grado de implantación del teletrabajo en las empresas de la Red era de un 35% antes de la pandemia, en la actualidad ha ascendido hasta el **68%**.
- En cuanto al número de mujeres y hombres que han pasado a trabajar a distancia a tiempo completo, destacan las plantillas de las empresas de **telecomunicaciones** (**71%** de mujeres y **97%** de hombres), así como de las **empresas pequeñas** (**60%** de mujeres y **38%** de hombres).
- Se trata de una de las medidas de flexibilidad del espacio **más valoradas** por las plantillas en un total de 62 empresas (**85%**).
- Si bien el tránsito al trabajo a distancia se produjo inicialmente de forma abrupta, muchas empresas (**79%**) han adoptado **medidas complementarias** para garantizar unas condiciones óptimas para las personas trabajadoras, siendo las más destacadas la dotación de mobiliario, equipos informáticos y móvil de empresa.

# Reuniones por videoconferencia

Mujeres y hombres que realizaban reuniones por videoconferencia

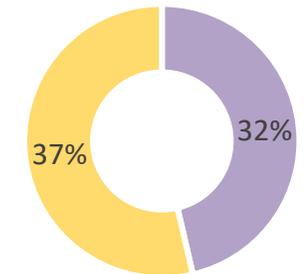
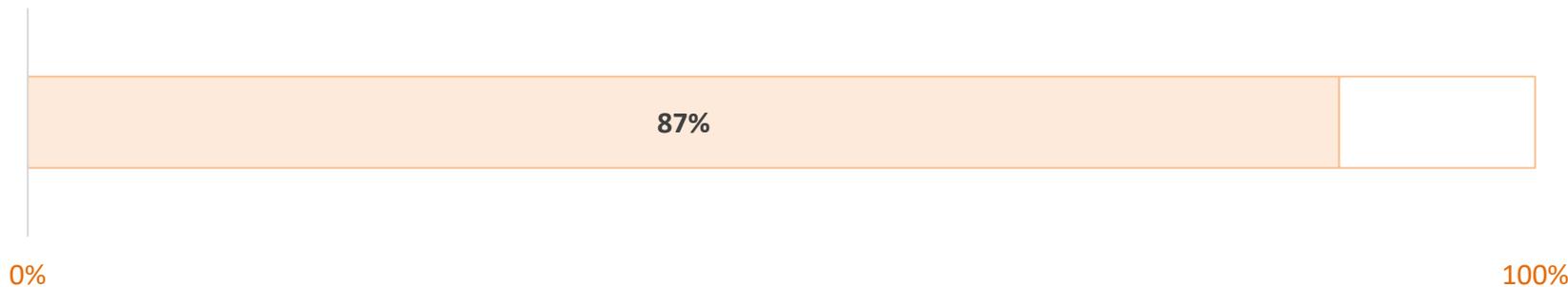
Grado de implantación de las reuniones por videoconferencia antes de la COVID-19



■ Mujeres ■ Hombres

Mujeres y hombres que realizan reuniones por videoconferencia

Después de la COVID-19



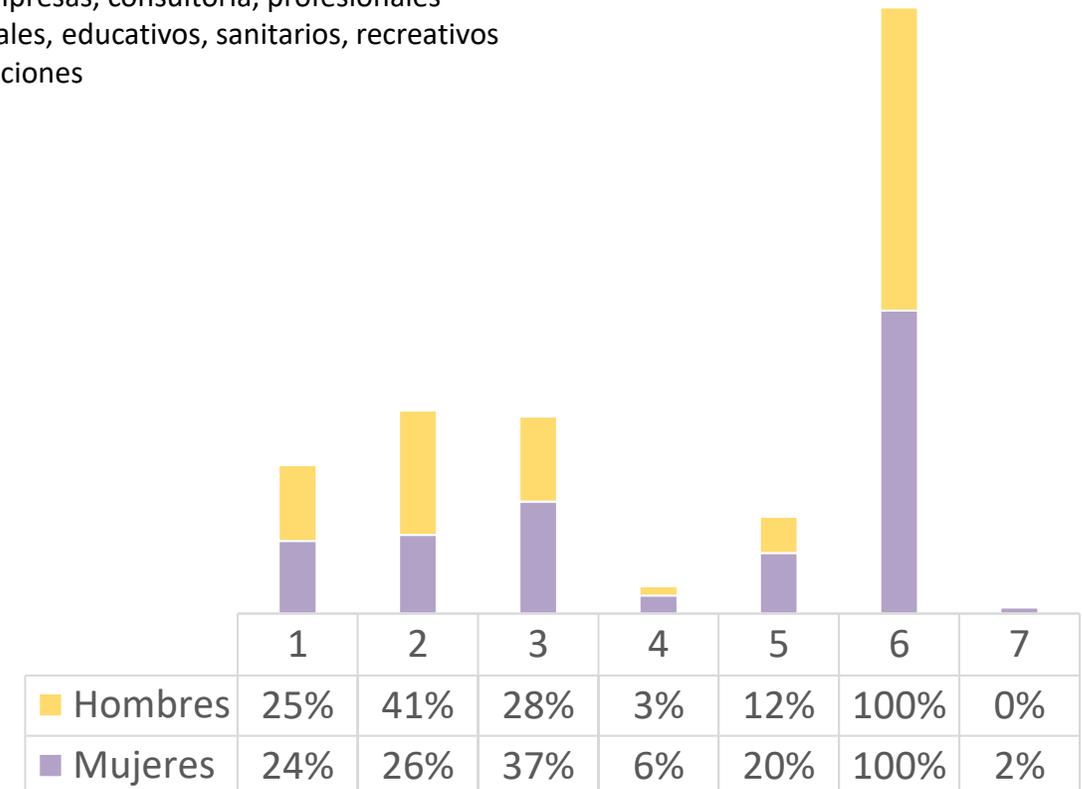
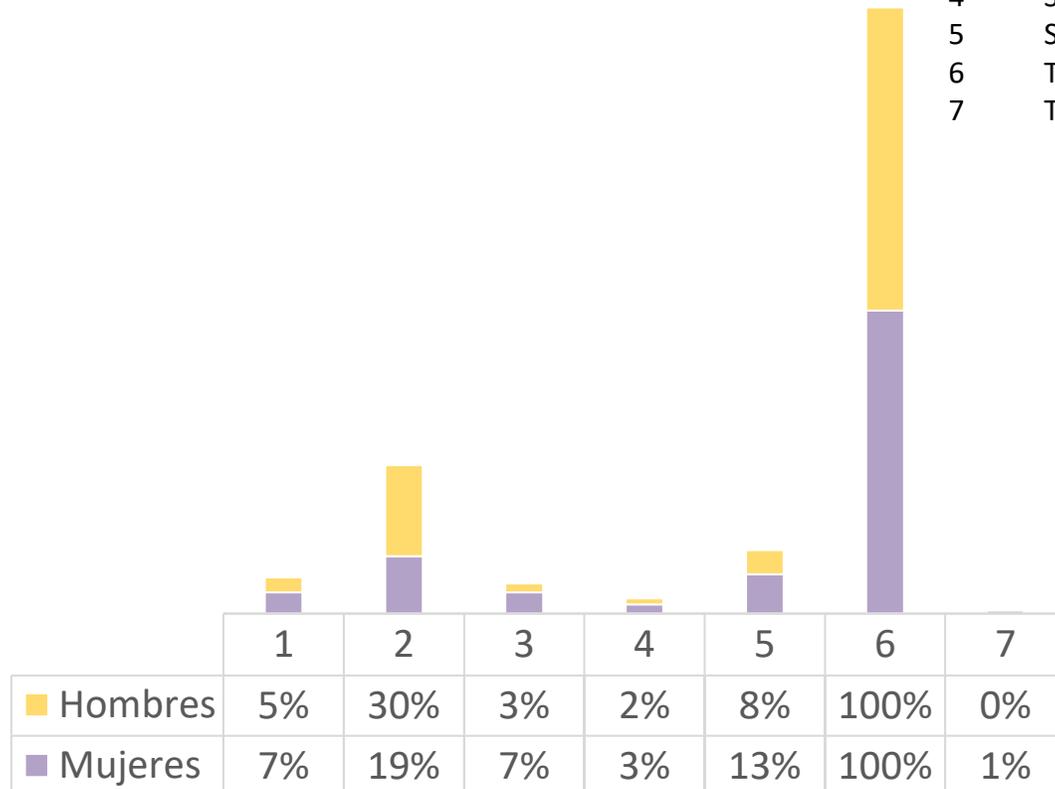
■ Mujeres ■ Hombres

## Evolución por sectores y sexo

Antes de la COVID-19

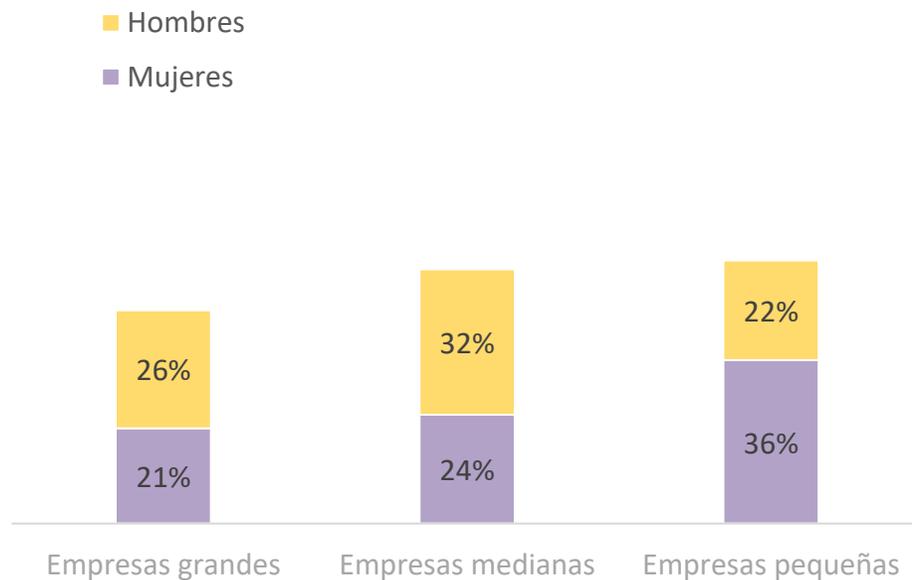
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector

Después de la COVID-19

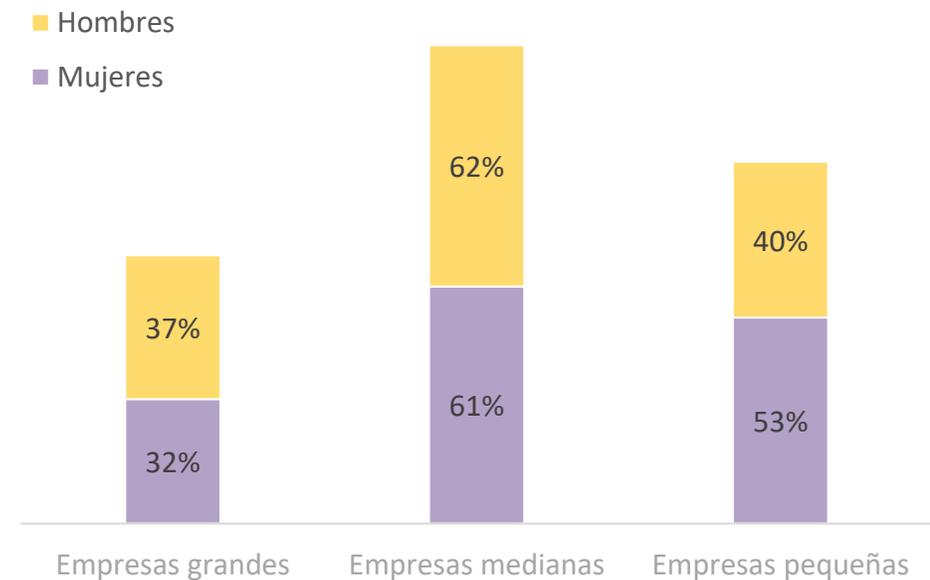


## Evolución por tamaño de la empresa y sexo

Antes de la COVID-19



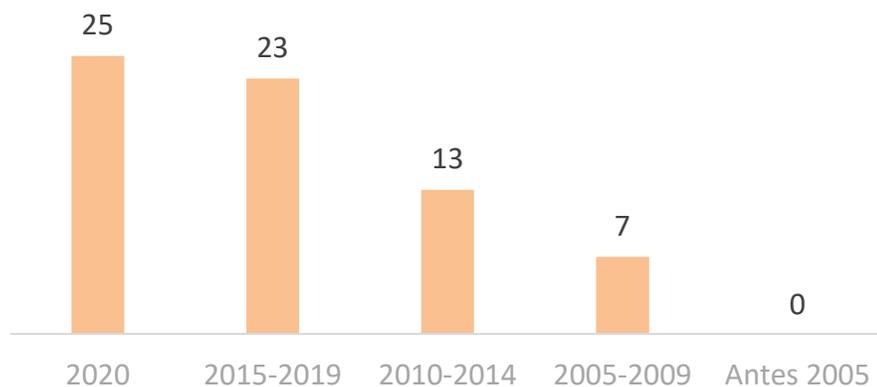
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado las reuniones por videoconferencia con la Representación Legal de la Plantilla

34 %

Año de implantación de las reuniones por videoconferencia



## Conclusiones

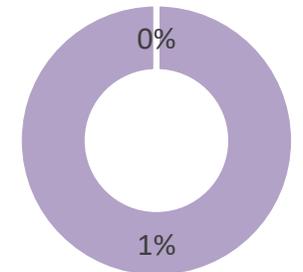
- El confinamiento y las demás restricciones posteriores relativas al contacto social han favorecido un **aumento sustancial de las reuniones celebradas por videoconferencia** en las empresas de la Red DIE. El grado de implantación ha crecido en 40 puntos porcentuales a raíz de la pandemia, pasando del 47% de 2019 al **87% de 2020**.
- Si bien las plantillas al completo de las empresas del sector de las telecomunicaciones realizan reuniones por videoconferencia, esto ya sucedía antes de la COVID-19. Los sectores donde más ha crecido el número de personas que realizan reuniones por videoconferencia son el de **industria, construcción y suministros**, y el de la **banca, finanzas y seguros**. En cuanto al tamaño de la empresa, destacan las **medianas empresas**, con un **61% de sus mujeres** y un **62% de sus hombres**.
- Se trata de una de las medidas de flexibilidad del espacio **mejor valorada** en un total de 49 empresas (**67%**).

# Trabajo desde un centro más cercano al domicilio

Porcentaje de empresas que permitían el trabajo desde un centro más cercano al domicilio antes de la COVID-19



Personas beneficiarias

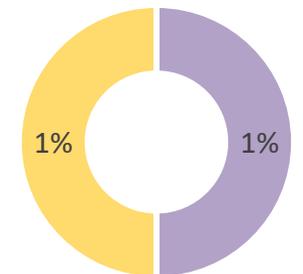


■ Mujeres ■ Hombres

Después de la COVID-19



Personas beneficiarias

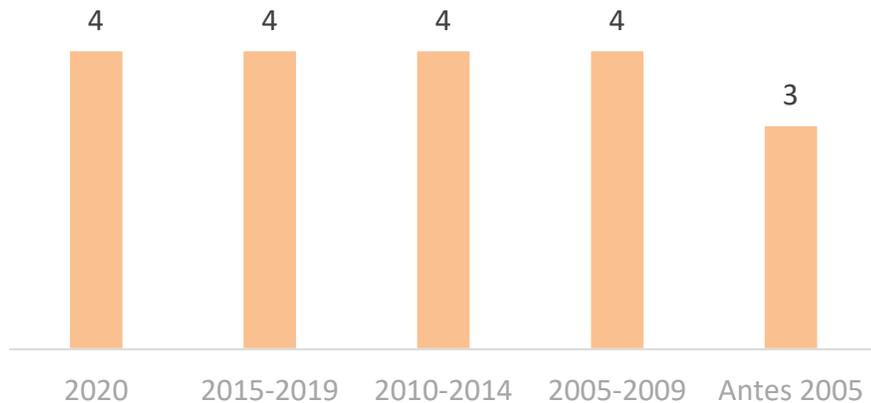


■ Mujeres ■ Hombres

Porcentaje de empresas que han negociado el trabajo desde un centro más cercano al domicilio con la Representación Legal de la Plantilla

53 %

Año de implantación del trabajo desde un centro más cercano al domicilio



## Conclusiones

- La medida ha pasado a contemplarse en un **26% de las empresas** (5 puntos porcentuales más que antes de la COVID-19). No obstante, el número de personas que se acogen a la misma es muy reducido (1% de mujeres y 1% de hombres) y no se observan cambios significativos entre la etapa pre-Covid y la post-Covid.

# Pago o copago de vivienda de alquiler más cercana a la empresa

Porcentaje de empresas que facilitaban el pago o copago de una vivienda de alquiler más cercana a la empresa antes de la COVID-19



El número de personas beneficiarias no es estadísticamente significativo

Después de la COVID-19

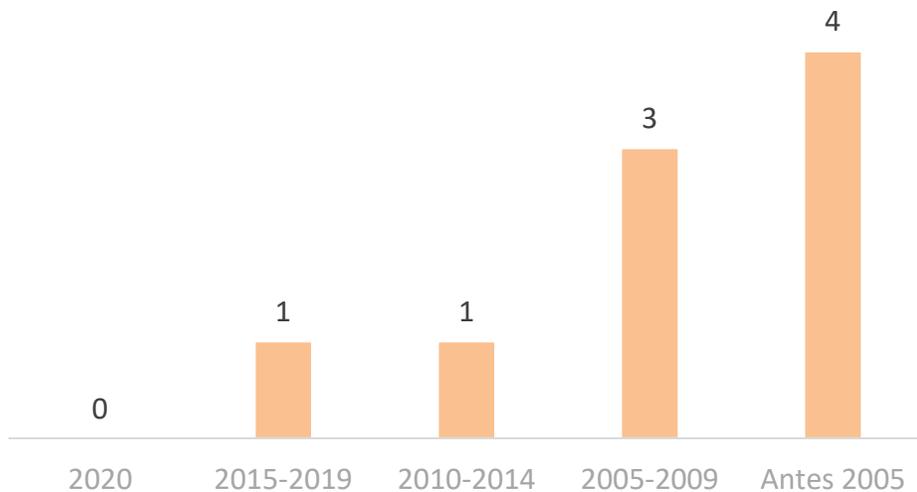


El número de personas beneficiarias no es estadísticamente significativo

Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

44 %

Año de implantación de la medida



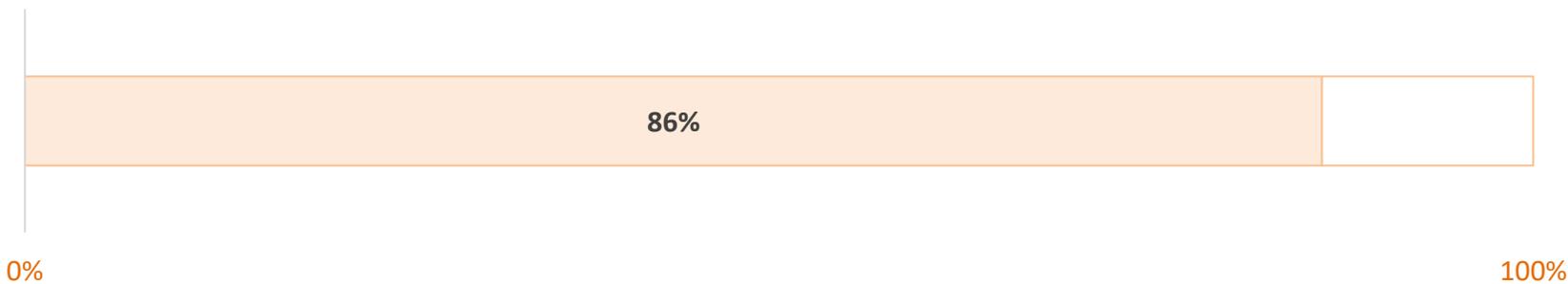
## Conclusiones

- La medida está contemplada en el **12% de las empresas**, pero no ha sido incluida en ninguna nueva a raíz de la pandemia. Además, el número de personas beneficiarias no es estadísticamente significativo.

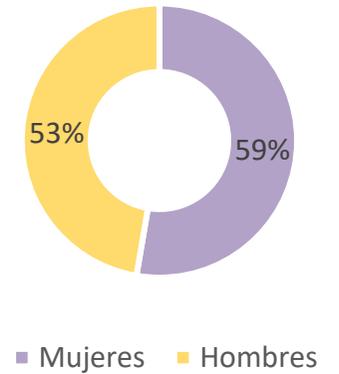
Porcentaje de empresas que ofrecían planes de formación online antes de la COVID-19



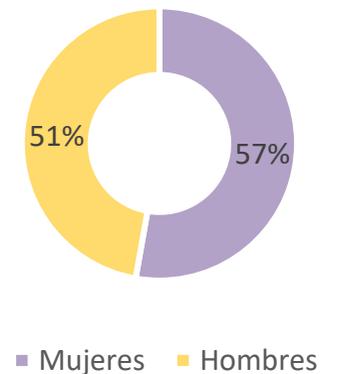
Después de la COVID-19



Personas formadas online en  
2019



Personas formadas online en  
2020

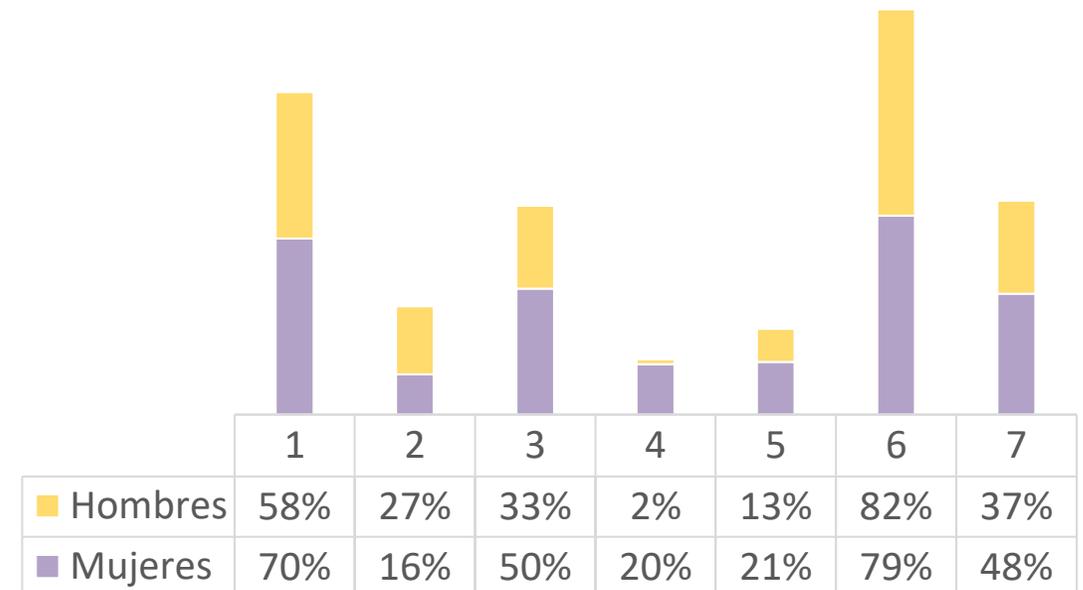
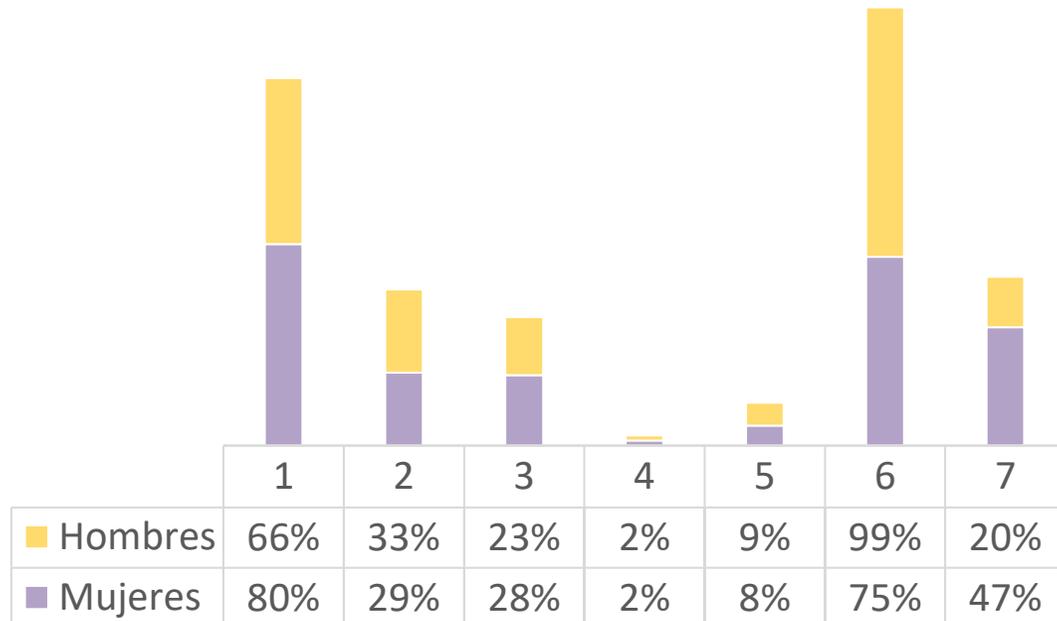


