



Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la RED DIE e impacto de la Covid-19

Informe Resumen de la XI Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “**Igualdad en la Empresa**” Red DIE

29 de octubre de 2020



Instituto de la
MUJER



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
Programa.....	2
2. SÍNTESIS DE LA JORNADA	4
3. DESARROLLO DE LA JORNADA I PRINCIPALES CONCLUSIONES	5
4. PARTICIPACIÓN	8
5. VALORACIÓN DE LA JORNADA	9

1. INTRODUCCIÓN

La Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (**Red DIE**) está formada por un total de **160 empresas** que destacan por su **compromiso con la igualdad de género**. El objetivo de la Red es el **intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**. Para ello, se realizan diversas actividades de dinamización de la Red como la generación de grupos de trabajo online para compartir medidas, la redacción de guías de buenas prácticas, la realización de estudios o la celebración de **Jornadas Técnicas**. Estas últimas sirven como punto de **encuentro presencial para el conjunto de empresas de la Red** y les permiten profundizar sobre algún tema de especial interés vinculado con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Asimismo, suponen un impulso al **trabajo colaborativo** y al **intercambio de ideas y buenas prácticas** entre las empresas.

El **29 de octubre de 2020** tuvo lugar, la **XI Jornada Técnica**, por primera vez, en modalidad telemática, de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), cuya temática fue la **“Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto de la Covid-19”**, puesto que el **objeto** de la misma fue la **presentación del avance de resultados de un estudio de igual temática** en el que participaron 73 empresas, disponible en el siguiente enlace: <https://cpage.mpr.gob.es/producto/conciliacion-y-corresponsabilidad-en-las-empresas-de-la-red-die-e-impacto-de-la-covid-19/>

A continuación, se exponen los elementos más destacados de la Jornada.

Programa

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

Jueves 29 de octubre de 2020

Responsables de igualdad y/o personal técnico de RRHH de las empresas de la Red DIE

- 10:00 Bienvenida y presentación institucional. Beatriz Gimeno. Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- 10:10 Presentación del estudio “Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto de la Covid-19”. Montserrat Parramon, socia directora de Igualdad de Daleph Iniciativas y Organización SA

10:30 Compartiendo experiencias de las empresas de la Red DIE en conciliación, corresponsabilidad y teletrabajo en el contexto actual

Saludo a las empresas, Celia Ortega, Jefa de Área de la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.

Modera, Ana Lite, Subdirectora Adjunta de la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.

- Naturgy. Ana Gaeta, Relaciones Laborales y Prevención
- Fundación ONCE y Grupo Ilunion. Susana Moreno, Jefa del Departamento de Diversidad y Marca Empleadora
- Henkel Ibérica. Albert Solé, Responsable de Relaciones Laborales de Henkel Ibérica
- Fundación Bancaria La Caixa. Ruth Barrera, Responsable en Diversidad, Asesoría Laboral y Formación y Desarrollo
- Centro de formación AFS. Mayte Pérez, Directora
- Estudios Zaragoza SL. Lucía Saura, Directora de Recursos Humanos

11.20 Turno de preguntas y comentarios por parte de las empresas asistentes

11:45 Cierre y agradecimientos. Begoña Suárez, Subdirectora de la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

2. SÍNTESIS DE LA JORNADA

BIENVENIDA

Beatriz Gimeno

Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

CIERRE

Begoña Suárez

Subdirectora General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO: *CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE E IMPACTO DE LA COVID-19*

Montserrat Parramon

Directora de empleo e igualdad de Daleph

También destacan las medidas que **complementan el teletrabajo**, como las reuniones por vídeo conferencia, la formación online, el pago o copago de mobiliario para teletrabajar y las medidas de **flexibilización de la jornada** para poder atender a necesidades de conciliación

Teletrabajo. La medida más implementada durante la pandemia

JORNADA TÉCNICA XI: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS E IMPACTO DE LA COVID-19

Se han implementado un amplio abanico de medidas que relativas a **mejoras y beneficios sociales** para mitigar los efectos de la COVID-19. Algunos ejemplos son la dotación de material higiénico-sanitario, la concesión de préstamos a personas afectadas por ERTE o la dotación de transporte en caso de trabajo presencial

RONDA DE INTERVENCIONES

Dinamiza Ana Lite, Subdirectora General Adjunta para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva

Bienvenida a las empresas a cargo de Celia Ortega, Jefa de Área del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Empresas participantes: Naturgy, Fundación ONCE y Grupo Ilunion, Fundación Bancaria la Caixa, Henkel Ibérica, Estudios Zaragoza, Centro de Formación AFS

La pandemia ha agravado las **necesidades de conciliación** de las personas, principalmente, las de las que tienen personas menores, mayores o dependientes a su cargo

La principal medida para combatir la pandemia ha sido el **teletrabajo**, lo que ha obligado a las empresas a una adaptación instantánea al nuevo contexto

La **flexibilidad horaria** es muy necesaria para adaptarse al nuevo contexto: en la entrada y la salida del trabajo, personalización del horario, jornada intensiva...

La necesidad de **desconectar digitalmente** ha aumentado muy significativamente, por lo que muchas empresas han elaborado medidas de desconexión digital

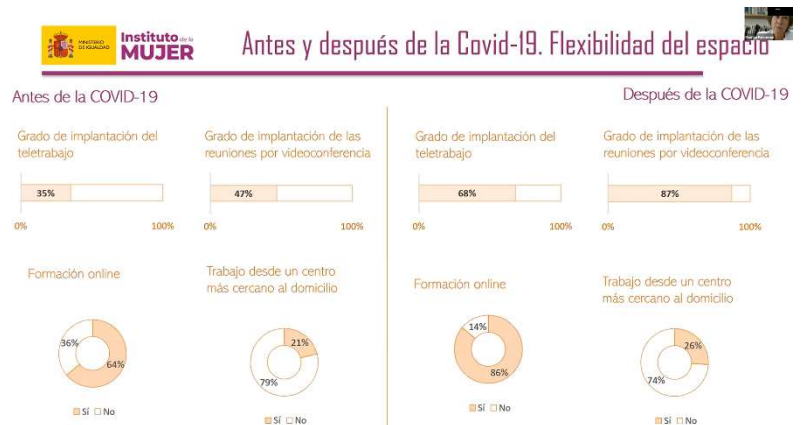
El **apoyo psicológico** a la plantilla es otra medida muy extendida y una de las que suele ser más valorada por las plantillas

3. DESARROLLO DE LA JORNADA I PRINCIPALES CONCLUSIONES

La **XI Jornada Técnica** se celebró en modalidad telemática a causa de la emergencia sanitaria generada a raíz de la Covid-19.

La Jornada inició con la intervención de la **Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**, quien empezó dando la bienvenida a las personas asistentes y resaltando la importancia de trabajar conciliando la vida laboral, personal y familiar.

La Jornada estuvo dinamizada por la **Subdirectora Adjunta para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades** y continuó con la intervención de la **Directora del Área de igualdad y Empleo de Daleph**, quien expuso las conclusiones de los resultados del estudio “Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la RED DIE e impacto de la Covid-19”.



El acto central de la Jornada fue la **ronda de intervenciones de empresas**, cuyo objetivo

fue que las empresas tuvieran la oportunidad de presentar algunas de sus medidas de conciliación, en su caso desde la perspectiva de género y compartir sus fortalezas, limitaciones, impacto y metodología de implementación. Las personas y empresas participantes fueron las siguientes:

- Ruth Barrera – Responsable en Diversidad, Asesoría Laboral y Formación y Desarrollo de Fundación Bancaria la Caixa
- Ana Gaeta – Responsable de Relaciones Laborales y Prevención de Naturgy
- Mayte Pérez – Directora de Centro de Formación AFS
- Lucía Saura – Directora de Recursos Humanos de Estudios Zaragoza
- Albert Solé – Responsable de Relaciones Laborales de Henkel Ibérica
- Susana Moreno – Jefa del Departamento de Diversidad y Marca Empleadora de Fundación ONCE y Grupo Ilunion

La ronda de intervenciones destacó por la agilidad con la que las empresas asistentes a la Jornada pudieron intervenir y formular preguntas a las participantes. Finalmente, la Jornada concluyó con un mensaje de cierre y agradecimiento de la **Subdirectora General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**.

A continuación, se relacionan algunas de las medidas más destacadas en materia de conciliación y corresponsabilidad que se analizaron durante la Jornada:

- El **Centro de Formación AFS** destacó que su principal medida para abordar la emergencia sanitaria fue la puesta en marcha del **teletrabajo para toda la plantilla y otras medidas de**

flexibilidad horaria para complementarlo. También recalcó que para implementar el teletrabajo es necesario establecer una relación de confianza mutua entre la empresa y su plantilla.