## Evolución por sectores y sexo

Antes de la COVID-19

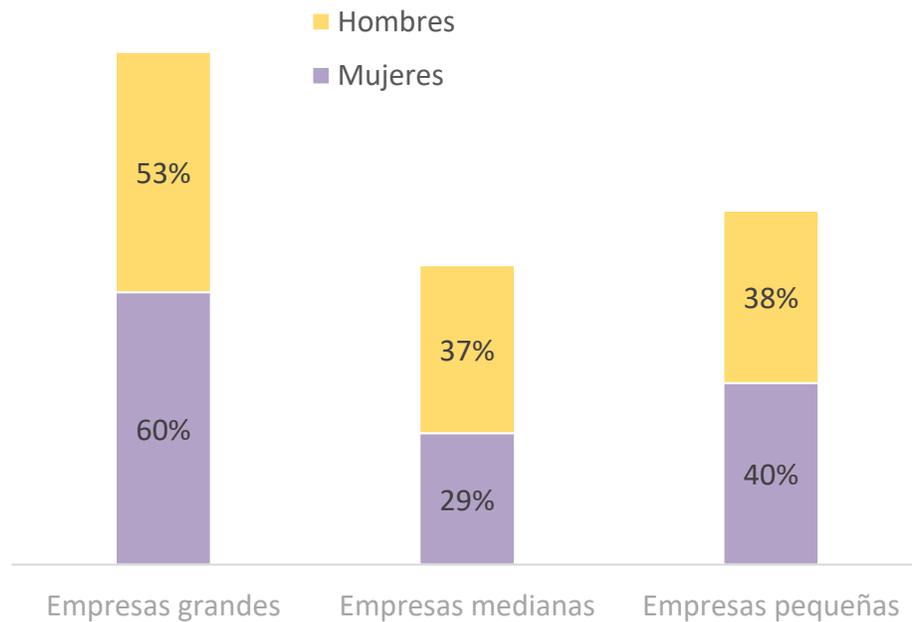
Después de la COVID-19

- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector

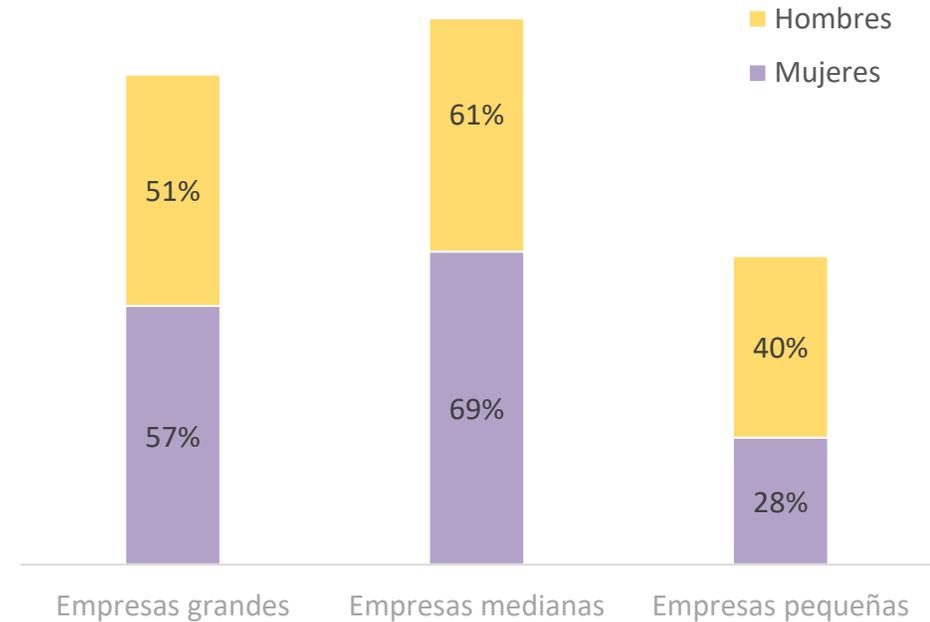


## Evolución por tamaño de la empresa y sexo

Antes de la COVID-19



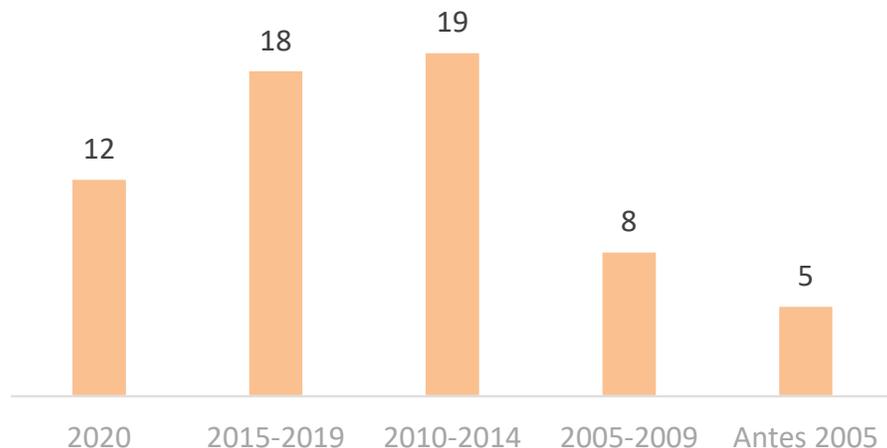
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado el ofrecimiento de planes de formación online con la Representación Legal de la Plantilla

45 %

Año de implantación de los planes de formación online



## Conclusiones

- El número de empresas que han implementado planes de formación online ha crecido en 22 puntos porcentuales a raíz de la pandemia, llegando al **86%** en el año 2020. Tanto en 2019 como en 2020, el número de **mujeres formadas online es ligeramente superior al de los hombres**. Destaca, no obstante, en ambos casos, una reducción de dos puntos porcentuales en el número de personas formadas online entre 2019 y 2020. Esto probablemente se explica porque los datos se han obtenido en septiembre de 2020, por lo que de aquí a final de año podrían igualarse o superarse.
- Los dos sectores con más personas beneficiarias de los planes de formación online son el de **telecomunicaciones** y el de **banca**, destacando asimismo el **industrial** como en el que más aumenta el número de personas beneficiarias a raíz de la pandemia.
- Son las empresas **medianas** las que cuentan con más personas beneficiarias de la medida actualmente (**69% de mujeres y 61% de hombres**).

# Otras medidas de flexibilidad del espacio

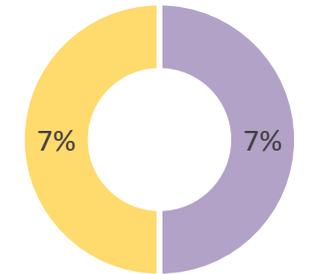
Porcentaje de empresas que implementaban otras medidas de flexibilidad del espacio antes de la COVID-19



Después de la COVID-19

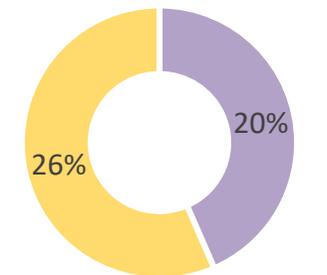


Personas beneficiarias de otras medidas en 2019



■ Mujeres ■ Hombres

Personas beneficiarias de otras medidas en 2020



■ Mujeres ■ Hombres

## Otras medidas implementadas

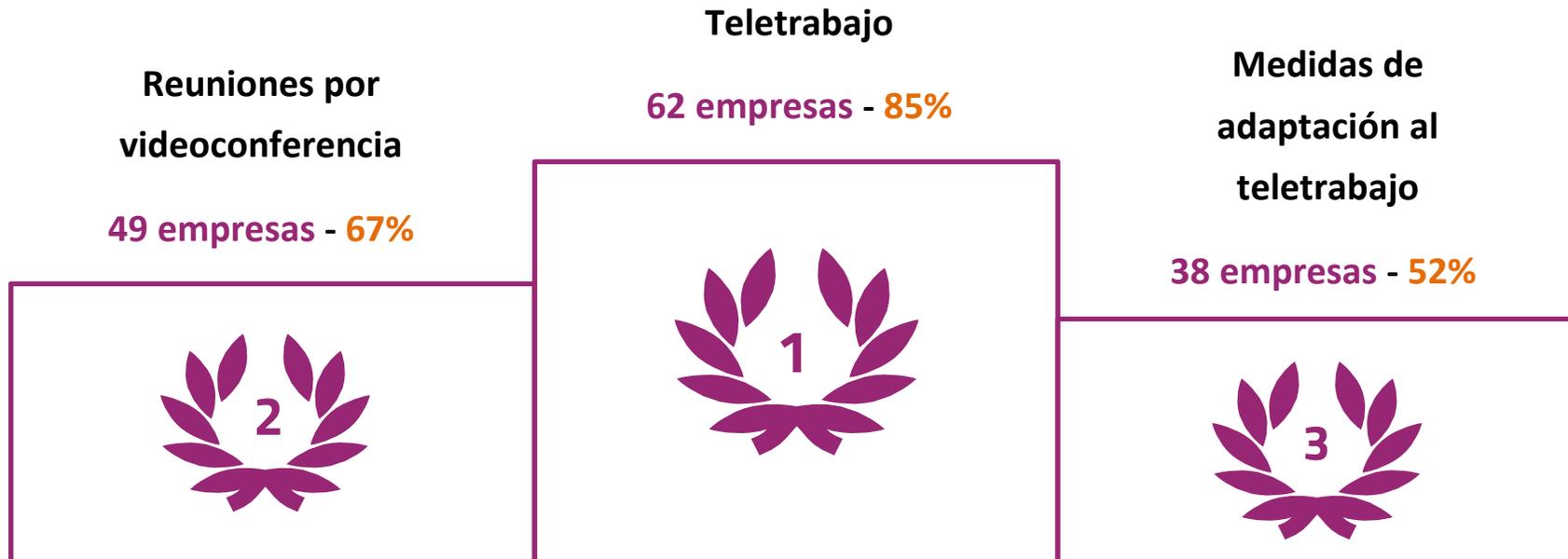
Además de las medidas de reordenación del espacio en los centros de trabajo requeridas para la prevención del contagio de la COVID-19 como asegurar la distancia social de 2m., establecer un aforo máximo, instalar pantallas de metacrilato, cerrar despachos, o habilitar nuevos espacios, otras medidas vinculadas con la conciliación son:

- Combinación de trabajo presencial y a distancia.
- Permitir el teletrabajo desde residencias y localidades diferentes a la habitual.
- Permitir el trabajo desde una oficina más cercana al domicilio habitual.
- Semana adicional a las vacaciones de trabajo en remoto desde el destino vacacional.
- Habilitación de salas específicas de descanso y bienestar en el centro de trabajo.

## Conclusiones

- La situación provocada por la COVID-19 ha favorecido la implantación de nuevas medidas de flexibilidad del espacio además de las más habituales. Más de la mitad de las empresas de la Red han diseñado e implementan a día de hoy nuevas medidas, respecto al 18% de 2019.
- El número de personas beneficiarias previo a la pandemia era de 7% de mujeres y 7% de hombres. Actualmente ha crecido hasta un 20% de mujeres y un 26% de hombres.

Las más valoradas por la plantilla

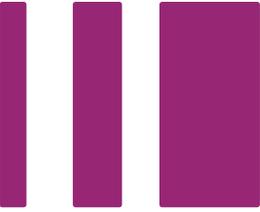




---

Medidas de flexibilidad del tiempo





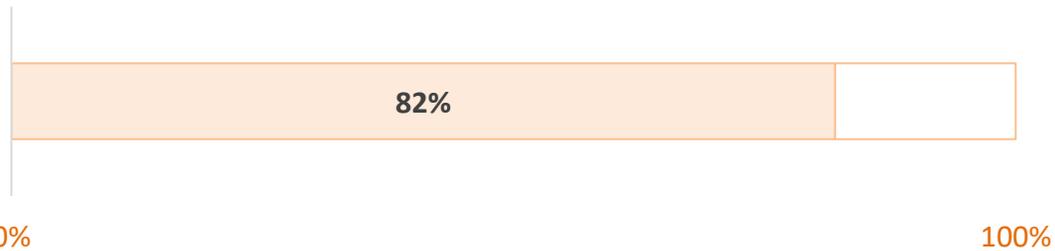
# ÍNDICE

## Medidas de flexibilidad del tiempo

<a href="#">Horario flexible</a>	57
<a href="#">Posibilidad de acortar la comida y salir antes</a>	61
<a href="#">Reuniones y formaciones en horario laboral</a>	65
<a href="#">Elección del turno de trabajo</a>	69
<a href="#">Jornada intensiva</a>	73
<a href="#">Horario personalizado por cómputo de horas</a>	77
<a href="#">Bolsa de horas</a>	81
<a href="#">Protocolo de desconexión digital</a>	85
<a href="#">Vacaciones flexibles</a>	89
<a href="#">Días de libre disposición</a>	93
<a href="#">Permisos no retribuidos</a>	97
<a href="#">Otras medidas de flexibilidad del tiempo</a>	101
<a href="#">Medidas más valoradas por la plantilla</a>	104



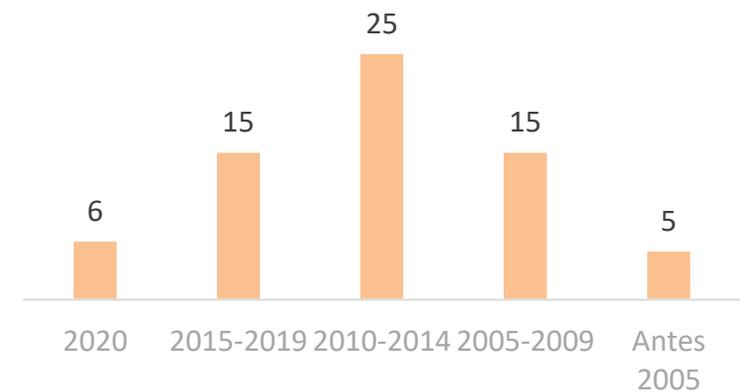
Porcentaje de empresas que contaban con horario flexible antes de la COVID-19



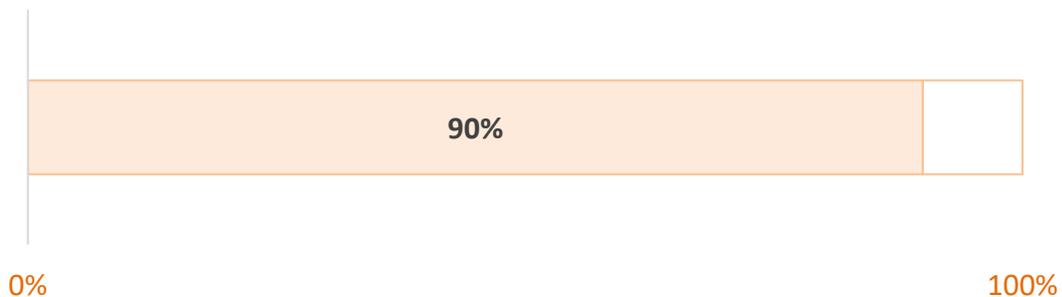
Porcentaje de empresas que han negociado el horario flexible con la Representación Legal de la Plantilla

68 %

Año de implantación del horario flexible



Después de la COVID-19



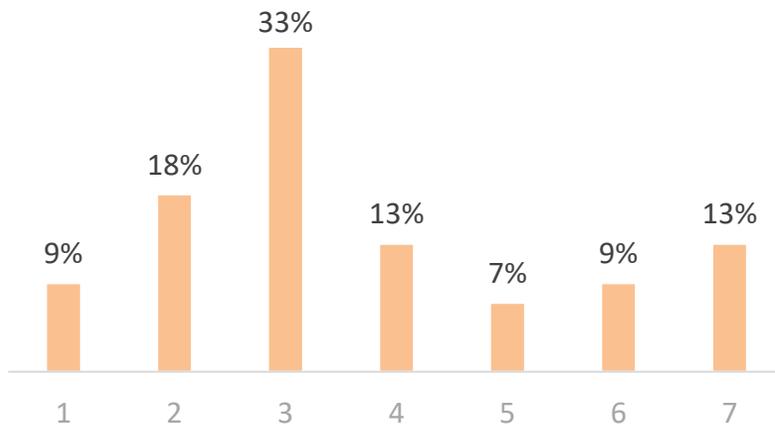
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

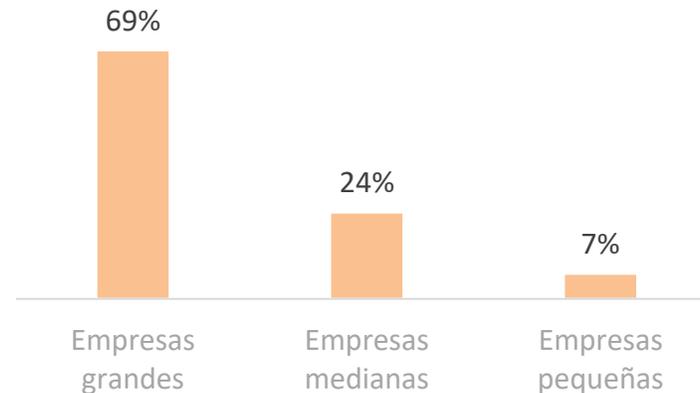
62 %

## Distribución por sectores

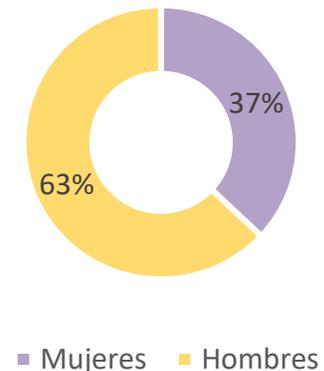
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



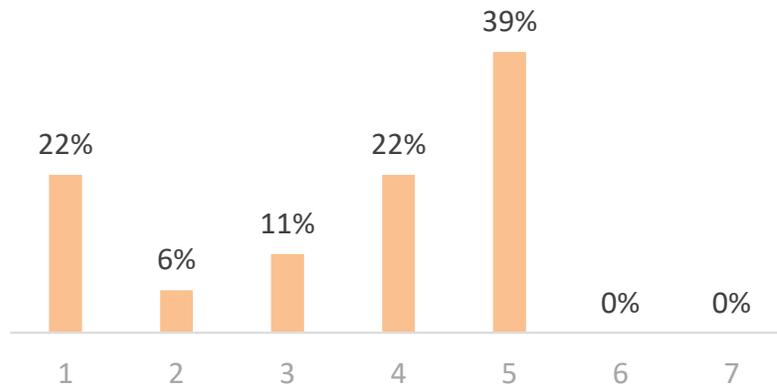
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida ha de solicitarse

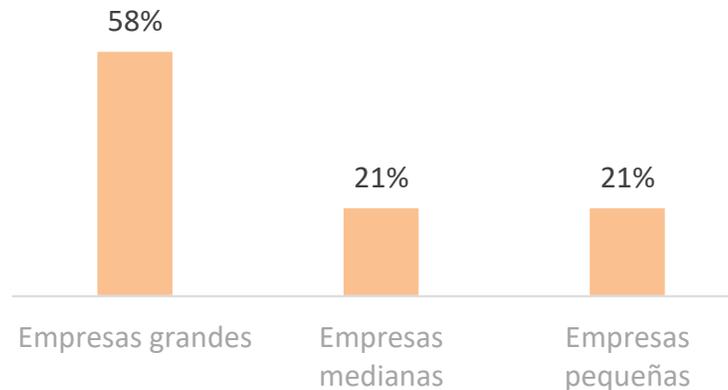
27 %

## Distribución por sectores

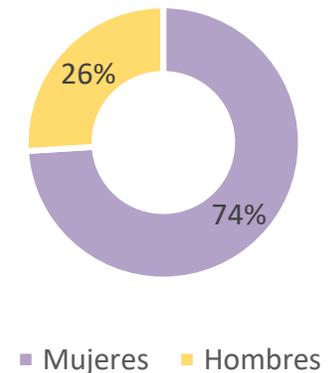
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020

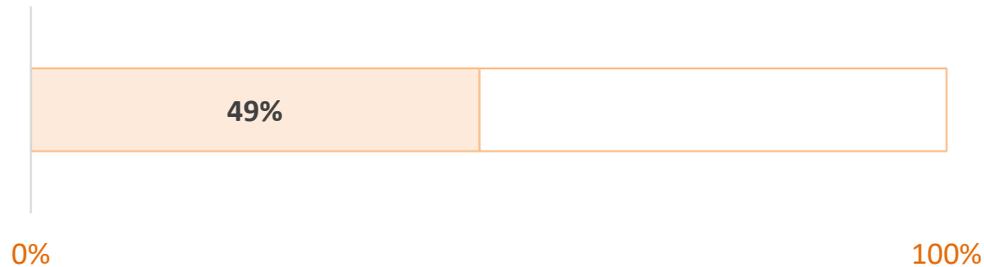


## Conclusiones

- El **horario flexible** es una de las medidas de flexibilidad del tiempo **más implementadas** en las empresas de la Red DIE (90%). El impacto de la COVID-19 no ha sido especialmente relevante, en tanto que un 82% de las empresas ya contaban con esta medida en 2019.
- El **62%** de las empresas lo aplican a la **plantilla en su conjunto**, sin necesidad de que sea necesario solicitarlo. Entre estas empresas destacan las de **industria, construcción y suministros** (33%) y las **grandes empresas** (69%). Entre aquellas en que las personas han de solicitarlo (27%), destacan las de servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos (39%) y las grandes empresas en menor proporción que en el caso anterior (58%).
- Se trata de una de las medidas de flexibilidad del tiempo **mejor valoradas por la plantilla** en un total de 52 empresas (71%).

# Posibilidad de acortar la comida y salir antes

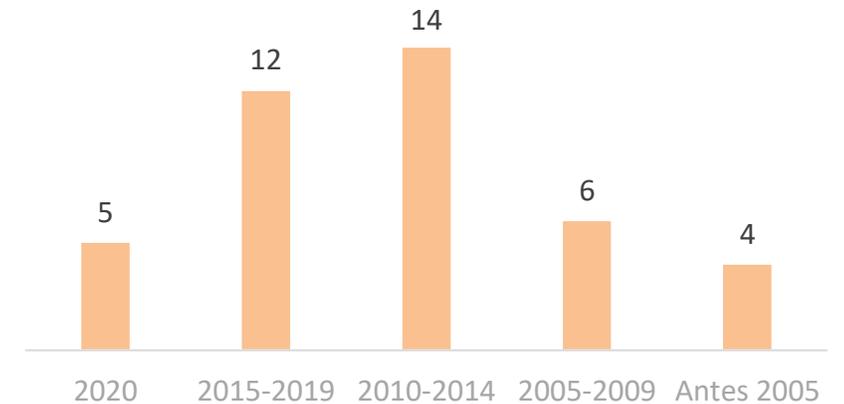
Porcentaje de empresas que permitían acortar la comida y salir antes, antes de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la posibilidad de acortar la comida y salir antes con la Representación Legal de la Plantilla

66 %

Año de implantación de la medida



Después de la COVID-19



# Posibilidad de acortar la comida y salir antes

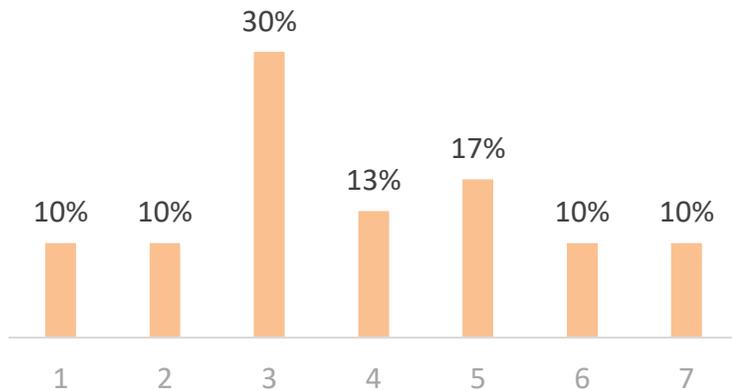
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

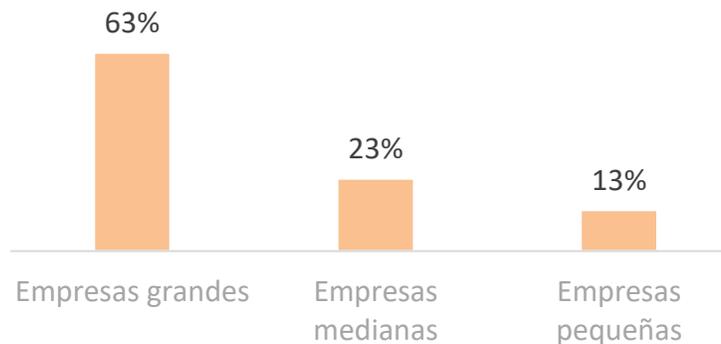
41 %

## Distribución por sectores

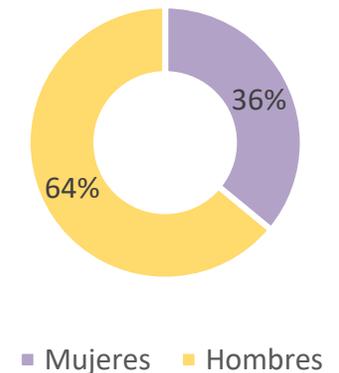
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



# Posibilidad de acortar la comida y salir antes

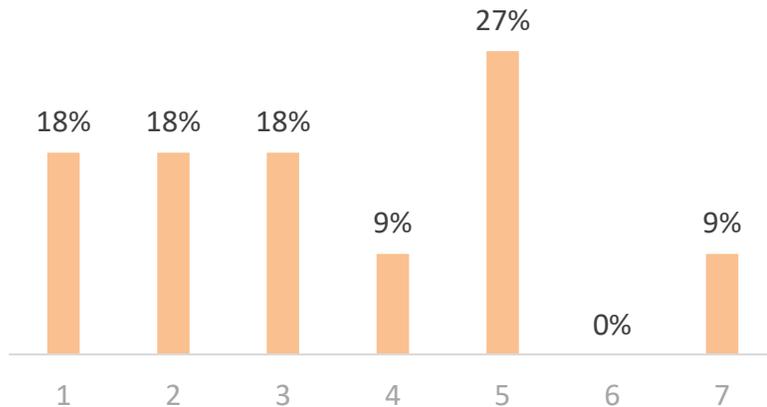
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida ha de solicitarse

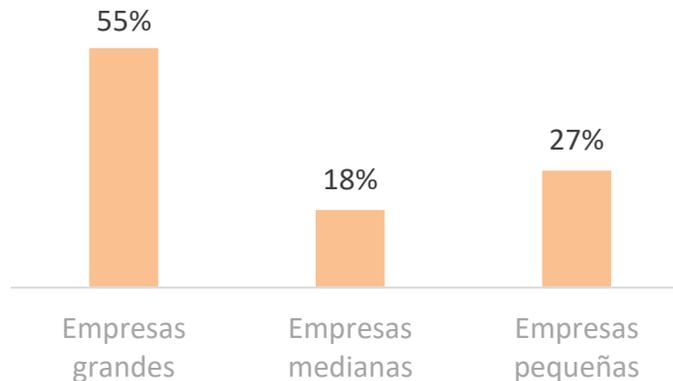
15 %

## Distribución por sectores

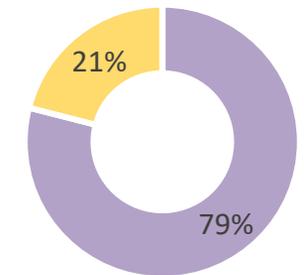
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



Personas beneficiarias de esta medida en 2020



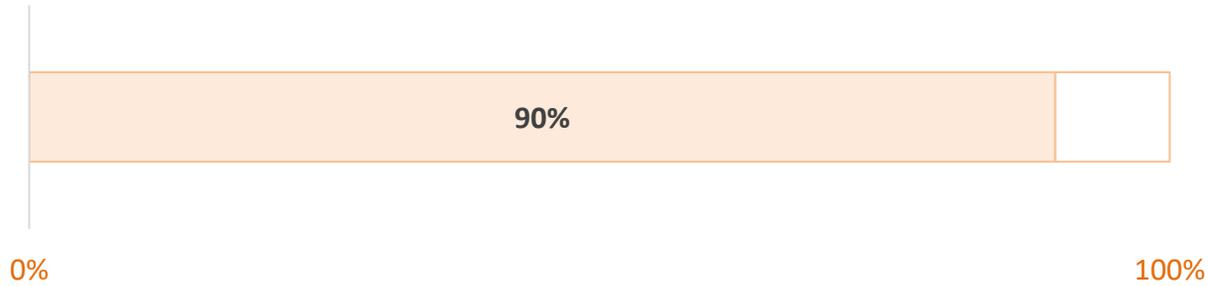
■ Mujeres ■ Hombres

## Conclusiones

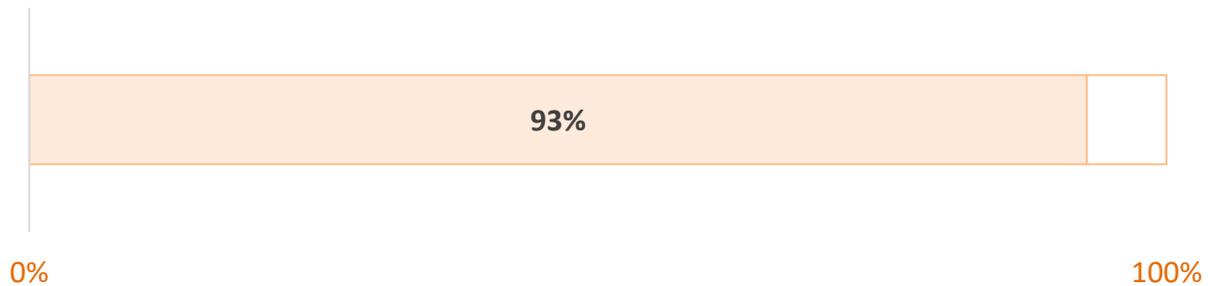
- Más de la mitad de las empresas de la Red permiten a sus personas trabajadoras acortar el tiempo de comida para poder salir del trabajo más temprano (el 56% en 2020 respecto al 49% en 2019).
- El 41% de las empresas lo aplican a la plantilla en su conjunto, sin necesidad de que sea solicitado. Entre estas empresas destacan las de industria, construcción y suministros (30%) y las grandes empresas (63%). Entre aquellas en que las personas han de solicitarlo (15%), destacan las de servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos (27%) y las grandes empresas en menor proporción que en el caso anterior (55%).
- Un 66% de estas empresas han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla.

# Reuniones y formaciones en horario laboral

Porcentaje de empresas que realizaban las reuniones y formaciones en horario laboral antes de la COVID-19



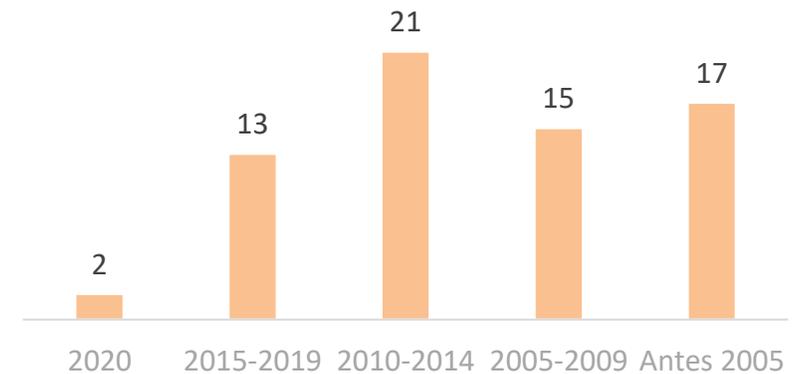
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

54 %

Año de implantación de la medida



# Reuniones y formaciones en horario laboral

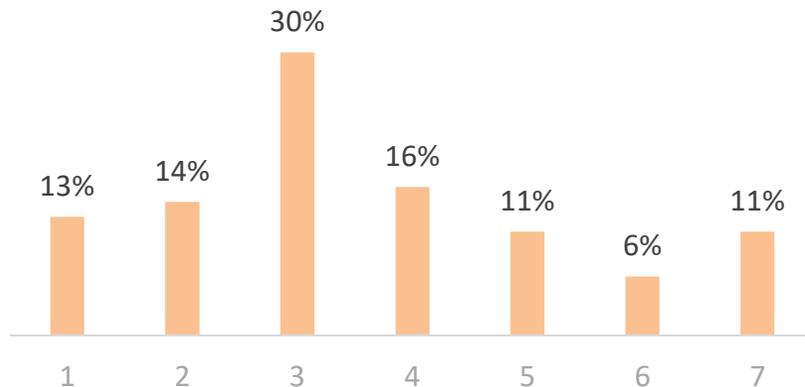
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

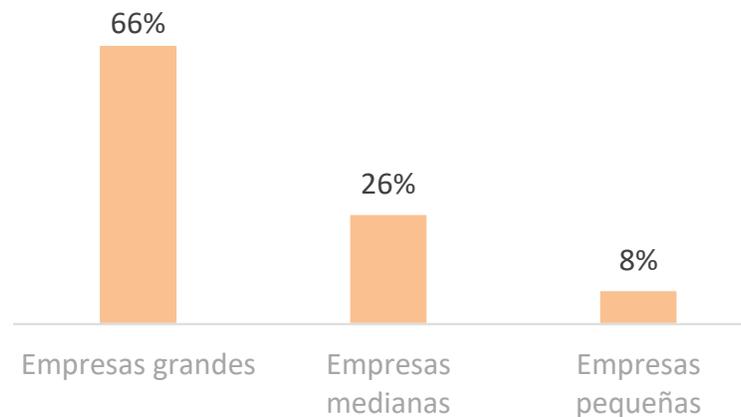
89 %

## Distribución por sectores

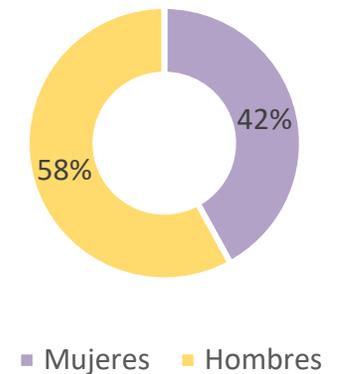
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



# Reuniones y formaciones en horario laboral

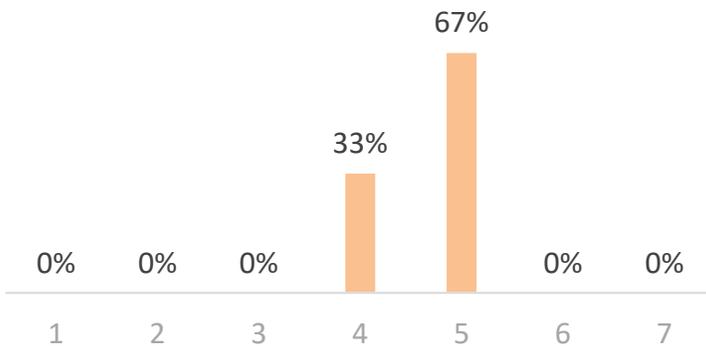
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida  
ha de solicitarse

4 %

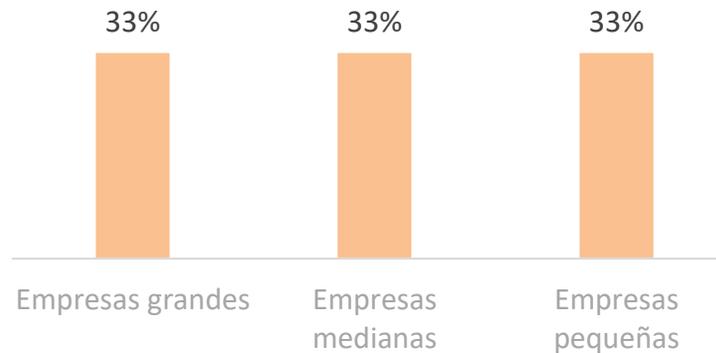
## Distribución por sectores

- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



*\*\* No se ofrece la distribución por sexo en tanto que la muestra no se considera suficiente para ser significativa (menos del 15% de las empresas)*

## Distribución por tamaño

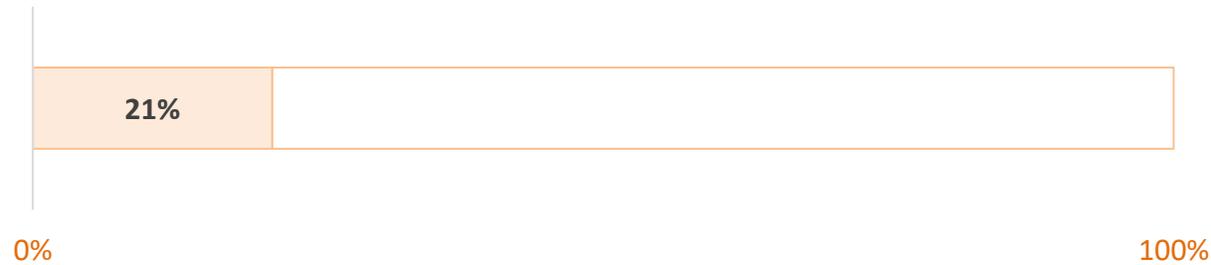


## Conclusiones

- La **celebración de las reuniones y las formaciones en horario laboral** es la medida de flexibilidad del tiempo **más habitual** en las empresas de la Red (**93%**), algo que ya lo era también antes de la pandemia (**90%**). Solamente dos empresas han incorporado esta medida en 2020 y no necesariamente vinculada a la pandemia.
- El **89%** de las empresas lo aplican a la **plantilla en su conjunto**, sin necesidad de que sea solicitado. Entre estas empresas destacan las de **industria, construcción y suministros** (**30%**) y las **grandes empresas** (**66%**). Entre aquellas en que las personas han de solicitarlo (**4%**), destacan las de servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos (**67%**). La distribución en función del tamaño es equitativa (**33%** en las grandes, las medianas y las pequeñas).
- Un **54%** de estas empresas han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla.

# Elección del turno de trabajo

Porcentaje de empresas que permitían la elección del turno de trabajo antes de la COVID-19



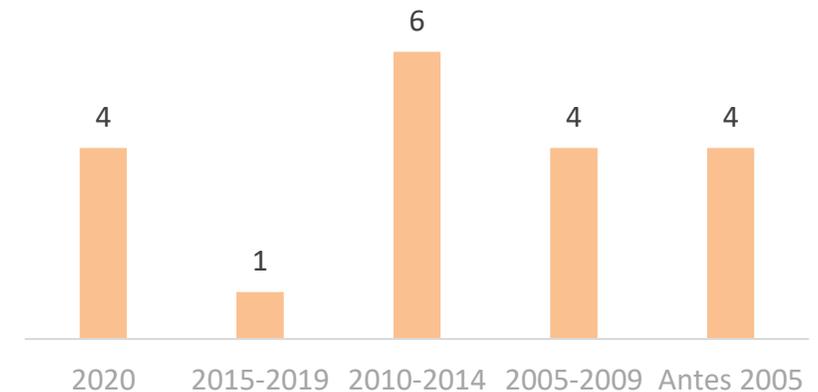
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

47 %

Año de implantación de la medida



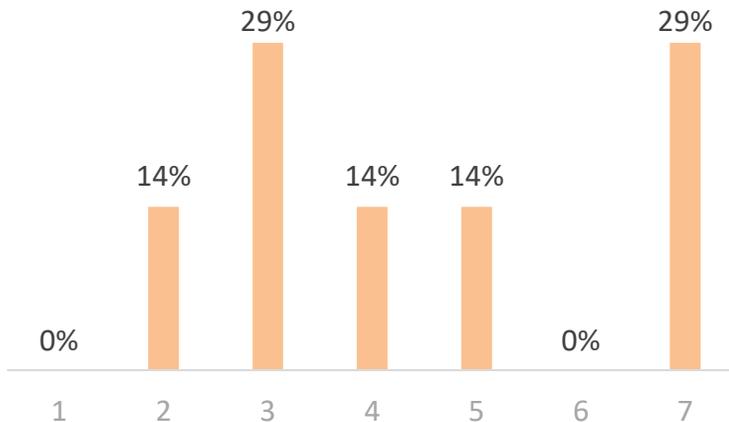
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

10 %

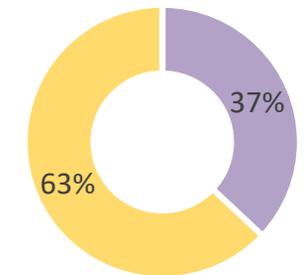
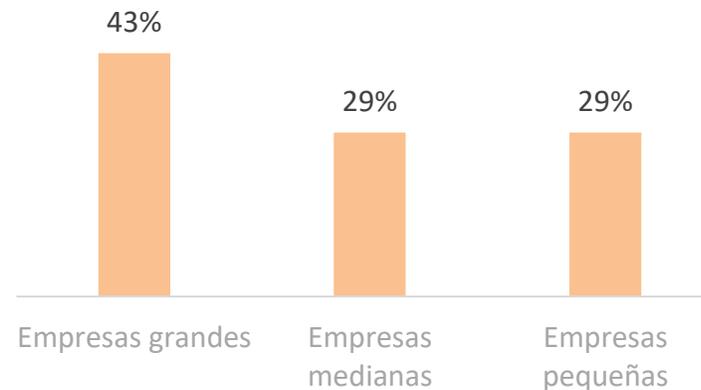
## Distribución por sectores

- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



Personas beneficiarias de esta medida en 2020

## Distribución por tamaño



■ Mujeres ■ Hombres

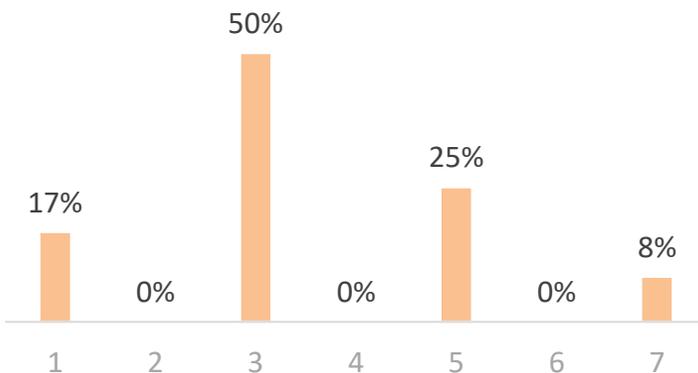
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida ha de solicitarse

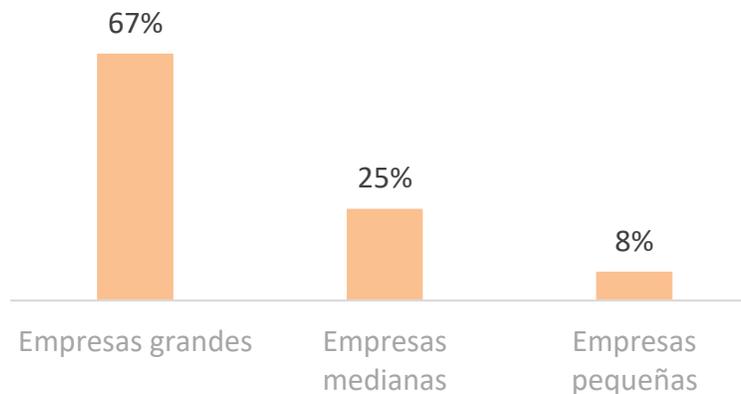
16 %

## Distribución por sectores

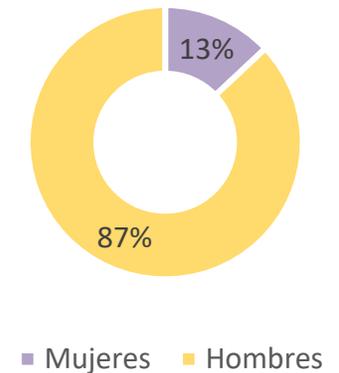
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



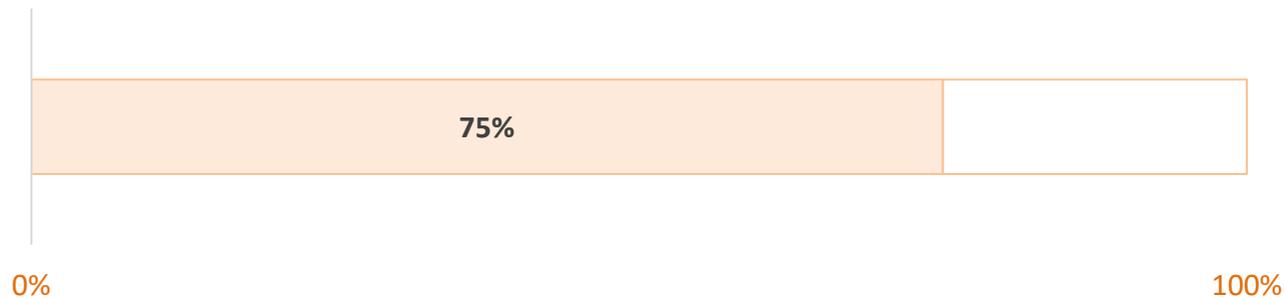
## Conclusiones

- Las personas trabajadoras de algo **más de un cuarto de las empresas** de la Red pueden **elegir su turno de trabajo**, lo cual supone cinco puntos porcentuales más que antes de la pandemia (21%). Cuatro empresas han adoptado la medida a partir del año 2020.
- Una décima parte de las empresas lo **aplican a la plantilla en su conjunto, sin necesidad de que sea solicitado**. Entre estas empresas destacan las de **industria, construcción y suministros**, y las del **tercer sector** (29% respectivamente) y las **grandes empresas** (43%), aunque en menor proporción que en medidas anteriores. En este caso, hay más empresas que requieren que la medida sea solicitada (16%). Entre ellas destacan las de industria, construcción y suministros (50%) y las grandes (67%).
- Un **47%** de estas empresas **han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla**.