- Relacionado con el punto anterior, **Estudios Zaragoza** hizo hincapié las medidas de **flexibilidad y personalización del horario laboral** para facilitar que las personas de la plantilla pudieran dar respuesta a sus necesidades de conciliación, así como otras medidas que permitan a la plantilla **desconectar digitalmente** cuando finalizan la jornada laboral.
- **Henkel Ibérica** destacó entre sus medidas la creación de un **banco de horas recuperables** para que las personas de la plantilla que tuvieron que reducir su horario durante la pandemia, a efectos de que esta reducción no conllevara una disminución del salario. Además, Henkel Ibérica también puso en marcha un **protocolo de desconexión digital** orientado a promover que las personas de la empresa no recibieran información laboral a partir de las 20h. Este protocolo prevé entre sus actuaciones el cierre de luces de oficina a partir de las 18h para fomentar que la plantilla no extienda su horario laboral más allá de dicha hora.
- **Grupo Iluion y Fundación ONCE** pusieron en marcha un **servicio de apoyo psicológico** para ayudar a las personas de su plantilla el extra de estrés acumulado por la pandemia y el confinamiento. En este sentido, la empresa destacó la importancia de mantener una **comunicación constante y fluida** con cada miembro de la plantilla para reducir la sensación de aislamiento y soledad.
- Las medidas más destacadas de **Naturgy** para hacer frente a la pandemia son, el mantenimiento del teletrabajo para las personas con hijas e hijos menores de 16 años o personas dependientes a cargo, la **flexibilidad en la entrada y la salida del trabajo** (es posible entrar entre las 6.30h y las 9.45h) y la posibilidad de solicitar una **reducción de jornada del 20% sin una reducción proporcional del salario**.
- Finalmente, **Fundación Bancaria la Caixa** puso en marcha medidas muy variadas para combatir la emergencia sanitaria. Desde el punto de vista de la conciliación, las más destacadas fueron las medidas de **apoyo psicológico y económico** al personal de la plantilla y la dotación de **material para poder teletrabajar** con mayor calidad desde el domicilio. Complementariamente, ha implementado dos medidas de interés en el ámbito de la salud; en primer lugar, la realización **de test de detección de la Covid-19** a todas las personas que viajan por motivo laboral y, en segundo, la realización de un **seguimiento personalizado y exhaustivo del estado de salud** y las necesidades de todas las personas de la plantilla positivas por Covid-19.



Beatriz Gimeno. Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades



Begoña Suarez. Subdirectora General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades



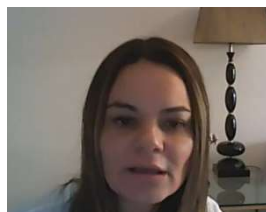
Ana Lite. Subdirectora General Adjunta para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (moderadora de la Jornada)



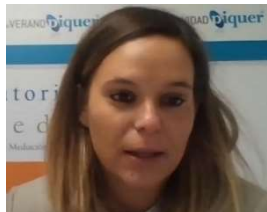
Celia Ortega. Jefa de Área del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades



Albert Solé. Responsable de Relaciones Laborales de Henkel Ibérica



Mayte Pérez. Directora de Centro de Formación AFS



Lucía Saura. Directora de Recursos Humanos de Estudios Zaragoza



Susana Moreno. Jefa de Departamento de Diversidad y Marca Empleadora de Fundación ONCE y Grupo Ilunion



Ruth Barrera. Responsable en Diversidad, Asesoría Laboral y Formación y Desarrollo de Fundación Bancaria La Caixa



Ana Gaeta. Responsable de Relaciones Laborales y Prevención de Naturgy

4. PARTICIPACIÓN

A continuación, los datos de participación de la jornada, que dan cuenta del éxito de la modalidad telemática:

- **121 personas asistentes de las 127 registradas.**
 - 91% de mujeres y 9% de hombres

- **84 empresas representadas**
 - 57 empresas de más de 250 personas
 - 17 empresas de entre 50 y 249 personas
 - 10 empresas de menos de 50 personas