Porcentaje de empresas que implementaban la jornada intensiva antes de la COVID-19



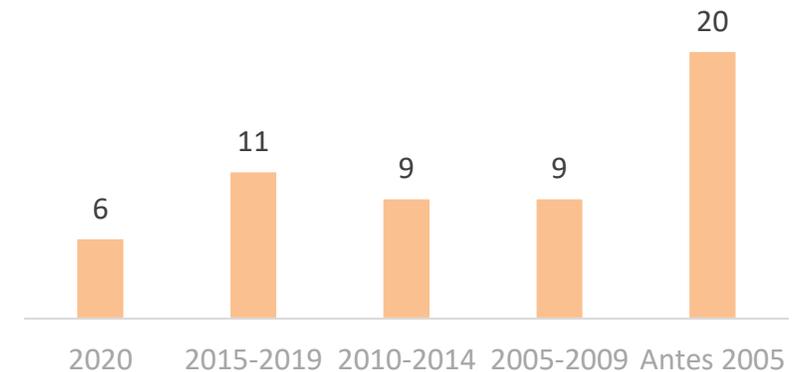
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

67 %

Año de implantación de la medida



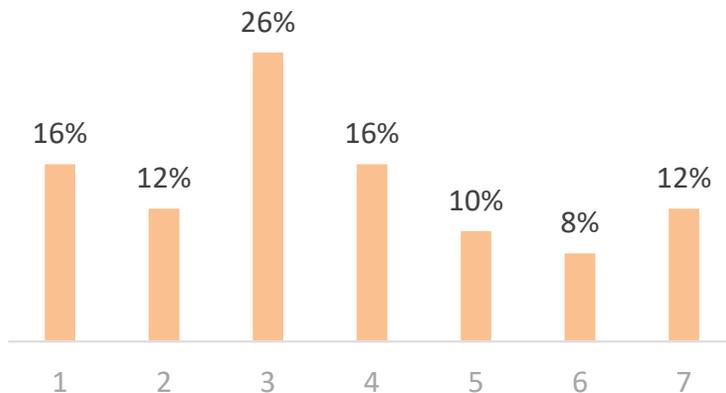
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

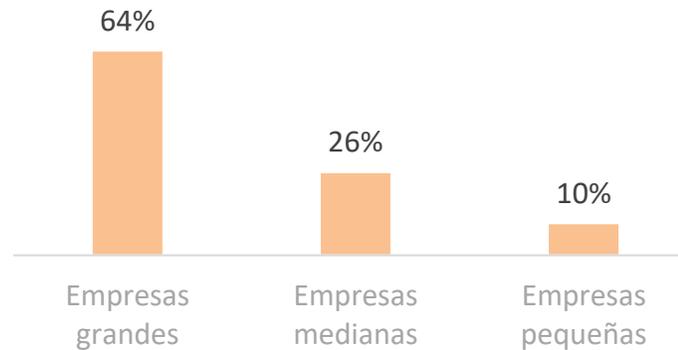
68 %

## Distribución por sectores

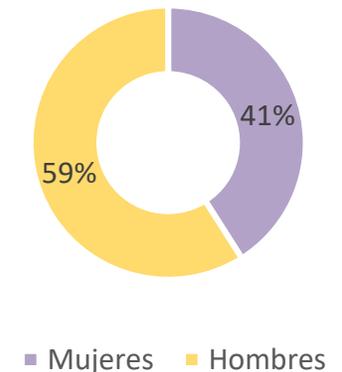
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida ha de solicitarse

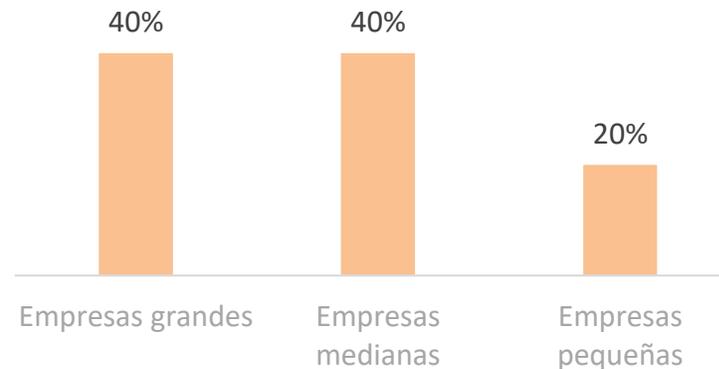
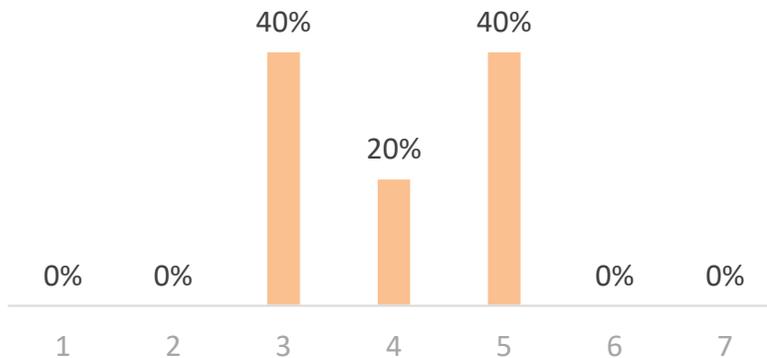
7 %

## Distribución por sectores

- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector

*\*\* No se ofrece la distribución por sexo en tanto que la muestra no se considera suficiente para ser significativa (menos del 15% de las empresas)*

## Distribución por tamaño



## Conclusiones

- El porcentaje de empresas que han implantado la **jornada intensiva** ha **aumentado en 8 puntos** porcentuales durante la situación de emergencia sanitaria (**de 67% a 75%**), lo que supone que es una medida vigente en 3 de cada 4 empresas.
- En la **mayoría** de los casos (68%), la medida **se aplica directamente** y únicamente son **3 los sectores** en los que es necesario **solicitar la medida**: la **industria, construcción y suministros**; los **servicios a las empresas, consultorías, profesionales** y los **servicios sociales, educativos y recreativos**.
- Se trata de una medida **tradicional** en muchas de las empresas de la Red, puesto que **más de la mitad** de las empresas que la aplican la implantaron **en 2009 o antes**.

# Horario personalizado por cómputo de horas

Porcentaje de empresas que permitían un horario personalizado por cómputo de horas antes de la COVID-19



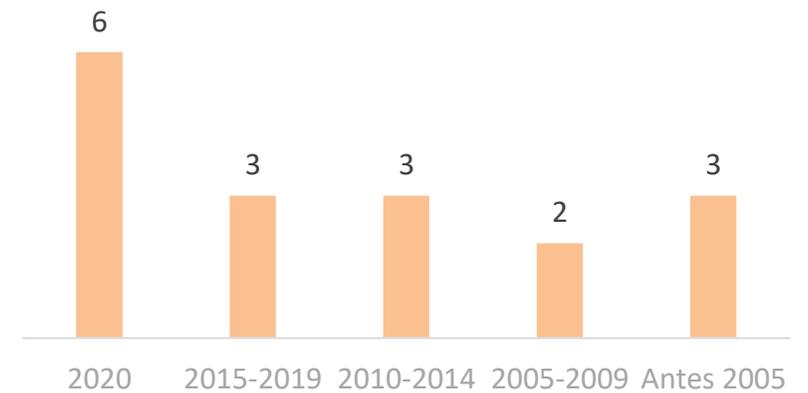
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

88%

Año de implantación de la medida



# Horario personalizado por cómputo de horas

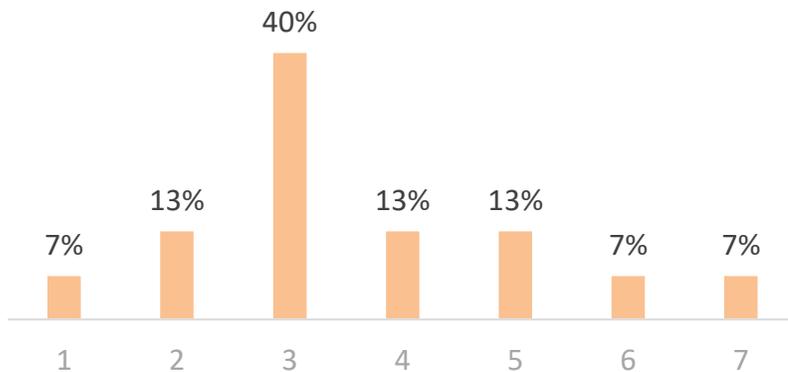
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

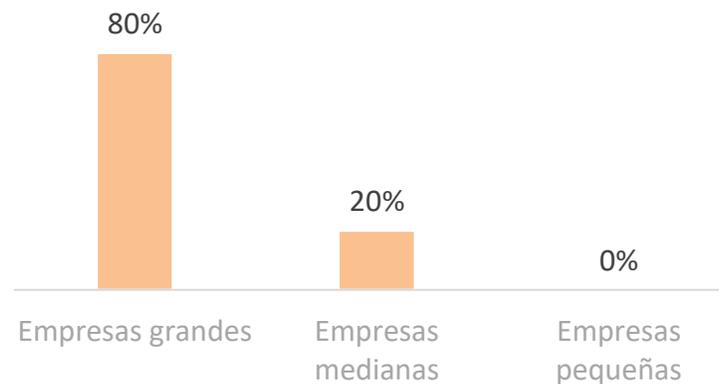
21 %

## Distribución por sectores

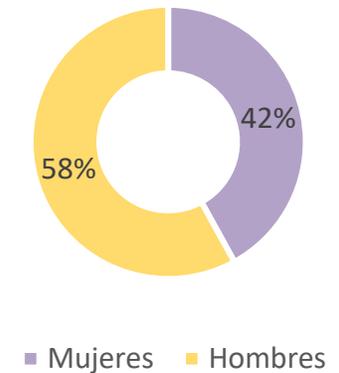
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



# Horario personalizado por cómputo de horas

## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida ha de solicitarse

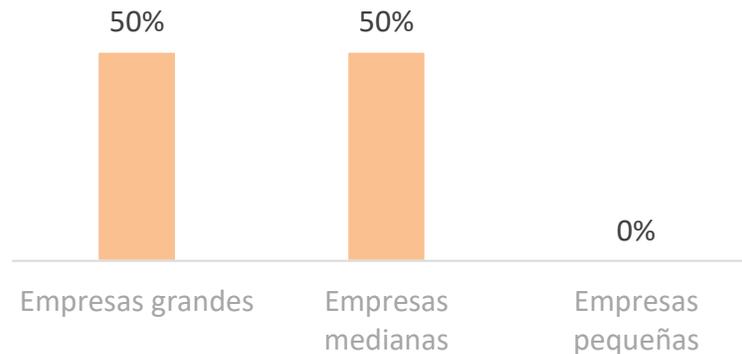
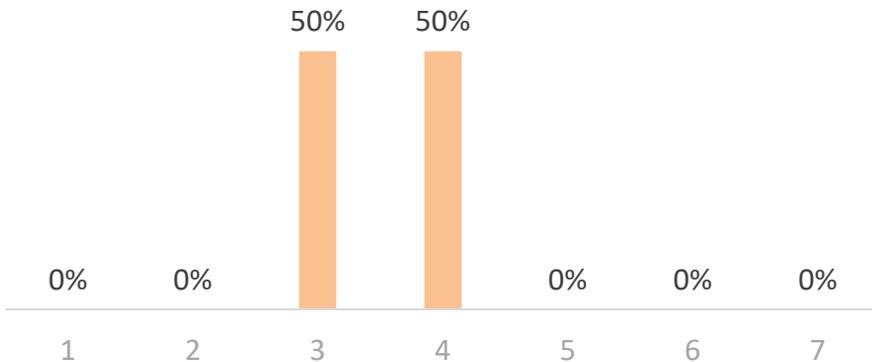
3 %

## Distribución por sectores

- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector

*\*\* No se ofrece la distribución por sexo en tanto que la muestra no se considera suficiente para ser significativa (menos del 15% de las empresas)*

## Distribución por tamaño



## Conclusiones

- El trabajo por cómputo de horas ha ganado peso durante la situación de pandemia (aumentando en 8 puntos porcentuales) y actualmente es aplicada por 1 de cada 4 empresas de la Red.
- El 80% de las empresas que aplican esta medida son **grandes**, lo que evidencia una fuerte correlación con el tamaño de la empresa.
- Esta medida **suele aplicarse sin necesidad de solicitarse** y está muy vinculada al sector de la **industria, construcción y suministros**.

Porcentaje de empresas que implantaron una bolsa de horas a disposición de cada persona trabajadora antes de la COVID-19



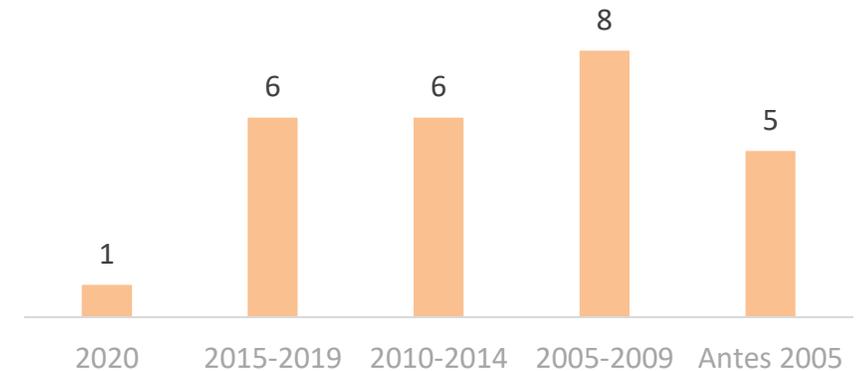
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

73 %

Año de implantación de la medida



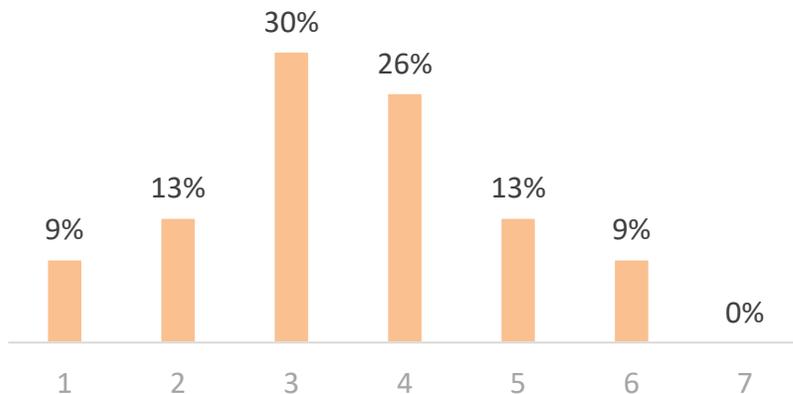
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

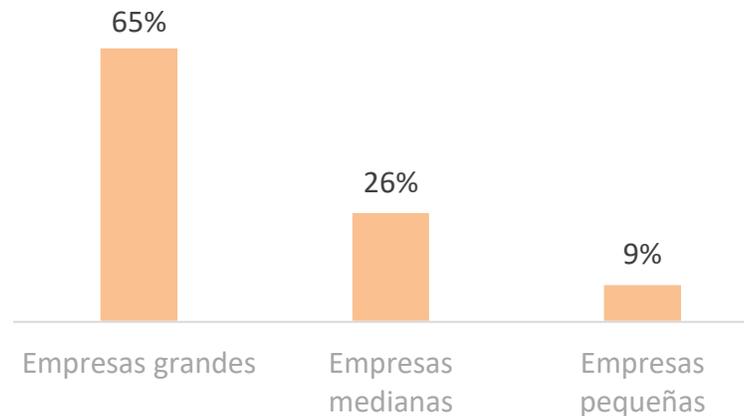
32 %

## Distribución por sectores

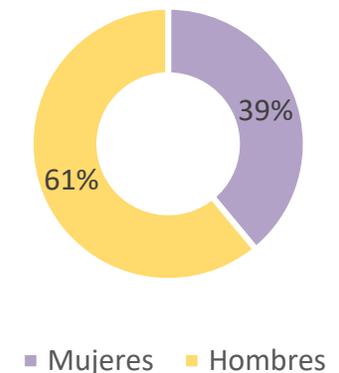
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida ha de solicitarse

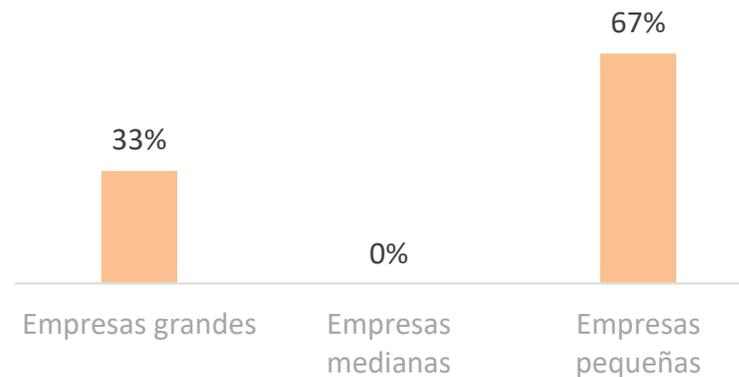
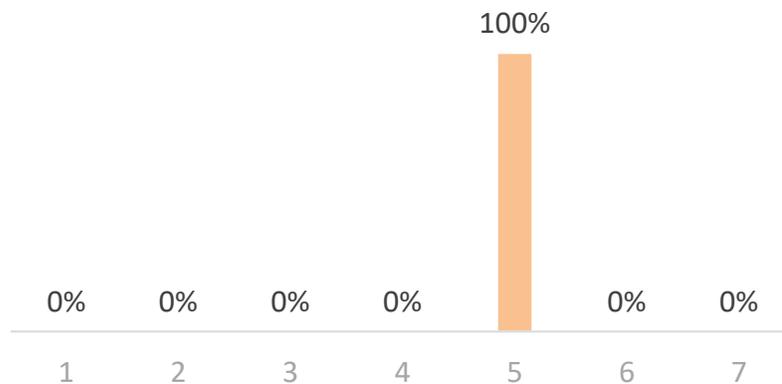
4 %

## Distribución por sectores

- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector

*\*\* No se ofrece la distribución por sexo en tanto que la muestra no se considera suficiente para ser significativa (menos del 15% de las empresas)*

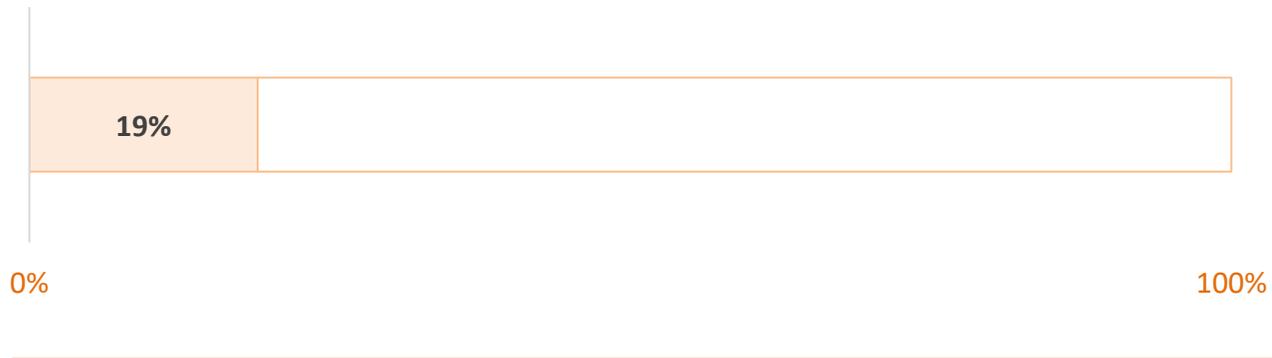
## Distribución por tamaño



## Conclusiones

- La **bolsa de horas** es una medida **habitual** en las empresas de la Red DIE, ya que la aplican el **36%**; sin embargo, no ha sido de las más utilizadas para hacer frente a la emergencia por COVID-19, puesto que su implantación sólo ha crecido en 2 puntos porcentuales.
- Se trata de una medida que habitualmente **se aplica directamente a toda la plantilla**; sin embargo, es destacable que todas las empresas en las que es necesario solicitarla pertenecen al sector de los servicios sociales, sanitarios, educativos y recreativos.
- El **50%** de las empresas que han implantado la bolsa de horas, lo hicieron **en 2009 o antes**.

Porcentaje de empresas que contaban con un protocolo de desconexión digital antes de la COVID-19



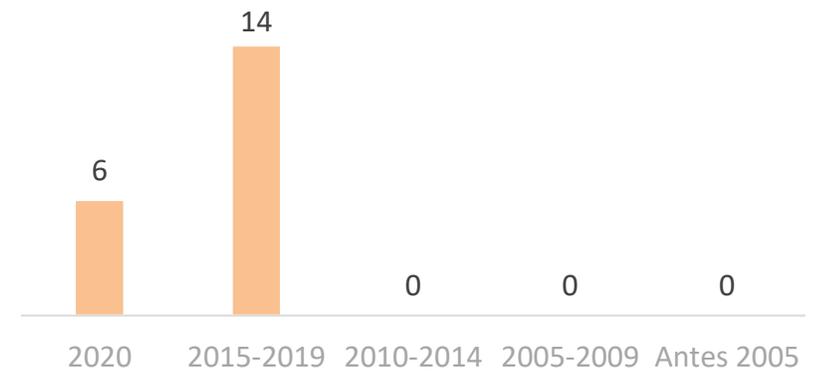
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

65 %

Año de implantación de la medida



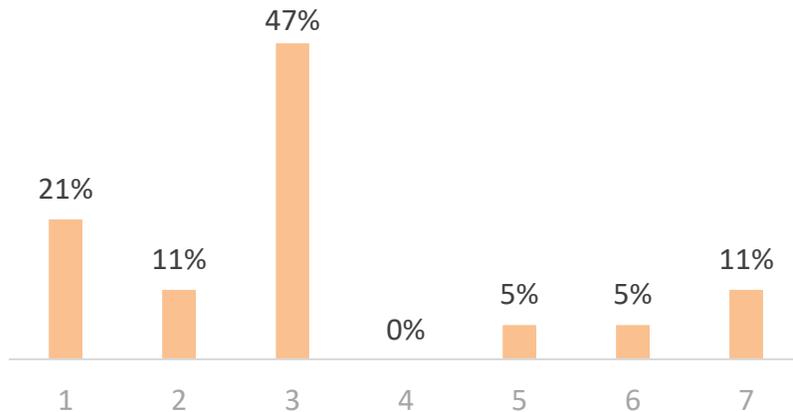
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que el protocolo es de aplicación a toda la plantilla

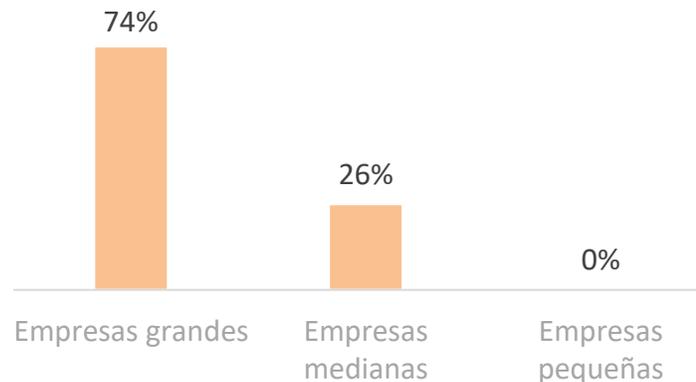
26 %

## Distribución por sectores

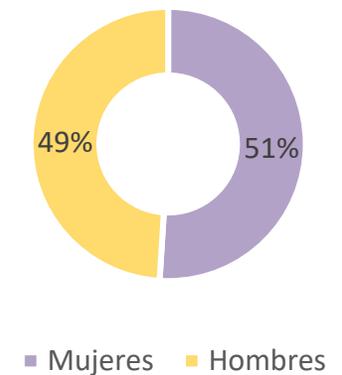
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



## Situación actual

Porcentaje de empresas en que el protocolo es de aplicación a una parte de la plantilla

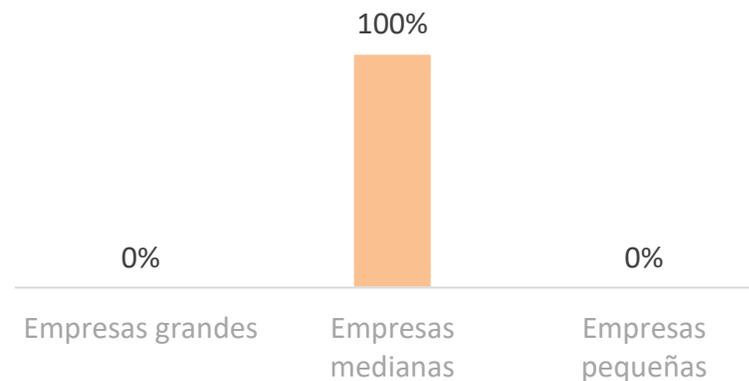
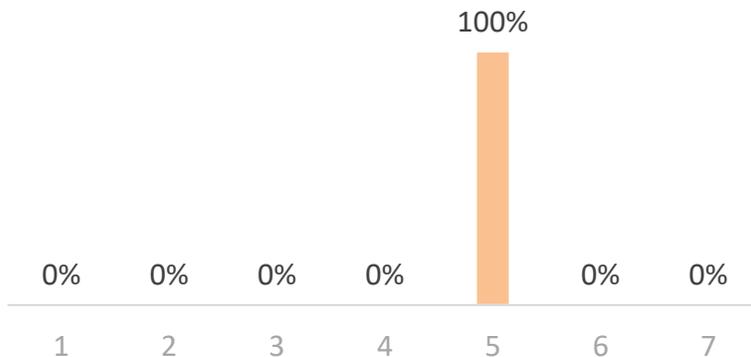
1 %

## Distribución por sectores

- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector

*\*\* No se ofrece la distribución por sexo en tanto que la muestra no se considera suficiente para ser significativa (menos del 15% de las empresas)*

## Distribución por tamaño

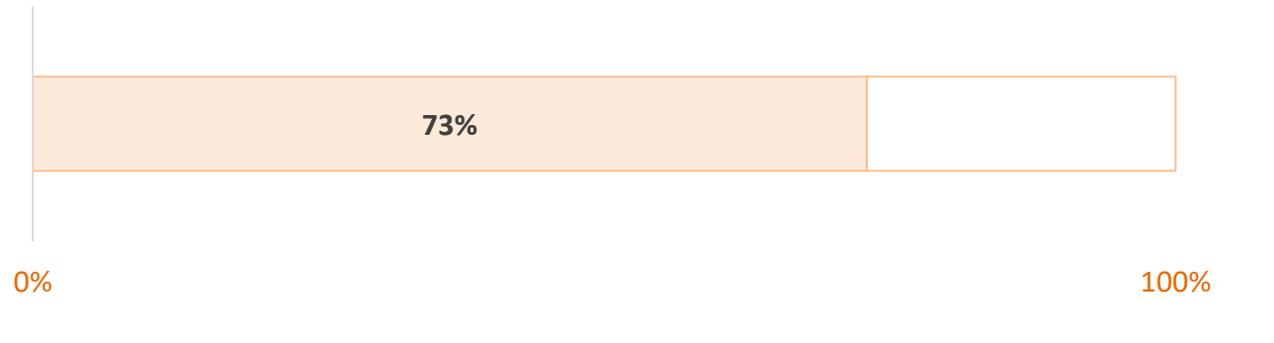


## Conclusiones

- El **protocolo de desconexión digital** es un tipo de medida muy **actual**, puesto que el **100%** de las empresas que lo han implementado, lo han hecho durante los **últimos 5 años**.
- Es una medida que, dentro de las empresas de la Red DIE, se concentra principalmente en 2 sectores: el de la **banca, finanzas y seguros** y el de la **industria, construcción y suministros** (casi el **70%** de los casos)
- Ha sido una medida **cuya implantación ha crecido con motivo de la COVID-19**, puesto que el porcentaje de empresas que lo ha implementado a raíz de la pandemia **ha crecido en 8 puntos porcentuales**. Actualmente lo aplican un **27%** de empresas.

## Vacaciones flexibles

Porcentaje de empresas que habían implantado vacaciones flexibles antes de la COVID-19



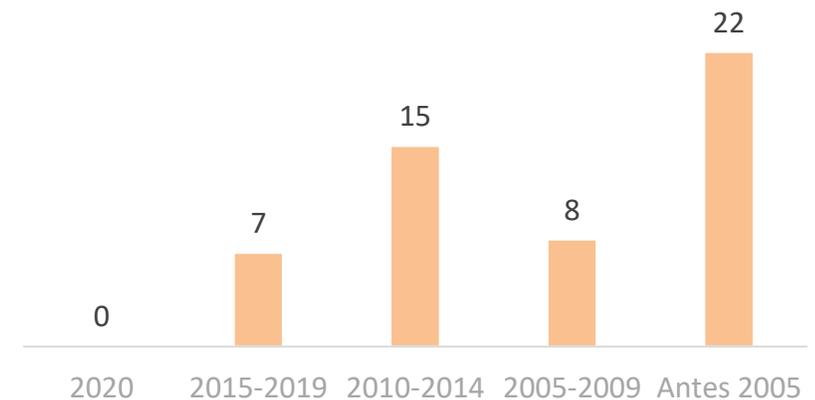
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

64 %

Año de implantación de la medida



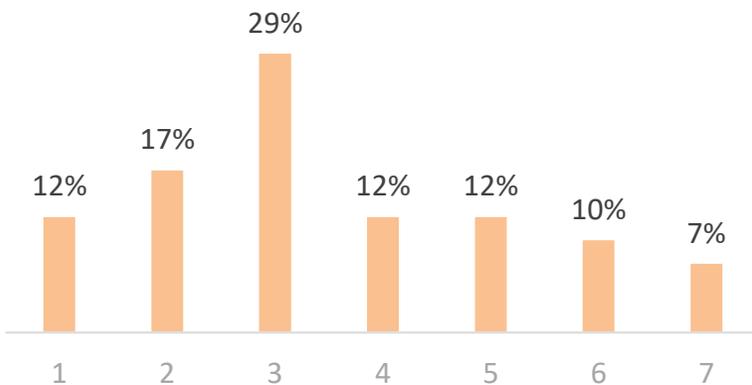
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

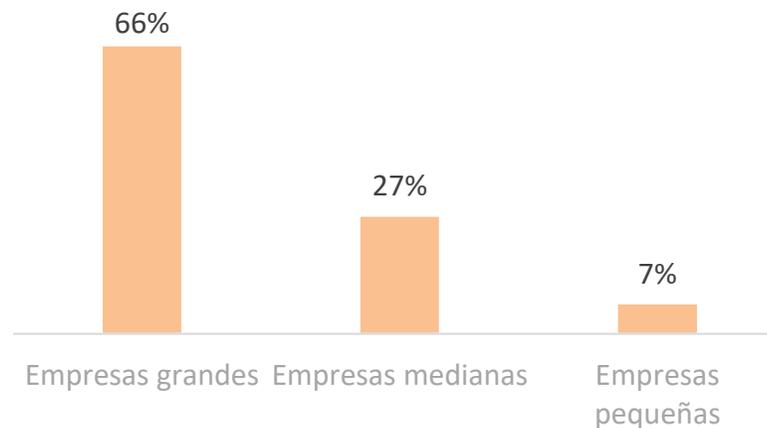
56 %

## Distribución por sectores

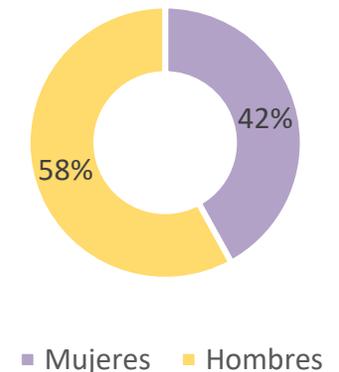
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



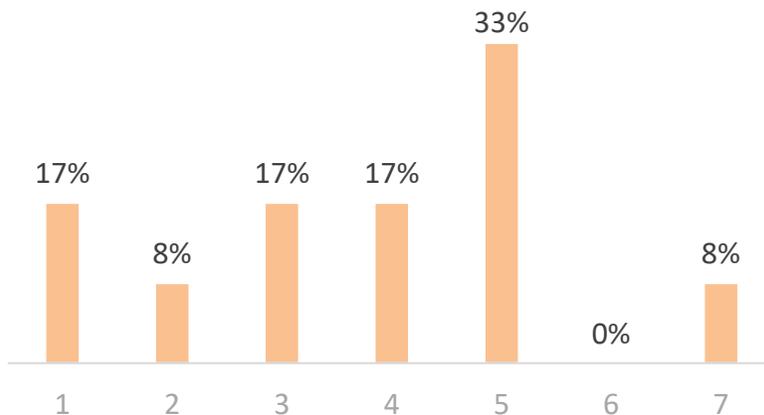
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida ha de solicitarse

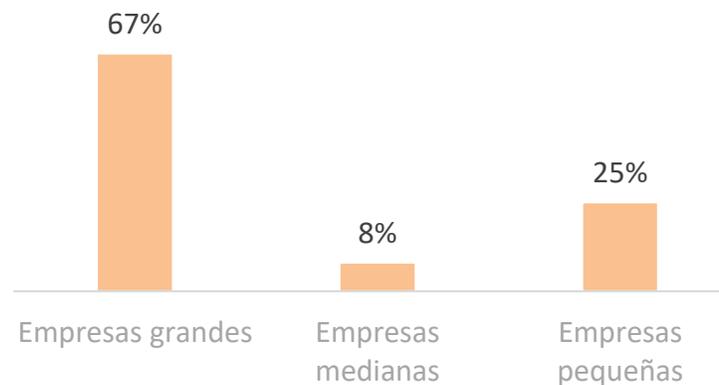
16 %

## Distribución por sectores

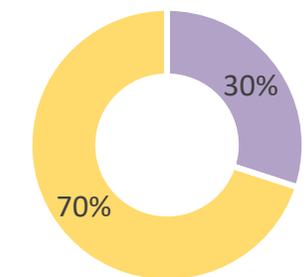
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



Personas beneficiarias de esta medida en 2020



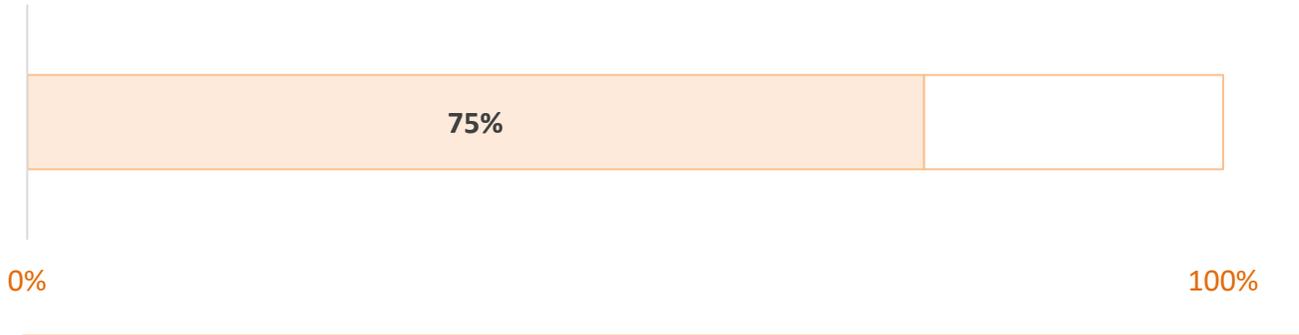
■ Mujeres ■ Hombres

## Conclusiones

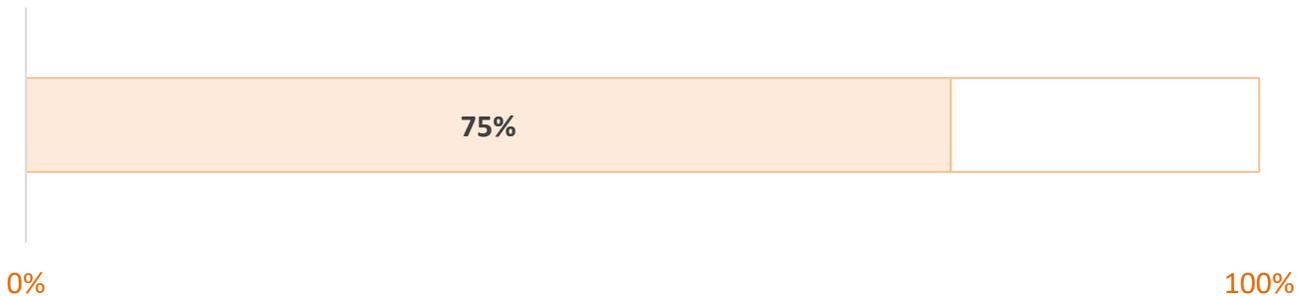
- Las **vacaciones flexibles** es una medida presente en **3 de cada 4 empresas** de la Red DIE (73%). Su implantación no ha aumentado durante el periodo de pandemia.
- Se trata de una medida que generalmente se aplica **sin necesidad de solicitarla**, caso que se da en el **56%** de las empresas; en el 16% hay que solicitarla.
- Se observan diferencias sustanciales entre empresas grandes y pequeñas puesto que, en la mayoría de las empresas **pequeñas**, es **necesario solicitarla**.
- En **más del 40%** de las empresas la medida se implantó **antes de 2005**.
- Es una medida **muy habitual en el sector de los servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos**.

## Días de libre disposición

Porcentaje de empresas que habían implantado la posibilidad de coger días libres en momentos puntuales antes de la COVID-19



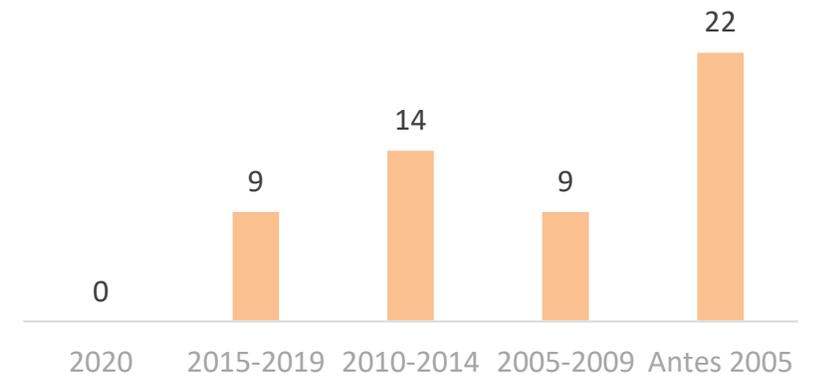
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

71 %

Año de implantación de la medida



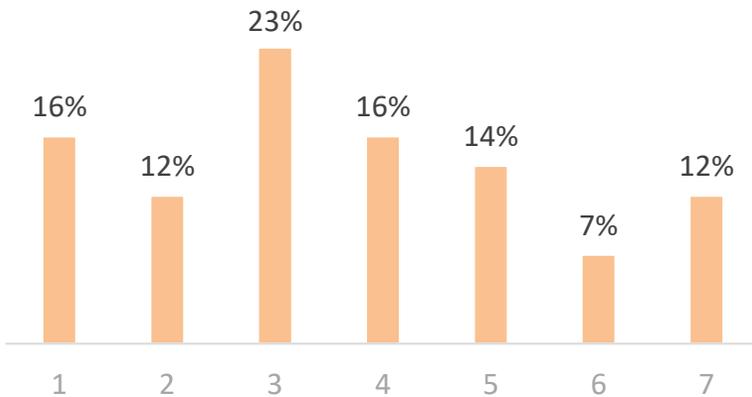
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

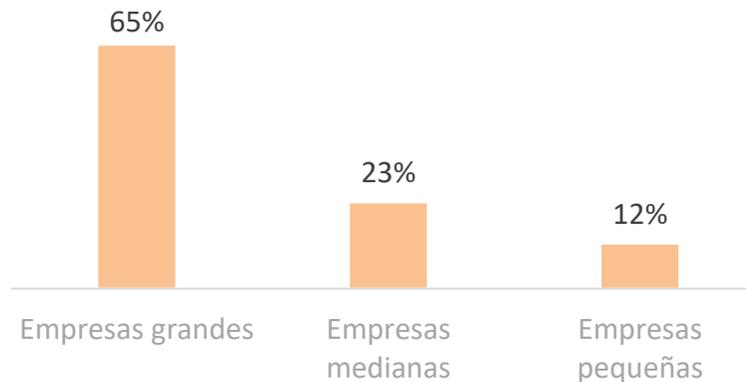
59 %

## Distribución por sectores

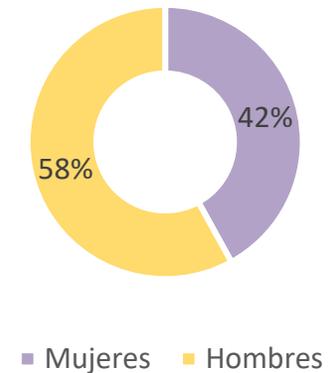
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



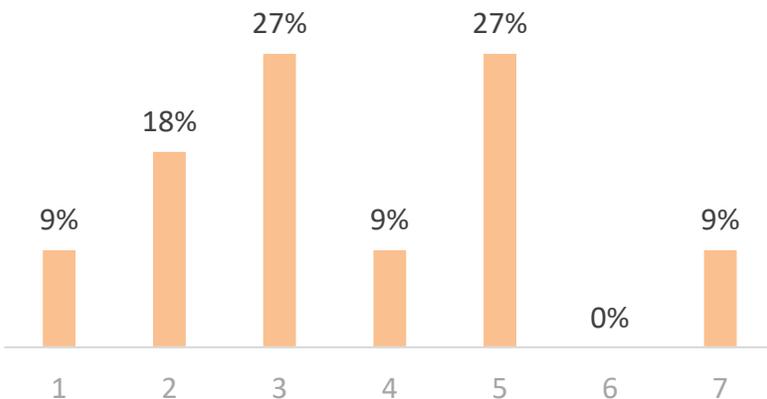
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida ha de solicitarse

16 %

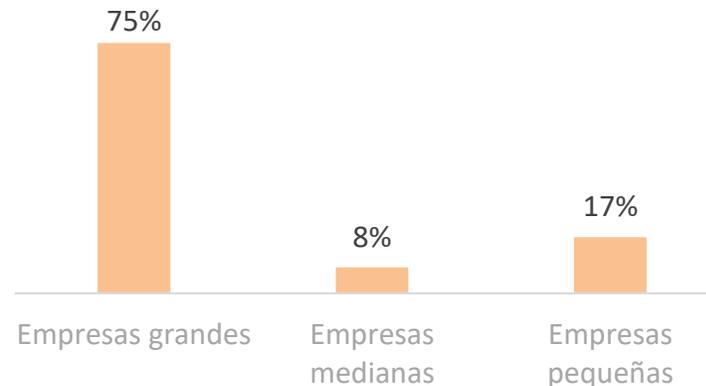
## Distribución por sectores

- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



*\*\* No se ofrece la distribución por sexo en tanto que la muestra no se considera suficiente para ser significativa (menos del 15% de las empresas)*

## Distribución por tamaño



## Conclusiones

- En línea con la medida anterior (vacaciones flexibles), los **días de libre disposición** es una medida **vigente en 3 de cada 4 empresas** y su implantación no ha aumentado durante la situación de emergencia sanitaria.
- Se trata de una medida que habitualmente **se aplica sin necesidad de solicitarla**, caso que se da en el **59%** de las empresas; en el **16%** hay que solicitarla.
- Destaca en el sector de los servicios que en las **empresas, consultoría y profesionales** esta medida habitualmente se aplica a **toda la plantilla** y, por el contrario, en el de **servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos** normalmente **debe solicitarse expresamente**.

Porcentaje de empresas que habían implantado permisos no retribuidos antes de la COVID-19



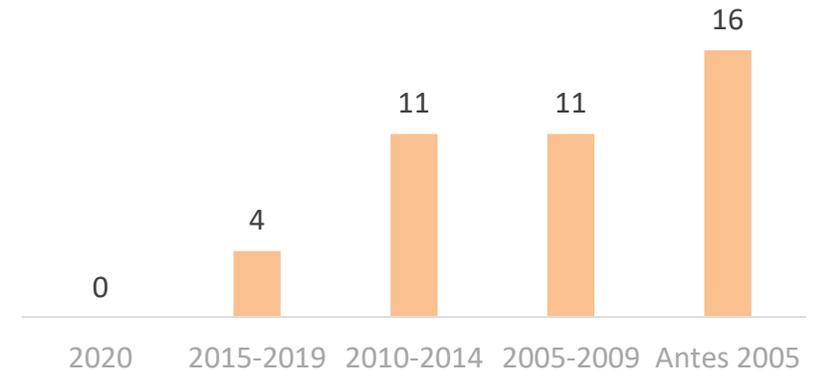
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

74 %

Año de implantación de la medida



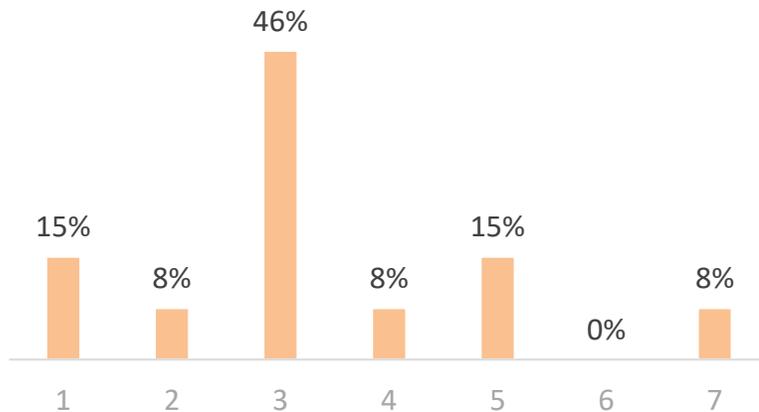
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

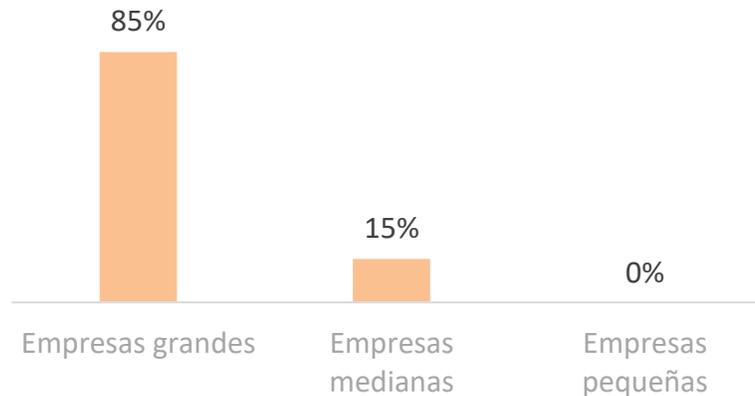
18 %

## Distribución por sectores

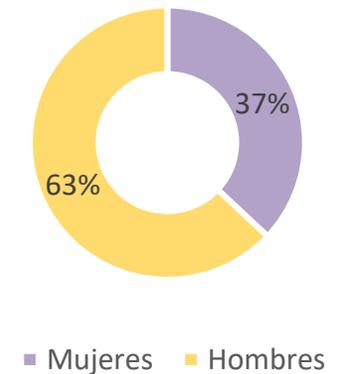
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020



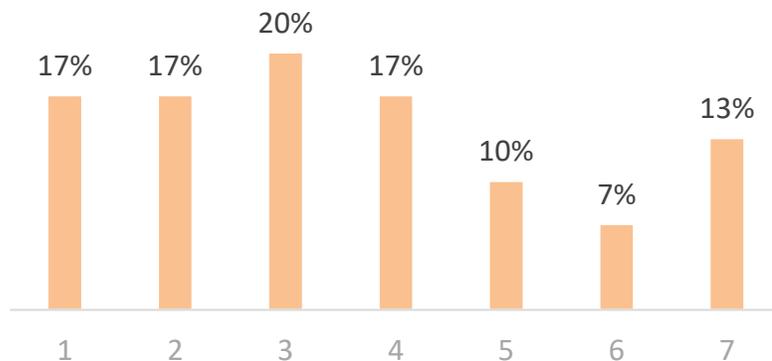
## Situación actual

Porcentaje de empresas en que la medida ha de solicitarse expresamente

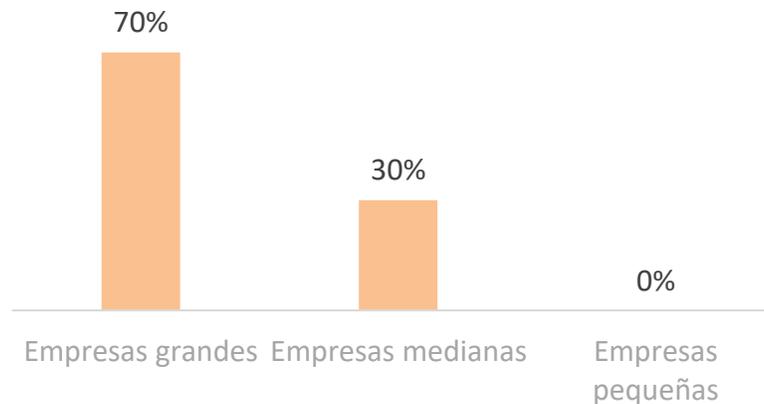
41 %

## Distribución por sectores

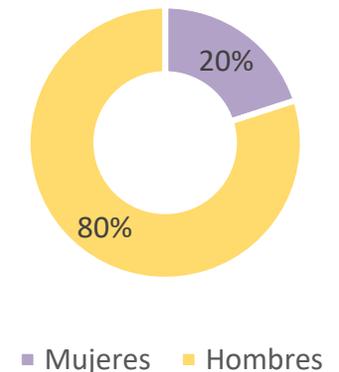
- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector



## Distribución por tamaño



## Personas beneficiarias de esta medida en 2020

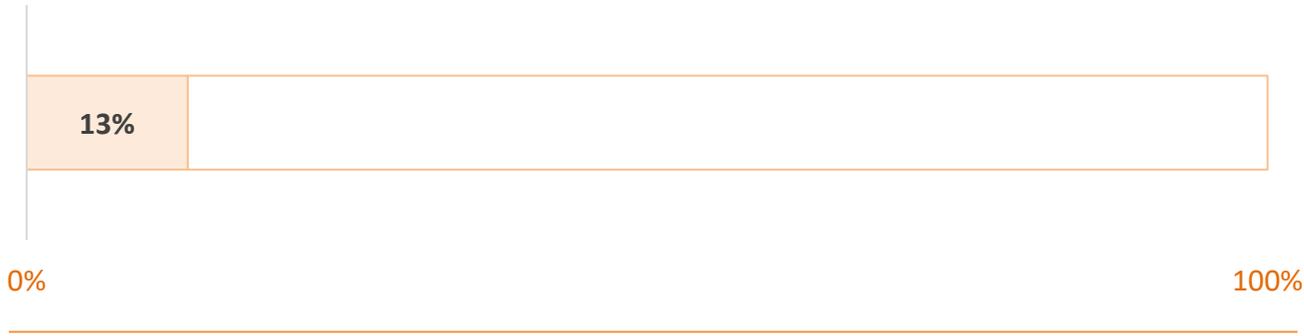


## Conclusiones

- El 59% de las empresas de la Red DIE ha implantado permisos no retribuidos y este porcentaje no ha aumentado durante la situación de pandemia.
- Esta medida habitualmente **debe solicitarse**, esto sucede en el 41% de las empresas.
- Más del 60% de las empresas que han implantado permisos no retribuidos, lo hicieron en 2009 o antes.