- **15 Comunidades Autónomas representadas. Las 3 con más representación fueron:**
 - Madrid: 32 empresas
 - Cataluña: 10 empresas
 - Comunidad Valenciana: 9 empresas

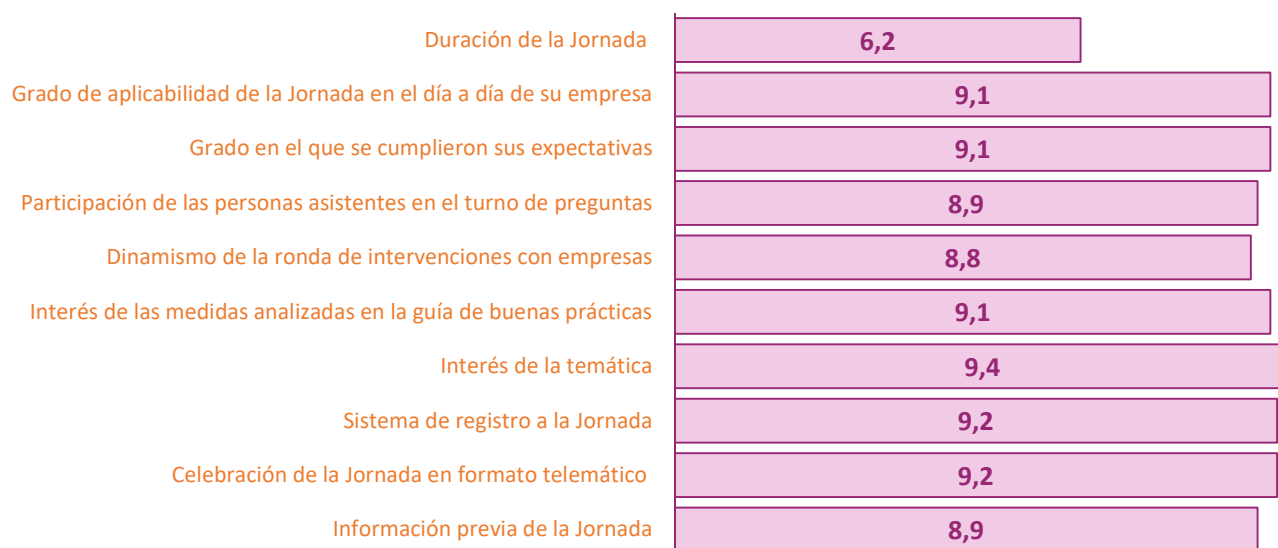
- **Conexiones desde 5 países: España, Alemania, Estados Unidos, Países Bajos y Reino Unido**

- **95 minutos de asistencia media**

5. VALORACIÓN DE LA JORNADA

Después de la celebración de la Jornada, las empresas respondieron un formulario de valoración de la XI Jornada Técnica en la que se pedía que indicaran su nivel de satisfacción con varios indicadores en una escala del 1 al 10, donde 1 es la máxima insatisfacción y 10 la máxima satisfacción. Los resultados fueron los siguientes:

Nivel de satisfacción en una escala de 1 a 10



A nivel más cualitativo, daba la posibilidad a las empresas de opinar sobre sus debilidades y fortalezas y exponer recomendaciones de mejora. Los resultados han sido los siguientes:

Fortalezas

- Jornada muy ágil
- Mucha información, muy sintética y de mucho interés en un corto espacio de tiempo
- Puesta en conocimiento y difusión de buenas prácticas
- Representatividad de empresas diversas y de distinto tamaño, incluidas las PYME
- La modalidad telemática facilita la asistencia de personas con agendas comprometidas
- Mayor posibilidad de que las empresas de zonas periféricas asistan a la Jornada

Debilidades

- Duración demasiado corta para poder tratar la temática con mayor profundidad
- Confusión de términos. Se tratan como “medidas de conciliación” algunas medidas que son de “prevención de riesgos”
- La modalidad telemática dificulta la participación de todas las empresas en el debate y genera un contacto más frío

Sugerencias

- Programación de las fechas de las jornadas técnicas a inicios de año para poder reservar las fechas con mayor antelación
- Ideación de un formato que permita tratar más temas distintos
- Celebración de más jornadas en formato telemático
- Ampliación de la duración de la Jornada
- Tratamiento de temas relacionados con las nuevas normativas y reglamentos de igualdad para facilitar su implantación en las empresas