# Otras medidas de flexibilidad del tiempo

Porcentaje de empresas que habían implantado otras medidas de flexibilidad del tiempo antes de la COVID-19



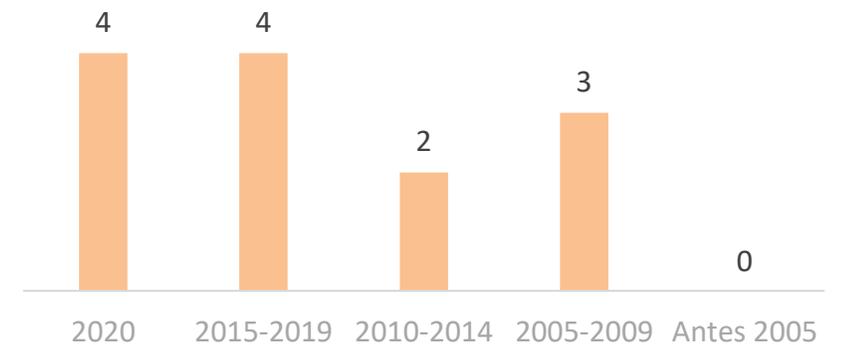
Después de la COVID-19



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

69 %

Año de implantación de la medida



Porcentaje de empresas en que la medida se aplica a toda la plantilla sin necesidad de que la persona trabajadora lo pida

10 %

Porcentaje de empresas en que la medida ha de solicitarse

8 %

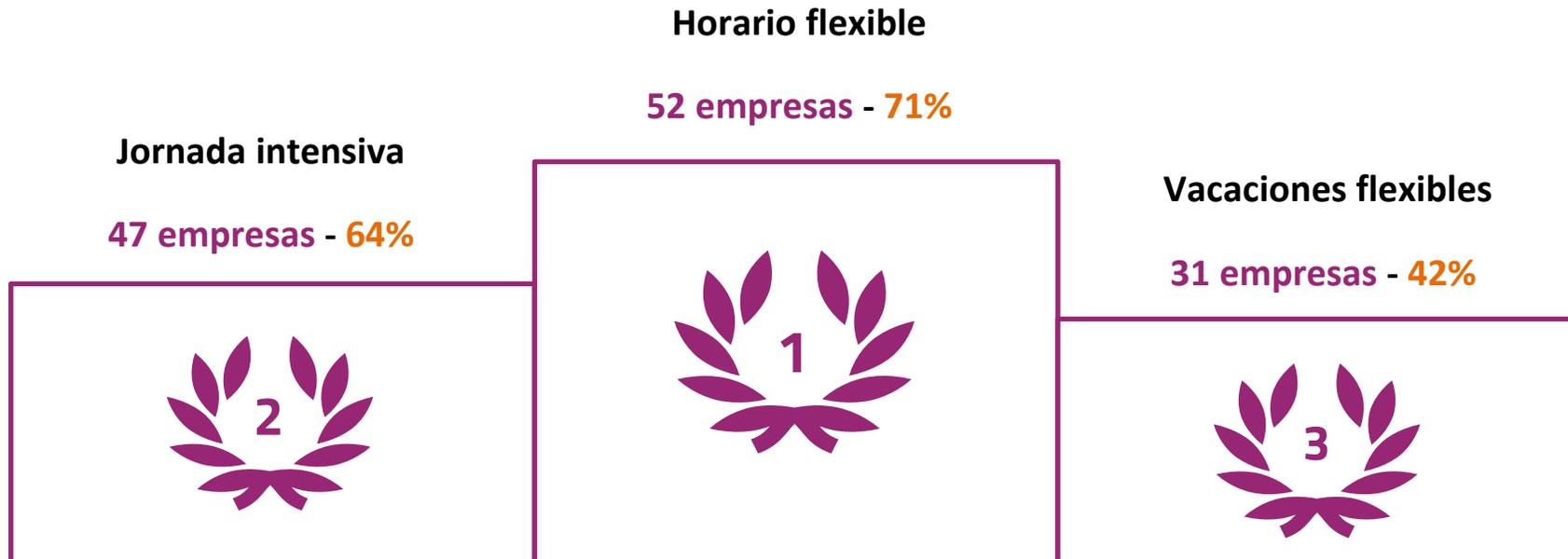
## Principales medidas

- Existe un amplio abanico de diversas medidas de flexibilidad del tiempo implementadas por las empresas, entre las cuales se destacan las siguientes:
- Reducción de las jornadas presenciales y acumulación de horas para otros períodos.
- Excedencias voluntarias para formación.
- Compensación de horas de jornada.
- Salida temprana en caso de tener personas menores o dependientes a cargo.
- Formación en gestión del tiempo.
- Flexibilidad durante los seis meses posteriores al permiso por nacimiento (maternidad y paternidad).
- Flexibilidad total en el horario de trabajo durante el confinamiento.
- Dotación a la persona trabajadora de un día de permiso retribuido por cada uno de permiso no retribuido o vacación.

## Conclusiones

- El porcentaje de empresas que ha llevado a cabo **otras medidas** de flexibilidad del tiempo ha aumentado en **5 puntos porcentuales**, hasta el **18%**. Entre estas, destacan medidas como, por ejemplo, conceder **total flexibilidad** horaria en caso de confinamiento o la **reducción de jornadas presenciales** y **acumulación de horas** para otros períodos.

Las más valoradas por la plantilla





Instituto de la  
**MUJER**



---

Medidas relativas a beneficios sociales



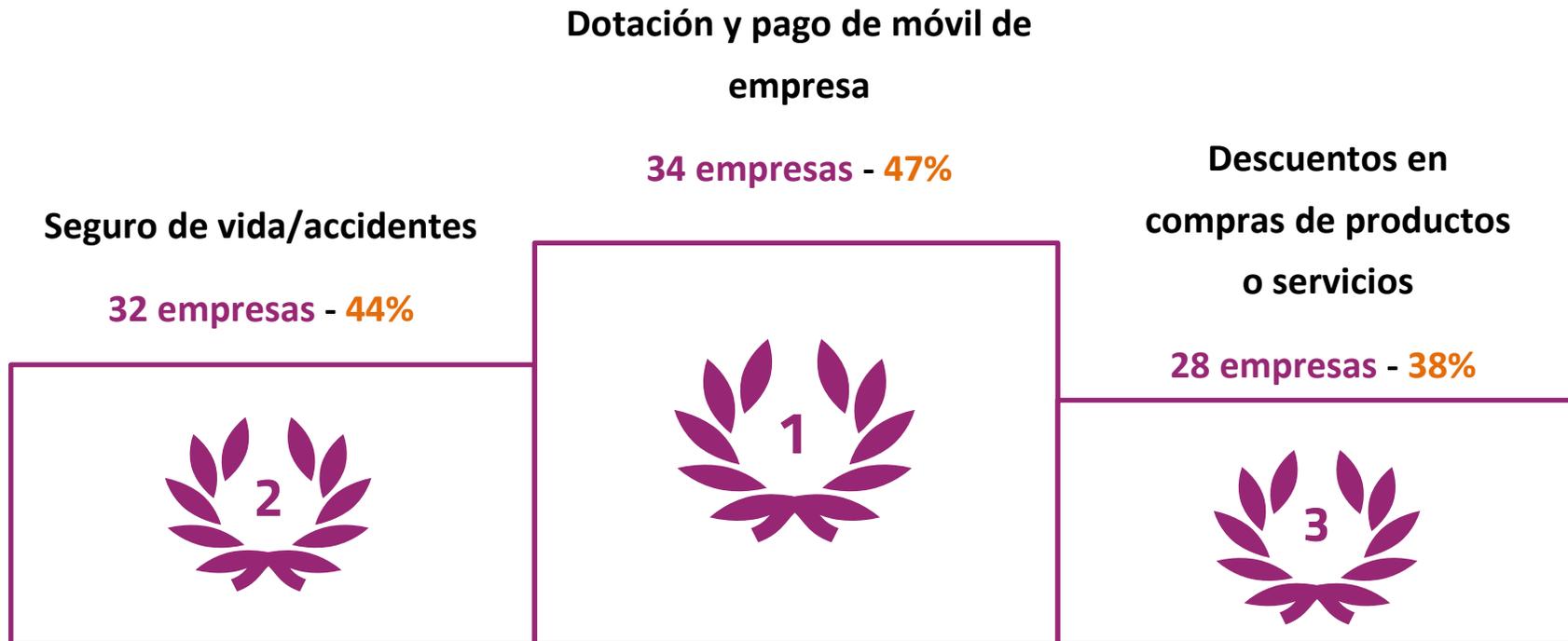
<u>Top 3 medidas</u>	107
<u>Pago o copago de conexión a internet</u>	110
<u>Préstamos a personas de la plantilla en ERTE o reducción de jornada</u>	111
<u>Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos</u>	112
<u>Apoyo económico cuando un o una familiar haya perdido el empleo</u>	113
<u>Dotación de material higiénico-sanitario para uso doméstico</u>	114
<u>Servicios telemáticos de apoyo emocional</u>	115
<u>Tique o servicio de restaurante subvencionado</u>	116
<u>Descuento en compras de productos o servicios</u>	117
<u>Pago o copago de servicios sociosanitarios</u>	118
<u>Pago o copago de servicios de telefarmacia</u>	119
<u>Préstamo de material informático escolar para hijas e hijos</u>	120
<u>Pago o copago de recursos de conciliación para hijas e hijos</u>	121
<u>Dotación de móvil de empresa</u>	122
<u>Servicio de autocar o ayudas al transporte</u>	123
<u>Seguro médico</u>	124
<u>Seguro de vida o accidentes</u>	125
<u>Plan de pensiones</u>	126
<u>Conclusiones</u>	127

# ÍNDICE

## Medidas relativas a beneficios sociales

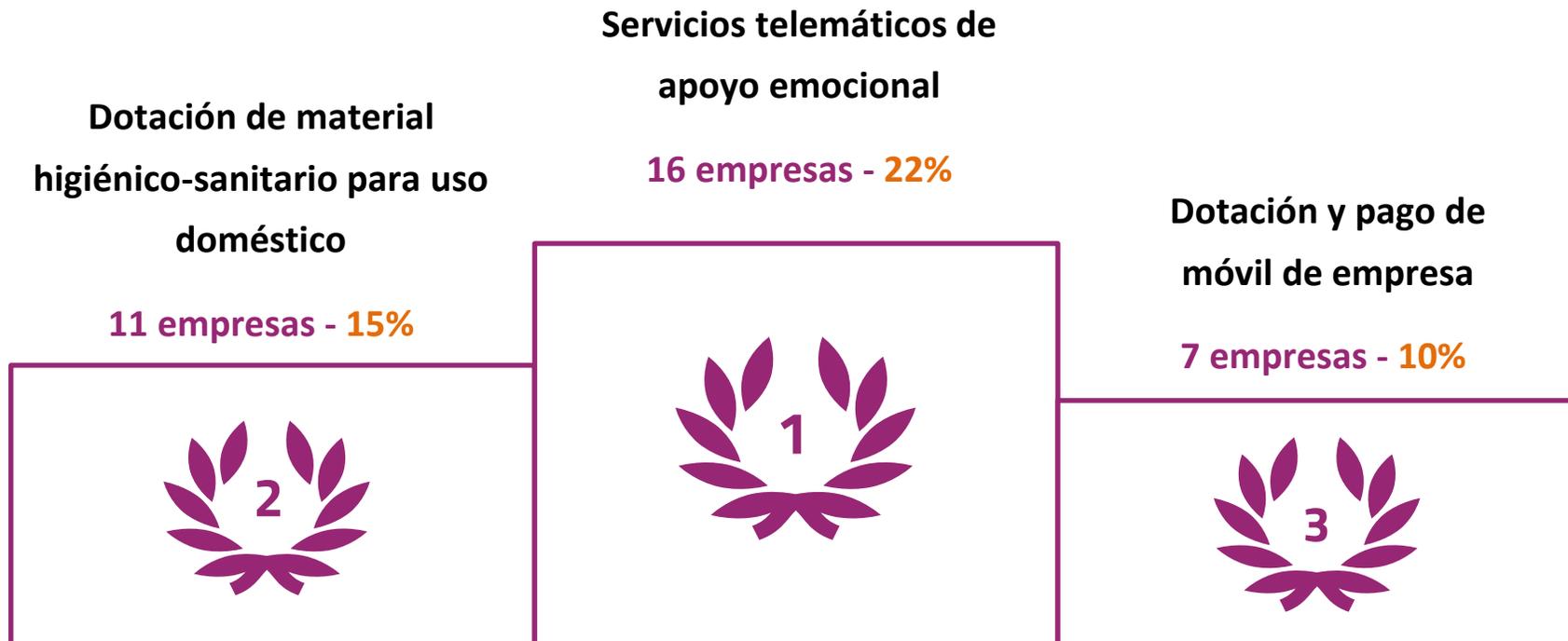


Las más implementadas actualmente

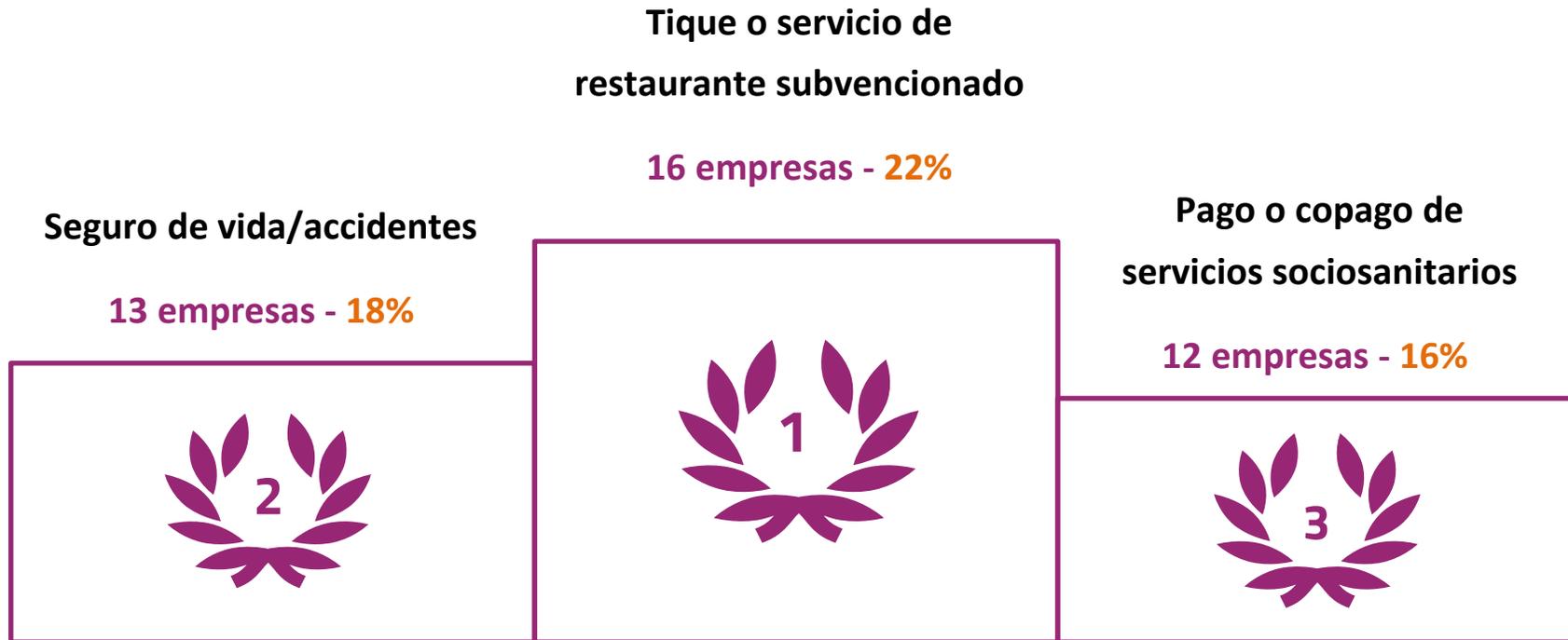


# Top 3 medidas relativas a beneficios sociales

Las más implementadas a raíz de la COVID-19

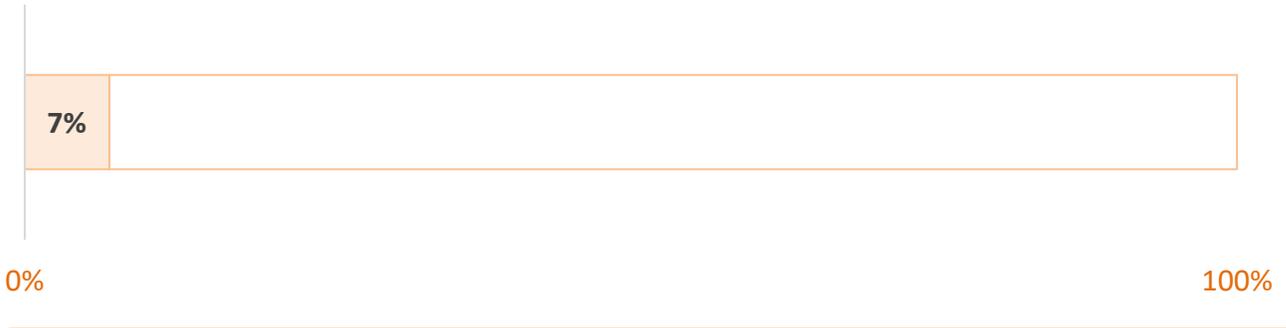


Las más exitosas o mejor valoradas por la plantilla



# Pago o copago de la conexión a internet

Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19

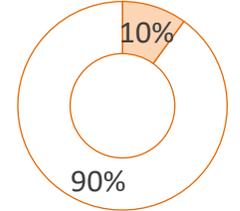


Después de la COVID-19



Vigente actualmente en

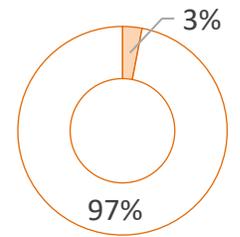
7 empresas (10%)



■ Sí ■ No

Implantada a raíz de la COVID-19 en

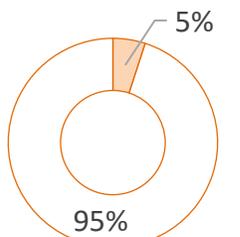
2 empresas (3%)



■ Sí ■ No

Más exitosa o mejor valorada por la plantilla en

4 empresas (5%)



■ Sí ■ No

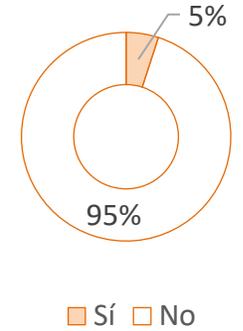
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



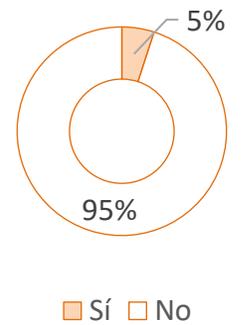
Después de la COVID-19



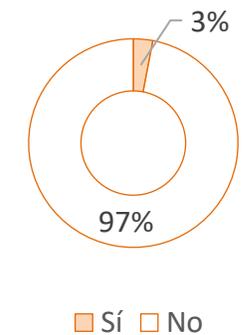
Vigente actualmente en  
4 empresas (5%)



Implantada a raíz de la COVID-19 en  
4 empresas (5%)



Más exitosa o mejor valorada por la plantilla en  
2 empresas (3%)



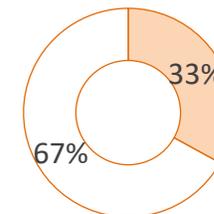
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



Después de la COVID-19



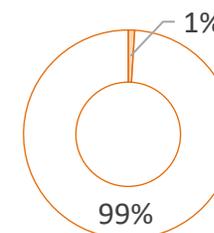
Vigente actualmente en  
24 empresas (33%)



■ Sí ■ No

Implantada a raíz de la  
COVID-19 en

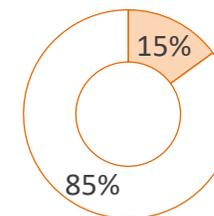
1 empresas (1%)



■ Sí ■ No

Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en

11 empresas (15%)



■ Sí ■ No

# Apoyo económico a personas de la plantilla en las que una persona de la unidad familiar ha perdido el empleo

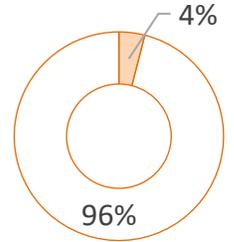
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



Después de la COVID-19

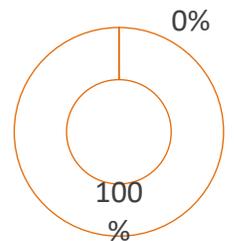


Vigente actualmente en  
3 empresas (4%)



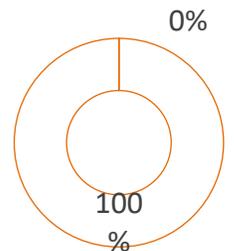
■ Sí ■ No

Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
0 empresas (0%)



■ Sí ■ No

Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
0 empresas (0%)



■ Sí ■ No

# Dotación de material higiénico-sanitario para uso doméstico (gel hidroalcohólico, guantes de látex, mascarillas, etc.)

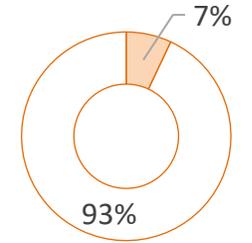
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



Después de la COVID-19

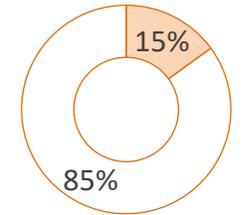


Vigente actualmente en  
5 empresas (7%)



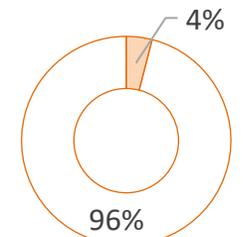
Implantada a raíz de la  
COVID-19 en

11 empresas (15%)



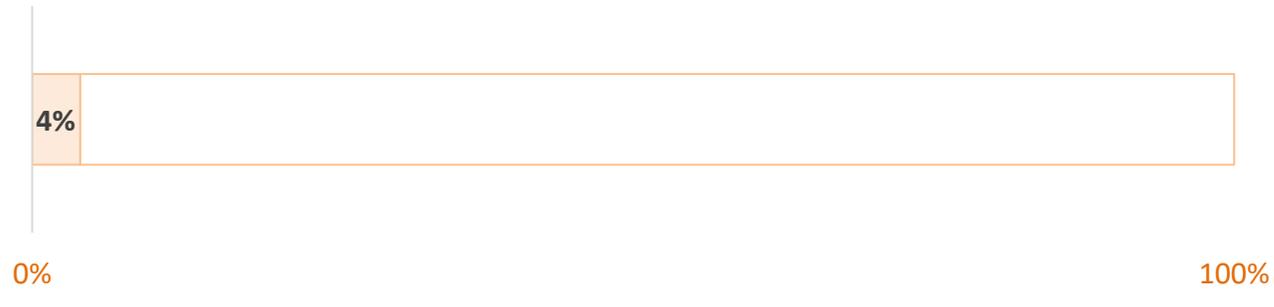
Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en

3 empresas (4%)



# Servicios telemáticos de apoyo emocional

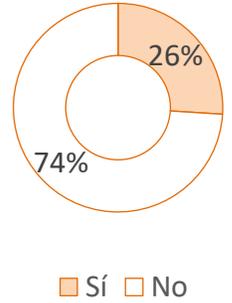
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



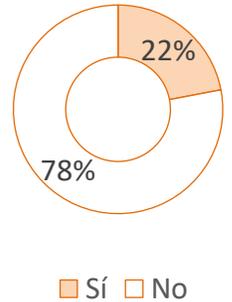
Después de la COVID-19



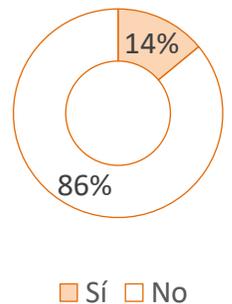
Vigente actualmente en  
19 empresas (26%)



Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
16 empresas (22%)

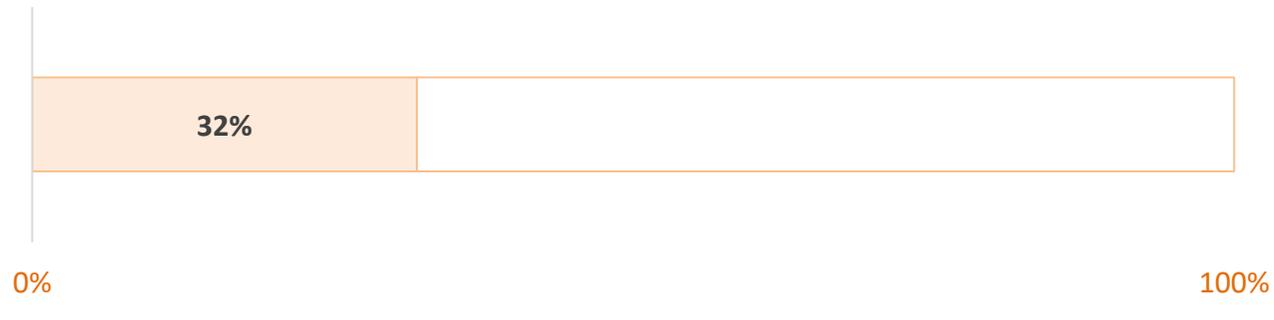


Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
10 empresas (14%)



# Tique o servicio de restaurante subvencionado

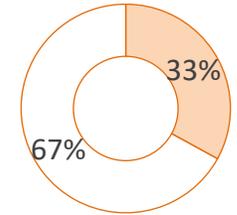
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



Después de la COVID-19

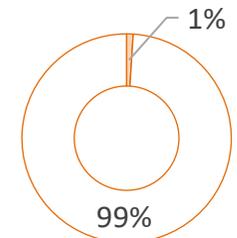


Vigente actualmente en  
24 empresas (33%)



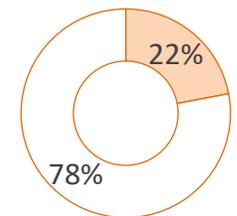
■ Sí ■ No

Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
1 empresas (1%)



■ Sí ■ No

Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
16 empresas (22%)



■ Sí ■ No

# Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.

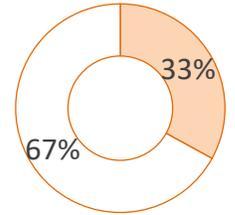
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



Después de la COVID-19

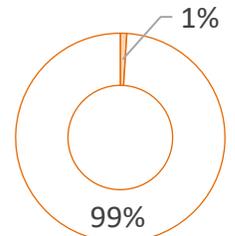


Vigente actualmente en  
28 empresas (38%)



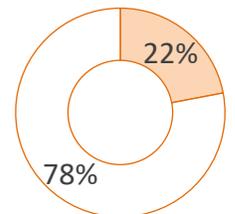
■ Sí ■ No

Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
1 empresas (1%)



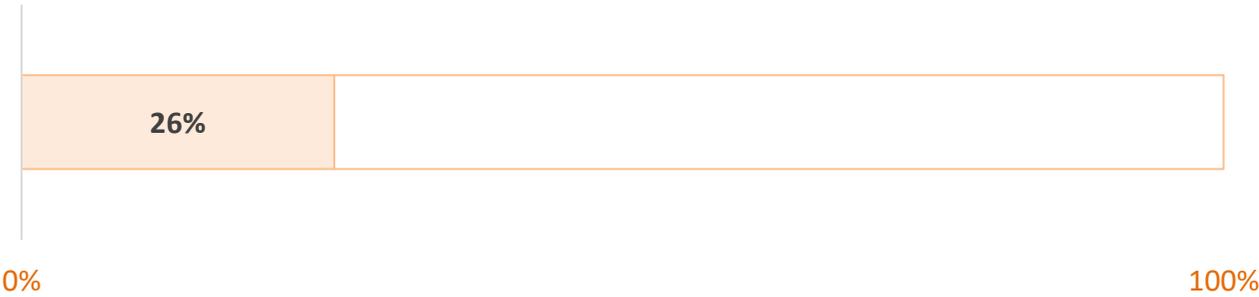
■ Sí ■ No

Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
8 empresas (11%)



■ Sí ■ No

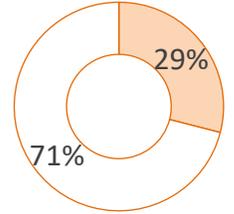
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



Después de la COVID-19

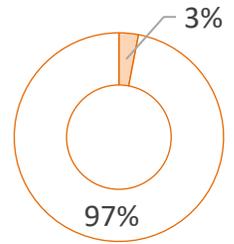


Vigente actualmente en  
21 empresas (29%)



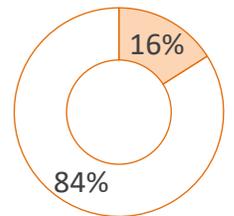
■ Sí ■ No

Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
2 empresas (3%)



■ Sí ■ No

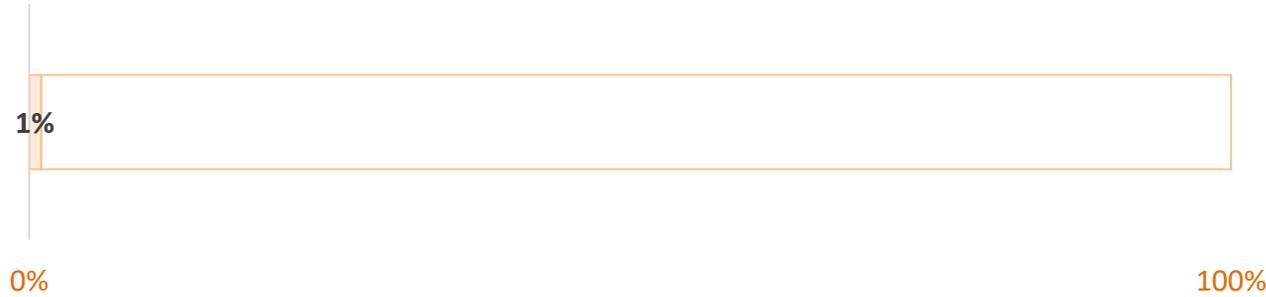
Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
12 empresas (16%)



■ Sí ■ No

# Pago o copago de servicio de telefarmacia

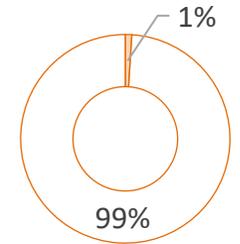
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



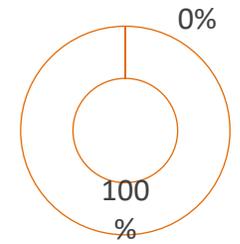
Después de la COVID-19



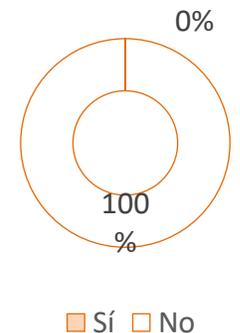
Vigente actualmente en  
1 empresas (1%)



Implantada a raíz de la COVID-19 en  
0 empresas (0%)



Más exitosa o mejor valorada por la plantilla en  
0 empresas (0%)



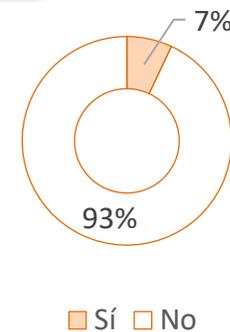
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



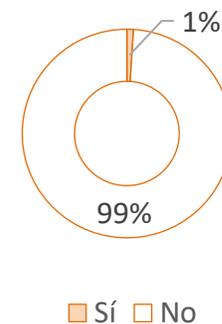
Después de la COVID-19



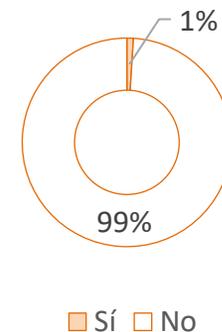
Vigente actualmente en  
5 empresas (7%)



Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
1 empresas (1%)



Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
1 empresas (1%)



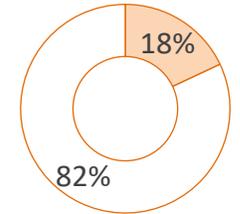
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



Después de la COVID-19

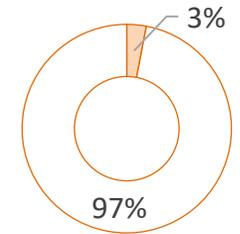


Vigente actualmente en  
13 empresas (18%)



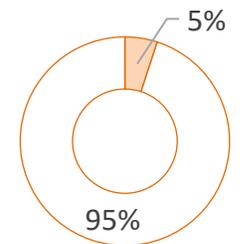
■ Sí ■ No

Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
2 empresas (3%)



■ Sí ■ No

Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
4 empresas (5%)



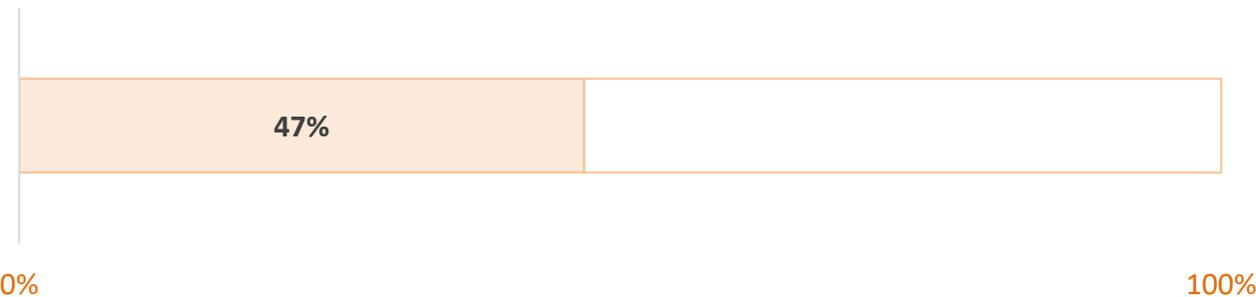
■ Sí ■ No

# Dotación y pago de móvil de empresa

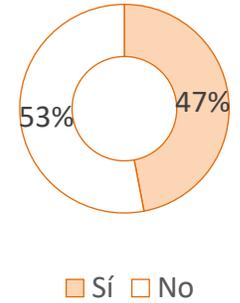
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



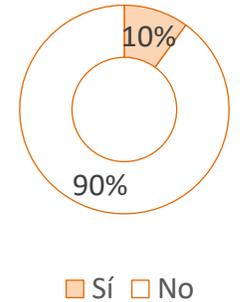
Después de la COVID-19



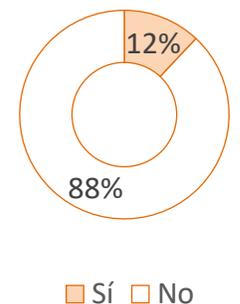
Vigente actualmente en  
34 empresas (47%)



Implantada a raíz de la COVID-19 en  
7 empresas (10%)



Más exitosa o mejor valorada por la plantilla en  
9 empresas (12%)



# Servicio de autocar o ayudas al transporte

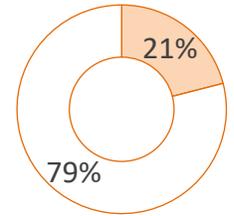
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



Después de la COVID-19

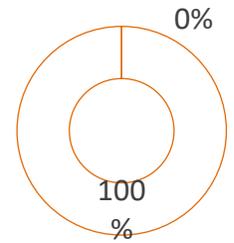


Vigente actualmente en  
15 empresas (21%)



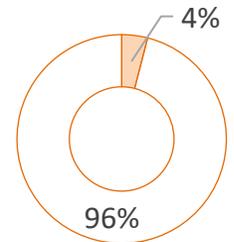
■ Sí ■ No

Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
0 empresas (0%)



■ Sí ■ No

Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
3 empresas (4%)



■ Sí ■ No

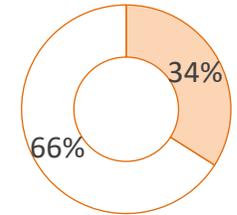
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



Después de la COVID-19

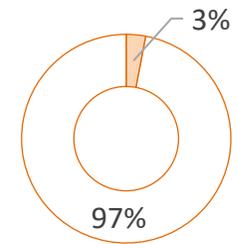


Vigente actualmente en  
25 empresas (34%)



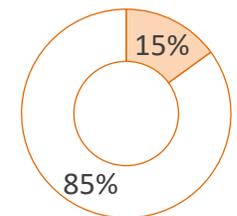
■ Sí ■ No

Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
2 empresas (3%)



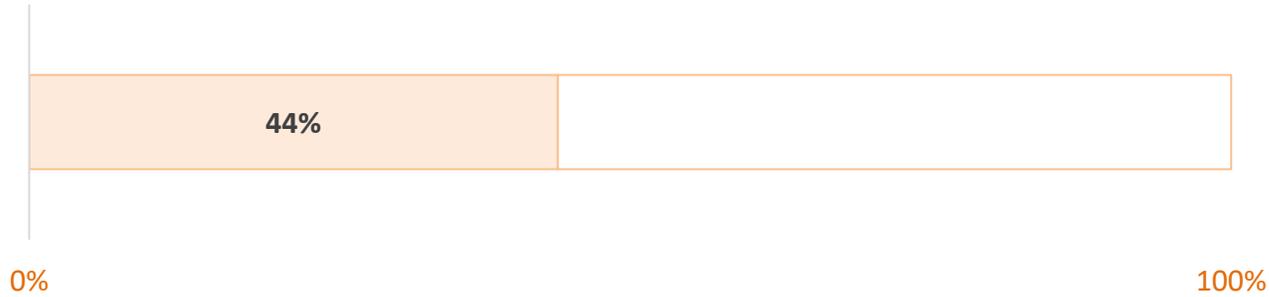
■ Sí ■ No

Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
11 empresas (15%)

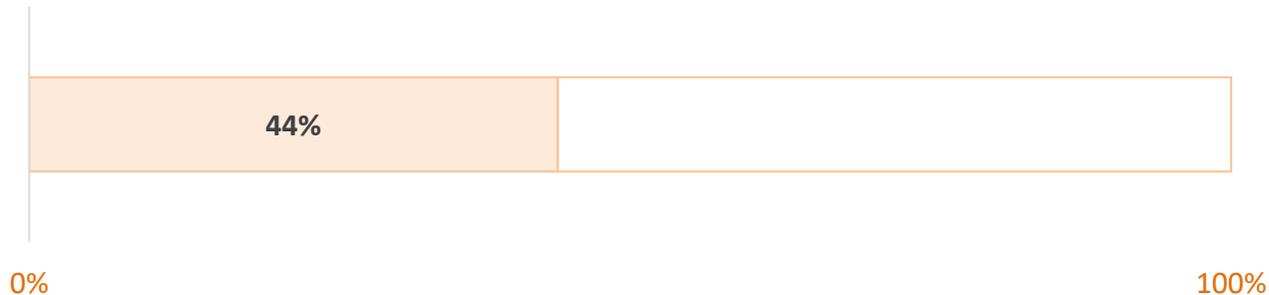


■ Sí ■ No

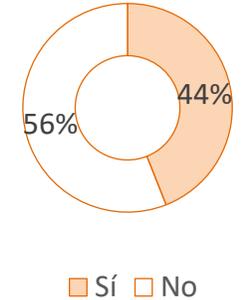
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



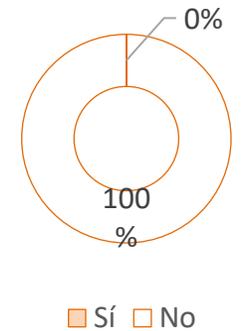
Después de la COVID-19



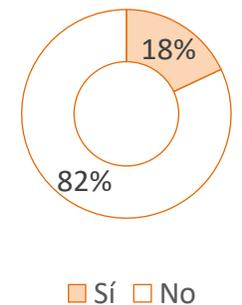
Vigente actualmente en  
32 empresas (44%)



Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
0 empresas (0%)



Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
13 empresas (18%)



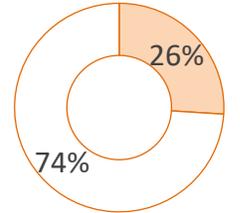
Porcentaje de empresas que aplicaban la medida antes de la COVID-19



Después de la COVID-19

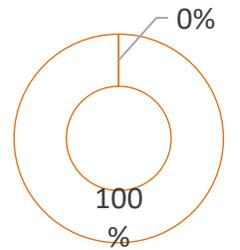


Vigente actualmente en  
19 empresas (16%)



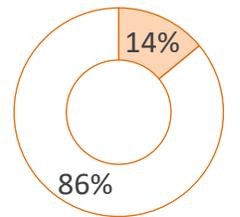
■ Sí ■ No

Implantada a raíz de la  
COVID-19 en  
0 empresas (0%)



■ Sí ■ No

Más exitosa o mejor  
valorada por la plantilla en  
10 empresas (14%)



■ Sí ■ No

## Conclusiones

- De las medidas relativas a **beneficios sociales**, destacan **tres** cuya implantación ha aumentado a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19. Son las siguientes:
- **Dotación de material higiénico-sanitario para uso doméstico** (gel hidroalcohólico, guantes de látex, mascarillas, etc.). Esta medida era inexistente antes de la emergencia sanitaria y actualmente la aplican un **15% de empresas**.
- **Prestación de servicios de apoyo emocional**. Antes de la pandemia su implantación era mínima (4%) y actualmente la aplican un **26% de las empresas**.
- **Dotación de móvil de empresa**. La necesidad de teletrabajar y hacer llamadas laborales desde el domicilio ha generado que las empresas que dotan a su plantilla con un móvil aumenten del 37% al **47%**.





Instituto de la  
**MUJER**



---

Medidas relativas a permisos legales



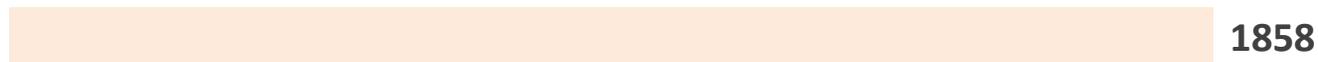
# ÍNDICE

## Medidas relativas a permisos legales

<u>Permiso por nacimiento (maternidad)</u>	130
<u>Cesión del permiso de maternidad</u>	131
<u>Permiso por nacimiento (paternidad)</u>	132
<u>Permiso de lactancia</u>	133
<u>Reducciones de jornada</u>	134
<u>Excedencias</u>	135
<u>Adaptación de la jornada por motivos de conciliación</u>	136
<u>Ampliación de permisos y excedencias y creación de nuevos</u>	137
<u>Conclusiones</u>	148



Número de mujeres que han disfrutado de las 16 semanas del permiso por nacimiento (maternidad) en 2019



Número de mujeres que han disfrutado de las 16 semanas del permiso por nacimiento (maternidad) en 2020\*\*



\*\*En tanto que los datos relativos a 2020 se han proporcionado en septiembre, con el ejercicio todavía en curso, se ha hecho una proyección considerando una progresión proporcional desde septiembre a diciembre, para poder realizar una comparativa con 2019.

Número de hombres que han disfrutado de días/semanas de cesión del permiso de maternidad en 2019

95

Número de hombres que han disfrutado de días/semanas de cesión del permiso de maternidad en 2020\*\*

80

\*\*En tanto que los datos relativos a 2020 se han proporcionado en septiembre, con el ejercicio todavía en curso, se ha hecho una proyección considerando una progresión proporcional desde septiembre a diciembre, para poder realizar una comparativa con 2019.

Número de hombres que han disfrutado de las 12 semanas del permiso por nacimiento (paternidad) en 2019



Número de hombres que han disfrutado de las 12 semanas del permiso por nacimiento (paternidad) en 2020\*\*



\*\*En tanto que los datos relativos a 2020 se han proporcionado en septiembre, con el ejercicio todavía en curso, se ha hecho una proyección considerando una progresión proporcional desde septiembre a diciembre, para poder realizar una comparativa con 2019.

Número de mujeres que han solicitado el permiso de lactancia en 2019



Número de mujeres que han solicitado el permiso de lactancia en 2020\*\*



\*\*En tanto que los datos relativos a 2020 se han proporcionado en septiembre, con el ejercicio todavía en curso, se ha hecho una proyección considerando una progresión proporcional desde septiembre a diciembre, para poder realizar una comparativa con 2019.

Número de mujeres que han solicitado una reducción de jornada en 2019

**1812**

Número de mujeres que han solicitado una reducción de jornada en 2020

**1842**

Número de hombres que han solicitado una reducción de jornada en 2019

**413**

Número de hombres que han solicitado una reducción de jornada en 2020

**324**

El motivo de reducción de jornada más habitual en las mujeres es el cuidado de menores o de personas dependientes.

El motivo de reducción de jornada más habitual en los hombres es el cuidado de menores o de personas dependientes, si bien con menor incidencia que en las mujeres y apareciendo otros motivos como el pluriempleo o la compatibilización con estudios.

Número de mujeres que han solicitado una excedencia en 2019

**1115**

Número de mujeres que han solicitado una excedencia en 2020

**872**

Número de hombres que han solicitado una excedencia en 2019

**1033**

Número de hombres que han solicitado una excedencia en 2020

**729**

El motivo de excedencia más habitual en las mujeres es el cuidado de menores, si bien aparecen otros motivos como un nuevo empleo o voluntaria por asuntos personales.

Los motivos de excedencia más habituales en los hombres son la mejora profesional / cambio de trabajo y la voluntaria por asuntos personales, si bien aparecen otros motivos el cuidado de menores.

Número de mujeres que han solicitado una adaptación de jornada por motivos de conciliación en los términos previstos por el RD 6/2019 en 2019

Número de mujeres que han solicitado una adaptación de jornada por motivos de conciliación en los términos previstos por el RD 6/2019 en 2020

570

777

Número de hombres que han solicitado una adaptación de jornada por motivos de conciliación en los términos previstos por el RD 6/2019 en 2019

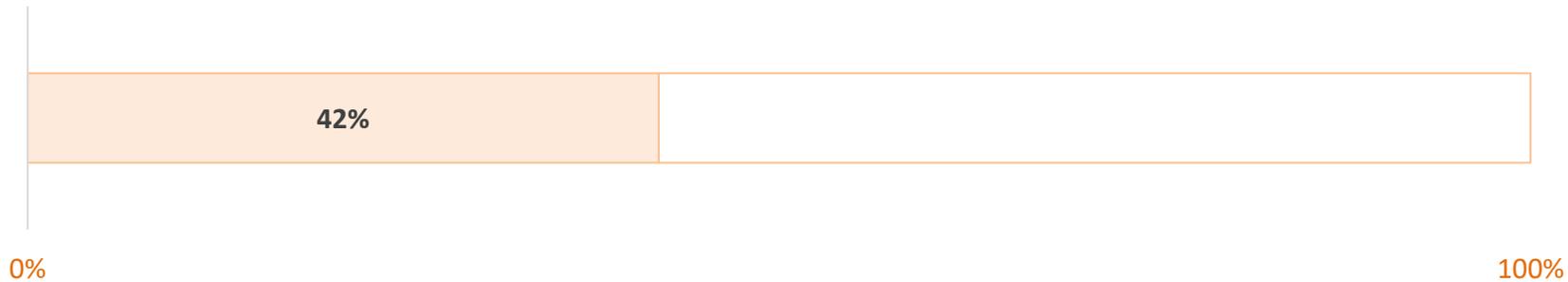
Número de hombres que han solicitado una adaptación de jornada por motivos de conciliación en los términos previstos por el RD 6/2019 en 2020

291

420

Situación actual

Porcentaje de empresas que han ampliado la duración o los criterios que dan acceso a permisos legales



## Situación actual

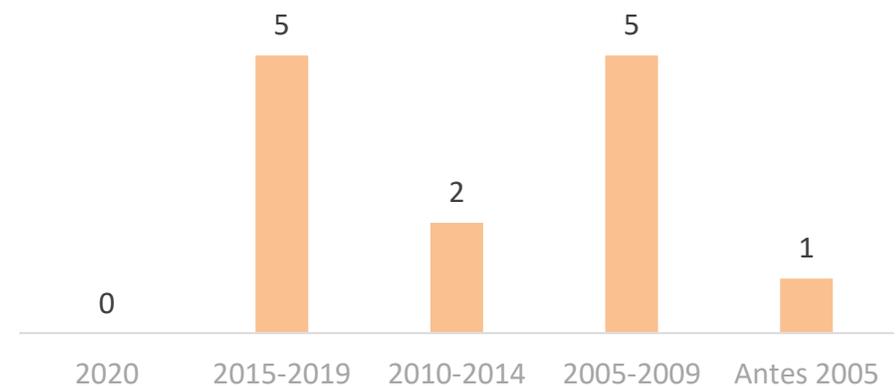
Porcentaje de empresas que han ampliado el permiso por nacimiento (maternidad)



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

67 %

Año de implantación de la medida



## Situación actual

Porcentaje de empresas que han ampliado el permiso por nacimiento (paternidad)

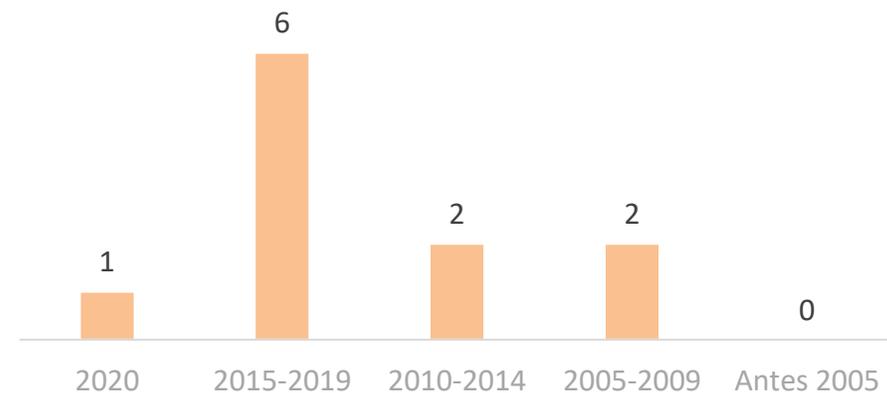


Ampliación  
media de 11,4  
días

Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

69 %

Año de implantación de la medida



## Situación actual

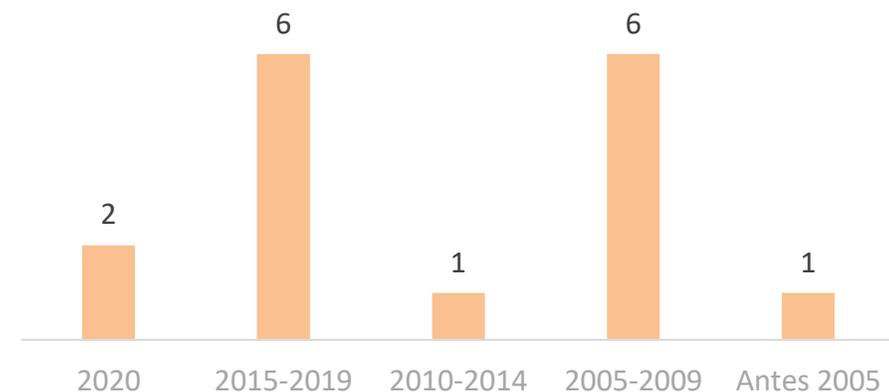
Porcentaje de empresas que han ampliado el permiso de lactancia



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

81 %

Año de implantación de la medida



## Situación actual

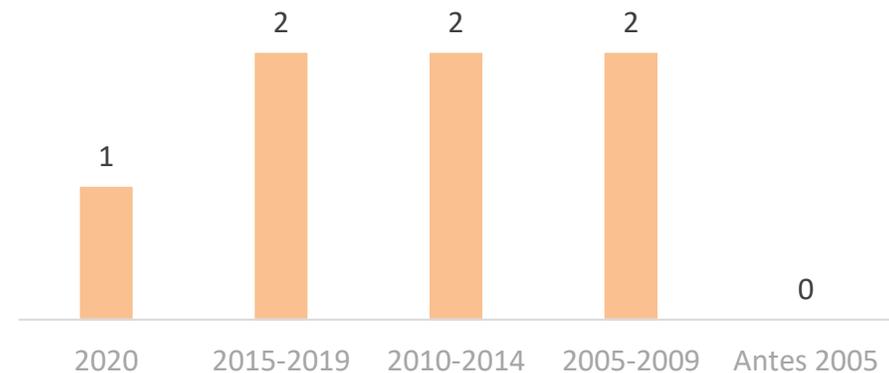
Porcentaje de empresas que han ampliado los criterios para solicitar reducciones de jornada



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

88 %

## Año de implantación de la medida



## Situación actual

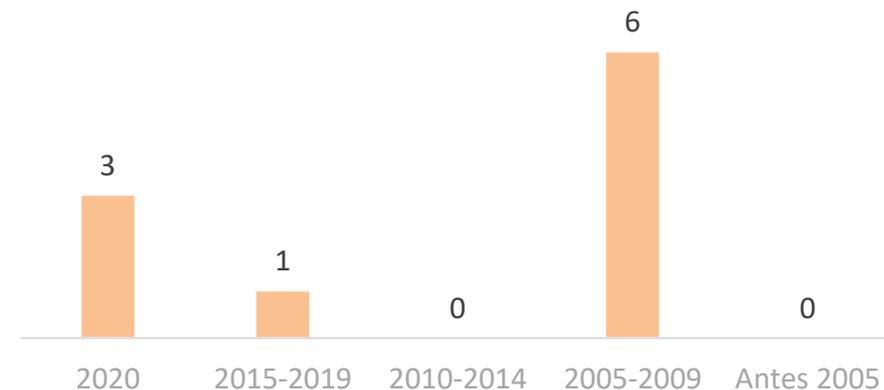
Porcentaje de empresas que han ampliado los criterios para solicitar una excedencia



Porcentaje de empresas que han negociado la medida con la Representación Legal de la Plantilla

75 %

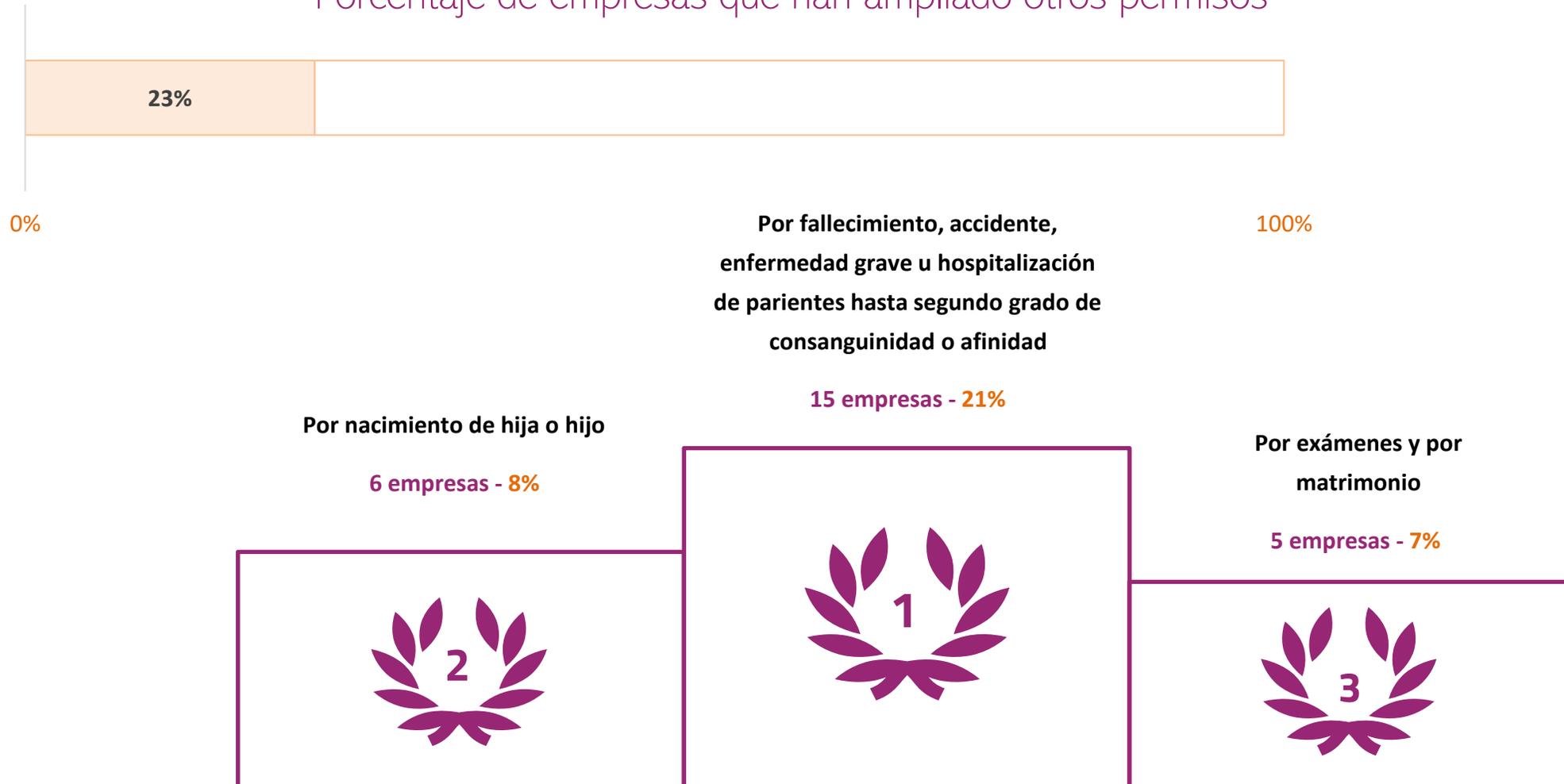
Año de implantación de la medida



# Ampliación de permisos existentes y creación de nuevos

Situación actual

Porcentaje de empresas que han ampliado otros permisos



## Situación actual

### Otros permisos ampliados

Por mudanza 3 empresas (4%)

Reducción de jornada para mujeres víctimas de violencia de género 2 empresas (3%)

Vacaciones 1 empresa (1%)

Por enfermedad terminal 1 empresa (1%)

Días de asuntos propios 1 empresa (1%)

Permisos no retribuidos (2 licencias de 10 días naturales al año) 1 empresa (1%)

Asimilación del grado de parentesco por consanguinidad o afinidad a otros vínculos por razones sociales y/o humanitarias 1 empresa (1%)

Por función sindical 1 empresa (1%)

## Situación actual

### Otros permisos ampliados

Por adopción

1 empresa (1%)

---

Por reincorporación del personal desplazado en el extranjero

1 empresa (1%)

---

Por menores con discapacidad a cargo

1 empresa (1%)

---

Por exámenes prenatales o de preparación del parto

1 empresa (1%)

---

Por consulta médica propia o de familiares de primer grado

1 empresa (1%)

## Situación actual

### Algunos permisos creados

Adhesión automática al programa de teletrabajo para embarazadas y víctimas de violencia de género

---

Aprobación automática de la solicitud de cambio de centro de trabajo a las víctimas de violencia de género

---

Posibilidad de solicitar una reducción de jornada al 50% durante 3 meses cobrando el 100% para las víctimas de violencia de género

---

Conceder las ausencias derivadas de la violencia de género a las víctimas como permiso retribuido

---

Conceder las ausencias derivadas de acompañar a las víctimas por violencia de género de hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad como permiso retribuido

---

Permisos por donación de órganos

---

Permiso sin sueldo de hasta un mes para adopción en el extranjero

---

Permiso para tratamientos de reproducción asistida

## Situación actual

### Algunos permisos creados

Permiso por nacimiento de nieta o nieto

---

Ampliación a días laborables de los permisos regulados en Estatuto

---

Permiso por formalización de parejas de hecho

---

Permiso no retribuido para cursar estudios reglados

---

Permiso de reducción de jornada asociada a la pandemia, asimilable a la reducción de jornada por guarda legal

---

Permiso a partir del primer día de la semana 38 de embarazo hasta la fecha de parto

---

Permiso por asuntos particulares a cambio de recuperación, remuneración o vacaciones.

---

Desaparecen los conceptos de paternidad y maternidad a favor de nacimiento

## Conclusiones

- Se observan **diferencias en la corresponsabilidad que asumen mujeres y hombres en el ámbito privado**. Si bien es cierto que el porcentaje de hombres que disfruta de todo el **permiso por nacimiento** de hijo o hija ha aumentado, sigue siendo **superior en las mujeres**. Asimismo, la diferencia más sustantiva se observa en las reducciones y adaptaciones de jornada:
  - Las **reducciones de jornada** son solicitadas por el **cuádruple de mujeres** que de hombres.
  - En el caso de las **adaptaciones de jornada por motivos de conciliación** el número de mujeres **duplica** al de hombres.



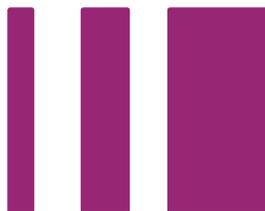


Instituto de la  
**MUJER**



---

Medidas más innovadoras



### Protocolo de desconexión digital

Un total de 20 empresas de la Red DIE cuentan actualmente con un protocolo de desconexión digital. De ellas, 6 lo han implementado a raíz de la pandemia, coincidiendo con la amplia extensión del teletrabajo. Se trata de una medida especialmente necesaria en un contexto en que una parte importante de las plantillas trabajan desde su lugar habitual de descanso, para evitar así trabajar de forma frecuente fuera del horario laboral. [Este protocolo es requerido en la nueva regulación sobre el teletrabajo \(artículo 18\).](#)

El protocolo se da eminentemente en empresas grandes (74%), de los sectores de la industria (47%) y la banca (21%) y se aplica a la plantilla en su conjunto en el 95% de las empresas.



### Servicios telemáticos de apoyo emocional

Un total de 25 empresas de la Red DIE ofrecen actualmente o han ofrecido durante la pandemia servicios telemáticos de apoyo emocional. De ellas, hasta 16 lo han implementado a raíz de la pandemia.

Se trata de una medida de gran ayuda para las personas trabajadoras, que se han visto sometidas a una presión psicológica muy elevada como consecuencia de la situación de confinamiento y de incertidumbre generada por la pandemia.

En 10 de estas empresas se trata de las medidas mejores valoradas por la plantilla.



### Medidas específicas para mujeres víctimas de violencia de género



- Reducción de jornada para mujeres víctimas de violencia de género: puede reducir durante un período total máximo de tres meses entre un 12,5% y un 50% de su jornada sin que dicha reducción implique la reducción proporcional de su salario.



- Sistema de préstamos para mujeres víctimas de violencia de género.
- Las empleadas que acrediten su condición de víctimas de violencia de género podrán solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% sin reducción salarial con un mes de duración (prorrogable a 3 meses).



- Medidas de flexibilidad horaria para mujeres víctimas de violencia de género.



- Se amplía la duración máxima de la excedencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género de dieciocho a veinticuatro meses.

### Medidas específicas para mujeres víctimas de violencia de género

- Aprobación automática de la solicitud de cambio de centro de trabajo a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Posibilidad de solicitar una reducción de jornada al 50% durante 3 meses cobrando el 100% para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Concesión de las ausencias derivadas de la violencia de género a las mujeres víctimas como permiso retribuido.
- Concesión de las ausencias derivadas de acompañar a las mujeres víctimas por violencia de género de hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad en asuntos relacionados con asistencia médica, psicológica o legal como permiso retribuido.
- Adhesión automática al programa de teletrabajo para mujeres víctimas de violencia de género.

**indra**

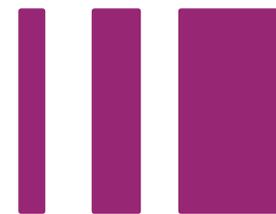


Volver al índice



---

Propuestas de las empresas para que las Administraciones  
Públicas fomenten la conciliación y la corresponsabilidad



Las Empresas de la Red DIE participantes en el estudio han realizado las siguientes propuestas de medidas a las Administraciones Públicas, que a su juicio facilitarían una mayor corresponsabilidad y mejor conciliación. Las mismas se han agrupado en los siguientes bloques.



A continuación se destacan las medidas más relevantes

1

## Regulación y/o ampliación cobertura existente

- Ampliar las medidas legales de conciliación y corresponsabilidad, teniendo en cuenta los cuidados a personas mayores y dependientes.
- Fomentar la adopción de nuevos métodos de organización del tiempo de trabajo, que tengan en cuenta horarios más personalizados.
- Fomentar el teletrabajo de forma generalizada para los puestos que sean susceptibles de teletrabajo (p.ej. cargos técnicos y de administración), también a través de la negociación colectiva.
- Facilitar el uso flexible de estas medidas por las empresas, teniendo en cuenta también condicionantes de otras leyes (p.ej. PRL) y de los convenios colectivos.
- Fomentar la jornada intensiva para la mayor parte del personal.
- Adoptar las medidas necesarias para facilitar la conciliación de las personas con discapacidad
- Aumentar la oferta de plazas en centros de atención a personas dependientes
- Apoyar a las familias con menores a cargo.
- Ordenar y adaptar los horarios a todos los niveles (escuelas, comercios y empresas).
- Evitar una regulación exhaustiva para permitir flexibilidad e individualización de las medidas por cada empresa e introducir sistemas de flexibilización de la jornada laboral.

2

## Apoyo económico

- Implantar medidas/ayudas que faciliten tanto a las empresas como a las personas trabajadoras la conciliación y corresponsabilidad.
- Crear ayudas destinadas a la adquisición de equipos informáticos y equipos de trabajo.
- Conceder apoyo económico orientado a cubrir los costes de la formación y la sensibilización en el ámbito de la corresponsabilidad.
- Compensar total o parcialmente y de forma directa o indirecta (costes de Seguridad Social o IRPF) los costes de implantación de las medidas de conciliación adicionales a las previstas en la Ley.
- Crear ayudas a la contratación destinadas a cubrir la sustitución de personas que se acojan a los permisos legalmente establecidos, por ejemplo, mediante bonificaciones o reducciones en las cuotas de la seguridad social.
- Promover la implantación de ludotecas en los centros de trabajo para poder trabajar en momentos en los periodos no lectivos.
- Ampliar de la red de servicios públicos de atención a personas menores, mayores y dependientes

## 3

### Sensibilización

- Facilitar guías, protocolos, recomendaciones..., que faciliten la implantación de medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas
- Concienciar de la importancia de implantar medidas de conciliación adicionales a las que establece la Ley, lo cuál en términos de competitividad puede impactar positivamente en la retención y atracción del talento, la reducción del absentismo laboral, la reducción de costes operativos (trabajo en remoto) y la mejora del clima de trabajo.
- Impulsar, desde la administración, programas de sensibilización sobre el trabajo a distancia, sus ventajas, riesgos y como mitigarlos.
- Verificar que, efectivamente, se imparte formación y sensibilización en igualdad, conciliación y corresponsabilidad en todas las etapas educativas (preescolar, educación obligatoria, formación profesional y universitaria).
- Fomentar acciones de formación y concienciación en materia de conciliación y corresponsabilidad para eliminar los sesgos de género en todos los ámbitos (liderazgo inclusivo, gestión de equipos diversos, comunicación inclusiva, etc.)
- Realizar campañas que pongan en valor el impacto de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el bienestar de los equipos de trabajo y la mejora de los resultados.

4

## Reconocimiento

- Reconocer a aquellas compañías que tienen implantadas medidas innovadoras y efectivas orientadas a fomentar la conciliación y la corresponsabilidad
- Potenciar la implantación del teletrabajo y la flexibilidad espacial y temporal mediante bonificaciones (puntos adicionales en las licitaciones públicas, reconocimientos a las entidades privadas, etc.)





---

La Red DIE



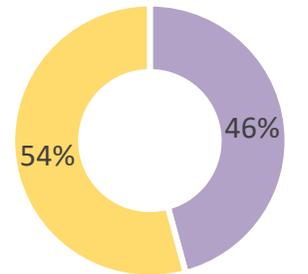
La Red de Empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE) es una iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

A ella pertenecen todas y cada una de las entidades que han obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa”, una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad a las empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo e implantación de políticas de Igualdad dentro de sus organizaciones.

Las entidades que forman parte de la Red DIE están repartidas por distintos puntos de la geografía española, de diversos sectores y tamaños, pero mantienen un objetivo común: hacer de sus políticas de igualdad una de las principales estrategias organizativas para construir un entorno laboral igualitario, que beneficie a sus plantillas, a su negocio y a la sociedad en su conjunto.

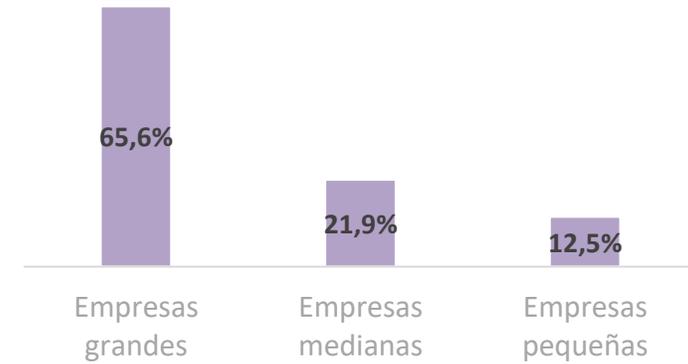
Las empresas de la RED DIE ocupan a 325.220 personas

Personas trabajadoras en empresas de la Red DIE por sexo

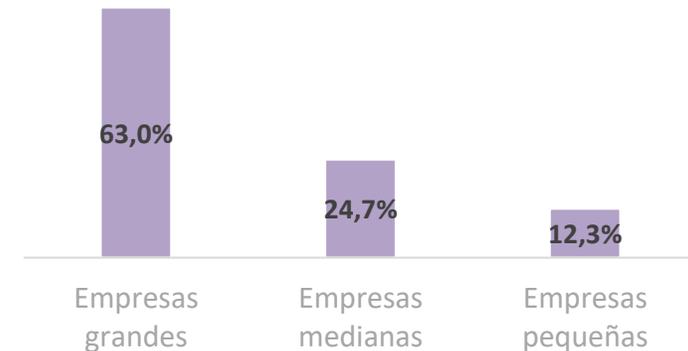


■ Mujeres ■ Hombres

Porcentaje de empresas de la Red DIE según tamaño



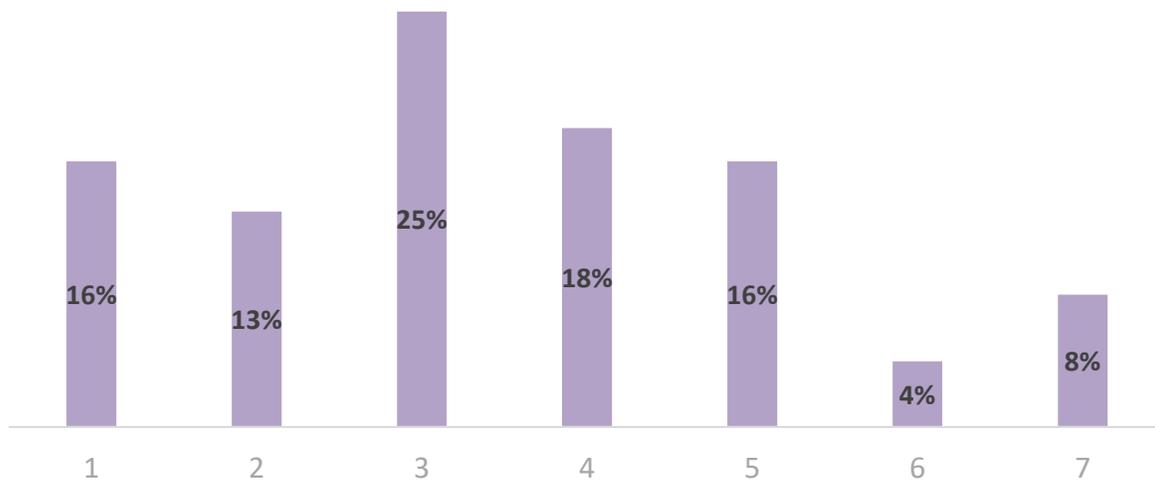
Porcentaje de empresas participantes según tamaño



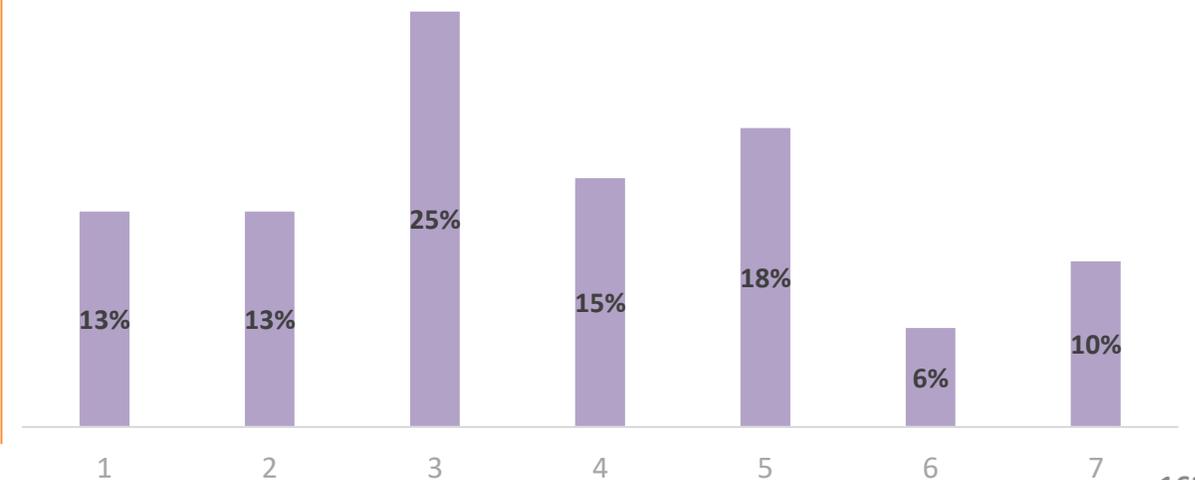
# Características de las empresas de la Red DIE

- 1 Banca, finanzas y seguros
- 2 Comercio, hostelería y transporte
- 3 Industria, construcción y suministros
- 4 Servicios a empresas, consultoría, profesionales
- 5 Servicios sociales, educativos, sanitarios, recreativos
- 6 Telecomunicaciones
- 7 Tercer sector

Porcentaje de empresas de la Red DIE según sector



Porcentaje de empresas participantes según sector





# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



En su condición de organismo público, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

Concretamente, la presente publicación, pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.



**UNIÓN EUROPEA**

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro