



Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE)

Análisis sectorial y por tamaño de empresa

[Buenas prácticas de conciliación y
corresponsabilidad en las empresas de la Red
con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red
DIE)]

Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

NIPO: 685-16-036-2

AGE: Catálogo de publicaciones

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

COLECCIÓN
eme
ECONOMÍA MUJER EMPRESA

1	INTRODUCCIÓN	1
2	EMPRESAS COLABORADORAS EN EL ESTUDIO.....	3
3	LA CONCILIACIÓN, UNA APUESTA SEGURA	4
3.1	MARCO JURÍDICO	4
3.2	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	4
4	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE	7
4.1	OBJETO DEL ESTUDIO	7
4.2	MEDIDAS IMPLANTADAS POR TAMAÑO DE EMPRESA	14
4.3	MEDIDAS IMPLANTADAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD	17
4.4	MEDIDAS MÁS INNOVADORAS	25
5	CONCLUSIONES.....	36

1 Introducción

La **Red de Empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”** o **Red DIE** es una **iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades 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 Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a las empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo 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 y son muy diversas en cuanto a tamaños y sectores de actividad, pero mantienen un objetivo común: hacer de la política de igualdad una de las principales estrategias organizativas para construir un entorno laboral igualitario, que beneficie tanto a las plantilla de la empresa como a sus resultados económicos.



Gráfico 1. Distribución geográfica de las empresas de la Red DIE

La Red DIE está formada, tras las seis convocatorias llevadas a cabo (2010-2015), por 127 empresas, en las que trabajan 209.417 personas, de las que el 39,3% son mujeres.

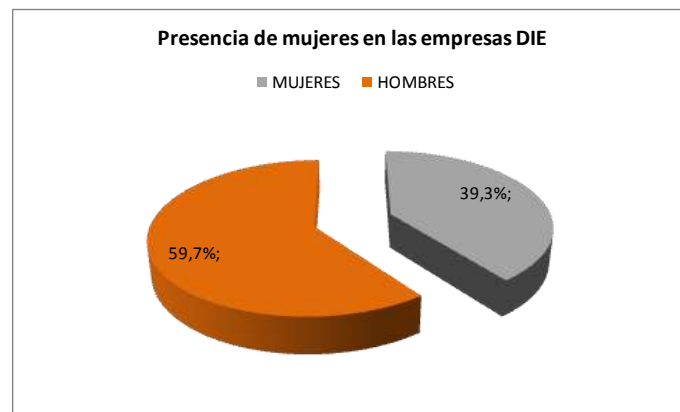


Gráfico 2. Presencia femenina en las empresas de la Red DIE

Para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”, se evalúan las políticas de igualdad de las entidades, a través del análisis de su plan de igualdad o de las medidas que adoptan en distintos ámbitos: el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, la comunicación, la política retributiva con enfoque de género, los aspectos relativos al modelo organizativo y a la Responsabilidad Social Empresarial, etc. Las empresas han de demostrar, mediante el seguimiento y la evaluación de resultados, que tienen implantadas con éxito medidas que contribuyan a corregir las desigualdades de género en su ámbito de actuación.

Un aspecto de las políticas de igualdad que ha de desarrollar cualquier entidad que quiera obtener el *distintivo*, es el relativo a las **medidas de conciliación y corresponsabilidad** que la empresa ofrece al personal trabajador, como uno de los aspectos centrales de las condiciones de trabajo y como uno de los elementos clave para obtener entornos laborales más equitativos.

El **objeto** de este estudio es **analizar las políticas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas de la Red DIE**, en base a su distribución **por sectores y tamaños, y resaltar aquellas medidas innovadoras que se aplican**, para que puedan servir de referencia a otras entidades que quieran implementarlas en su estructura interna e impulsar, con ello, el cambio de cultura organizacional.

FORTALEZAS DE LAS EMPRESAS DIE:

Fuerte presencia femenina, incluso en sectores masculinizados

Compromiso explícito de la dirección en la aplicación de las políticas de igualdad

La igualdad de oportunidades forma parte de la estrategia empresarial

2 Empresas colaboradoras en el Estudio



3 La conciliación, una apuesta segura

3.1 Marco jurídico

Las políticas de conciliación tomaron impulso en los años 90, cuando por primera vez una Directiva Europea (96/34/CE) acuerda la concesión de un derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses.

A nivel estatal, la primera ley específica que reguló este ámbito fue la **Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**. Pero será la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** la que, además de ampliar los derechos en esta materia, se propone como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y **fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres**.

La Ley de Igualdad, introduce mejoras sustantivas en los derechos de conciliación, en los permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia por cuidados a menores y familiares.

En todo caso, **las políticas de conciliación de las empresas de la Red DIE, se caracterizan por mejorar las medidas contempladas en la ley en este ámbito**, bien a través de acuerdos entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, bien recogiendo en los convenios colectivos estas mejoras.

3.2 Conciliación y corresponsabilidad

La **conciliación de la vida laboral y personal** 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.

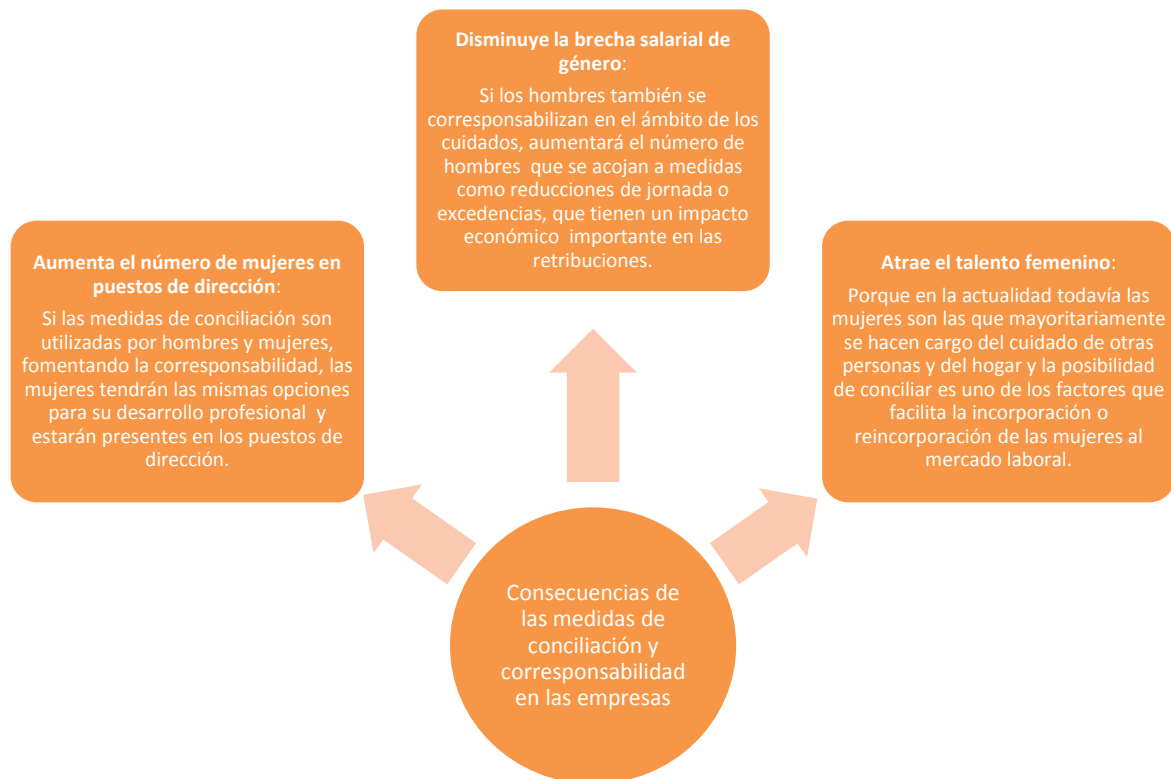
Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, **las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres**, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres. El término **corresponsabilidad** hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen 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.

Tampoco se pueden dirigir exclusivamente las medidas de conciliación a las personas que tienen responsabilidades familiares o están a cargo del cuidado de otras personas. En un concepto más amplio, **las medidas de conciliación tienen que hacerse extensibles a cualquier persona que trabaje en la empresa, independientemente de su situación personal.** Supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

Las cifras del desigual reparto del trabajo de cuidados

- Los hombres cogen el 15,3% de las excedencias por cuidado de familiares y el 5,9% de las excedencias por cuidado de menores.
- Menos del 2% de los permisos de maternidad son transferidos total o parcialmente a los padres, según datos ofrecidos por la Seguridad Social.
- El tiempo que dedican al trabajo de cuidados no remunerado las mujeres casadas con hijas o hijos es mayor que el que dedican las que viven solas con hijas o hijos.

La política de conciliación forma parte del engranaje fundamental de la igualdad de oportunidades en la empresa porque implica que...



La conciliación no sólo redunda en la igualdad efectiva y, por tanto, en beneficios para la sociedad en su conjunto, **las empresas también obtienen beneficios** apreciables en la cuenta de resultados. Las empresas que favorecen la conciliación cuentan con:

- Trabajadores y trabajadoras motivadas, por lo que aumenta la productividad
- Atracción y retención del talento cualificado, tendrán en su plantilla a las/los mejores profesionales
- Menor índice de absentismo laboral, con el consiguiente ahorro en gastos de personal
- Mejor imagen externa, por lo que atraerán a nueva clientela

Salario emocional

Las medidas de conciliación de la vida laboral y personal se encuadran también dentro de lo que se conoce como salario emocional, que se puede definir como la retribución no monetaria que ofrece la empresa al personal empleado. Entre los conceptos que incluye el salario emocional están las oportunidades de desarrollo, el bienestar psicológico y el balance de vida. Es decir, asegurar que el personal se encuentra en un entorno laboral seguro, con reconocimiento y oportunidades profesionales y que puede disfrutar de todas las facetas de la vida (trabajo, ocio, familia,...).

4 Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE

El presente Estudio se ha realizado sobre las empresas que estaban en posesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” a fecha de 1 de octubre de 2015, por lo que han participado en él un total de 116 entidades.

Es necesario subrayar que las empresas o entidades que aparecen a continuación como ejemplo de las medidas para combatir la brecha salarial de género que se citan, no son las únicas en la Red DIE que las tienen implantadas y las llevan a cabo, ya que existen muchas otras que las llevan a la práctica. No obstante, las que aparecen citadas sobresalen en algún aspecto del resto, como el diseño de la medida o acción, la forma y el método de su aplicación, el impacto que ha tenido esta medida en su organización o las medidas de seguimiento y evaluación aplicadas. Por tanto, si no aparecen todas las empresas o entidades que las aplican es, únicamente, por razón de espacio.

4.1 Objeto del estudio

El análisis de las políticas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas de la Red DIE se ha diseñado sobre dos variables que, a priori, pueden influir en las políticas de igualdad: el sector de actividad y el tamaño.

- **Tamaño de la empresa**, según el número de personas empleadas: pequeña (menos de 50 trabajadoras y trabajadores), mediana (entre 50 y 250) y grande (250 o más). La presencia de pymes entre las empresas de la Red DIE se sitúa en el entorno del 30%.

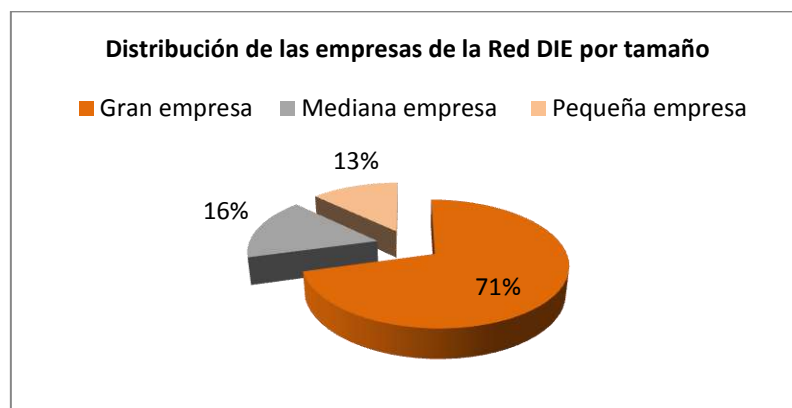


Gráfico 3. Distribución de las empresas de la Red DIE por tamaño

- **Sector de actividad** que desarrolla¹, para lo que se ha agrupado a las empresas en los sectores más representados.

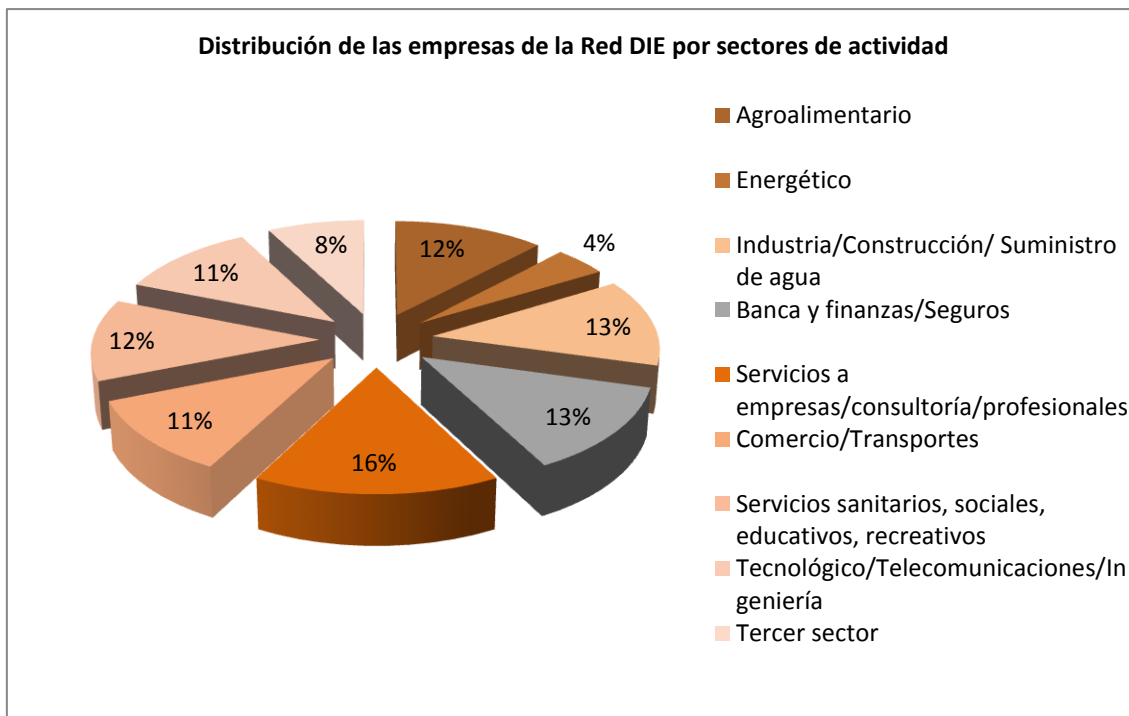


Gráfico 4. Distribución de las empresas de la Red DIE por sectores de actividad

Como se puede observar en los gráficos, **las empresas de la Red DIE son mayoritariamente grandes empresas (71%) y del sector servicios (71%)**, destacando el subgrupo de servicios a empresas, consultoría y actividades profesionales que representa un 16%.

Con estos datos, observamos que el conjunto de empresas de la Red DIE es reflejo del mercado laboral en relación a los sectores representados, ya que el sector servicios en España ocupa al 81,1% de la población, siendo además el sector con una mayor ocupación femenina: en España en 2014, el 90,3% de mujeres ocupadas trabajaban en el sector servicios, el 7,6% en el sector industria y el 2,1% en el sector agricultura².

Sin embargo, las empresas de la Red DIE no son representativas de la tipología de empresas españolas en relación al tamaño. Según el INE, en 2015 las empresas con 20 o más trabajadores o trabajadoras representan solamente el 4,3% del total³.

¹ Según CNAE 2009.

² [Ocupación femenina por sectores. Instituto Nacional de Estadística.](#)

³ [Distribución de las empresas españolas por sectores.](#)

En relación con la presencia de mujeres en la plantilla, la más elevada se registra en las pequeñas y medianas empresas (el 85% de las pequeñas y medianas empresas de la Red DIE tienen a más del 70% de mujeres en sus plantillas) y en las empresas del sector servicios (el 41% de las empresas de servicios de la Red DIE tienen a más del 70% del total de mujeres en sus plantillas).

El otro elemento de la ecuación son las **políticas de conciliación y corresponsabilidad que aplican las empresas de la Red DIE**. Al margen de la casuística de cada empresa, y con el objeto de facilitar su análisis, se han trabajado 30 medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal que han sido agrupadas en 4 grupos:

GRUPO 1: Medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras). 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 de entrada y/o salida
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc.)
- Jornada intensiva en los meses de verano
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea)
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral
- Vacaciones flexibles
- Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja
- Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)

GRUPO 2: Medidas de flexibilidad espacial como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia, que consiste en que la empresa pone a disposición del personal las infraestructuras necesarias para desarrollar el trabajo en un lugar distinto de su puesto físico dentro de la empresa. La posibilidad de trabajar desde casa supone un cambio de la cultura de la presencia hacia el desempeño por objetivos por el que muchas empresas han apostado ya.

- Trabajo a distancia
- Videoconferencias
- Formación online
- Movilidad geográfica

GRUPO 3: Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales.

Se incluyen aquí las ayudas extrasalariales y las medidas al margen del salario que aumentan la calidad en el empleo. Por ejemplo, las medidas que ofrecen una retribución flexible, que permiten ahorrar a los trabajadores y trabajadoras en productos o servicios como guardería, transporte, seguros médicos.

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o ticket guardería
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- Servicio de autocar o ayudas al transporte
- Seguro médico
- Seguro de vida/accidentes
- Plan de pensiones
- Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.

GRUPO 4: Medidas relativas a la mejoras de los permisos legales. La empresa amplía y mejora los permisos relativos a conciliación previstos en la legislación: permisos por nacimiento y adopción, por guarda legal de menores o cuidado de personas dependientes.

- Ampliación del permiso de paternidad
- Ampliación del permiso de lactancia
- Ampliación del permiso de maternidad
- Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos/as, acompañamiento al médico personas dependientes, etc.)
- Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

A continuación se presenta el **Ranking de medidas adoptadas a favor de la conciliación de la vida laboral y personal en la Red DIE.**

PRINCIPALES MEDIDAS EMPRESAS RED DIE		% de empresas
1	Horario flexible de entrada y/o salida	71,6%
2	Trabajo a distancia	62,9%
3	Ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad (como ticket guardería)	55,2%
4	Jornada intensiva verano	52,6%
5	Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.	44,8%
6	Jornada intensiva viernes o determinadas fechas	43,1%
7	Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea)	40,5%
8	Videoconferencias	37,9%
9	Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)	35,3%
10	Ampliación de permiso de paternidad	32,8%
11	Vacaciones flexibles	32,8%
12	Seguro médico	30,2%
13	Ticket o servicio de restaurante subvencionado	29,3%
14	Seguro de vida/accidentes	28,4%
15	Movilidad geográfica	25,9%
16	Condiciones bancarias ventajosas o préstamos, anticipos	25,9%
17	Permiso retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades hijos, acompañamiento médico personas dependientes, etc.)	25,9%
18	Ampliación de permiso de lactancia	25,0%
19	Ampliación permiso de maternidad	24,1%
20	Elección/cambio de turnos	24,1%
21	Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja	23,3%
22	Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral	23,3%
23	Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes	18,1%
24	Plan de pensiones	17,2%
25	Servicio de autocar/ayudas transporte	17,2%
26	Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida	16,4%

27	Formación online	13,8%
28	Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal	12,9%
29	Bolsa de horas	8,6%
30	Adaptación de horarios para asistir a formación	7,8%

El análisis de las medidas más adoptadas presenta las siguientes características:

- Predominio de medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: horario flexible de entrada y salida (71,6%), jornada intensiva en los meses de verano (52,6%) y los viernes o determinadas fechas (43,1%).
- En orden de importancia, le siguen las medidas de flexibilidad espacial, con el trabajo a distancia como segunda medida más implementada (62,9%).
- Importancia de las medidas relativas a beneficios sociales y ayudas extrasalariales como las ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad (55,2%) y los descuentos en compras y servicios (44,8%).
- Las medidas que implican mejoras a la legislación vigente en materia de conciliación son las menos implementadas, destaca la ampliación del permiso de paternidad (32,8%).

OBSERVACIONES

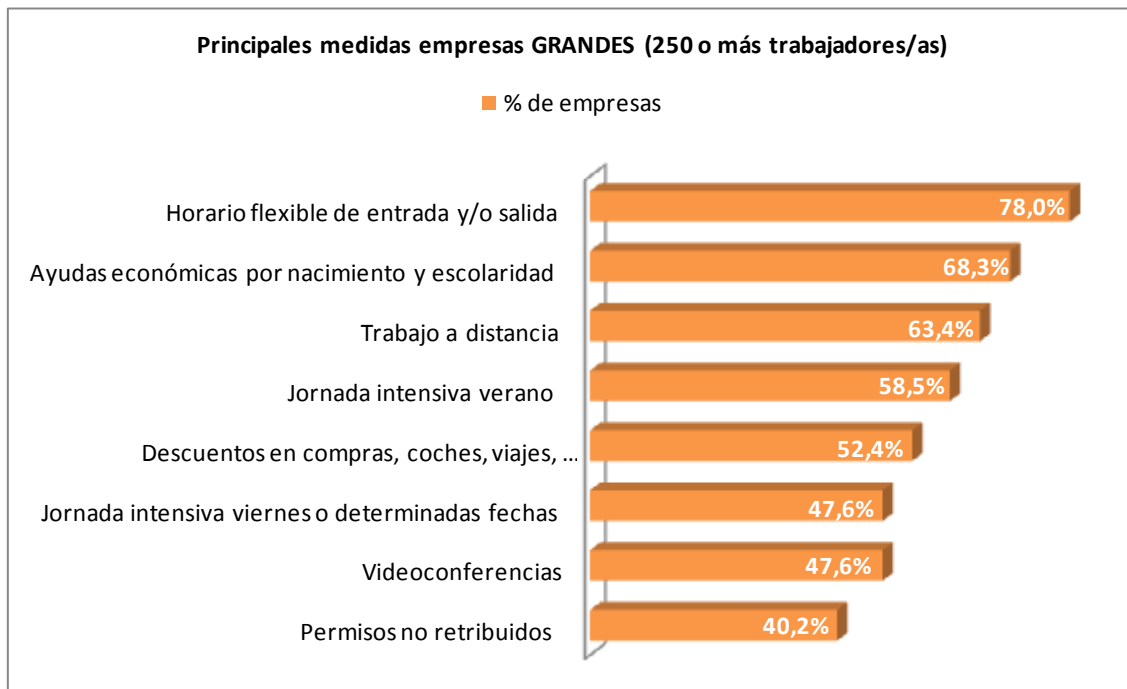
Para el análisis de las medidas por sectores y tamaños se ha tomado como criterio de medidas más implementadas aquellas que se dan, al menos, en un 40% de las entidades.

Se ha tenido en cuenta el conjunto de la empresa, independientemente de los centros de trabajo que pueda tener distribuidos en el territorio español.

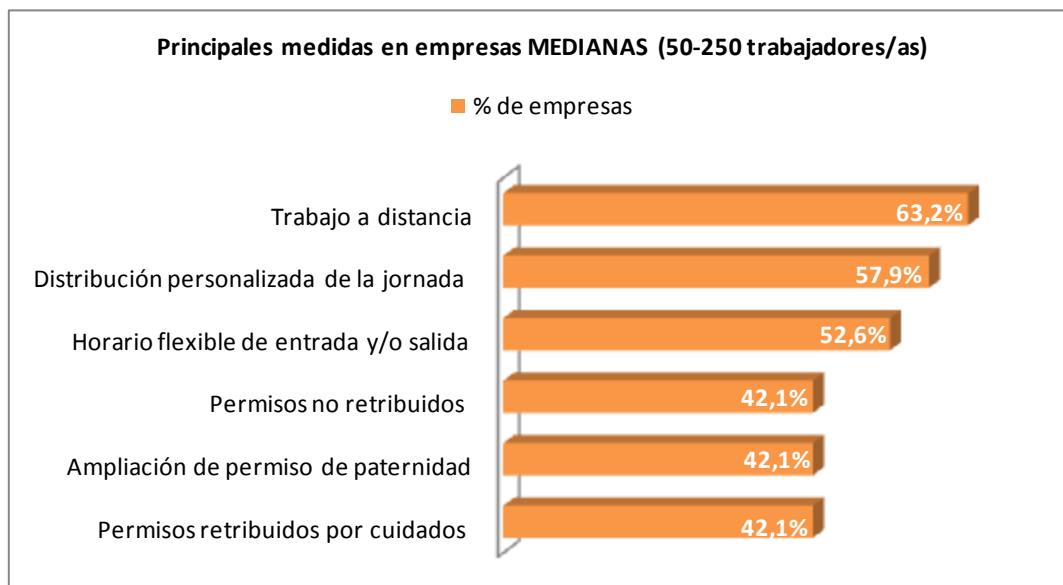
4.2 Medidas implantadas por tamaño de empresa

El análisis de las empresas nos permite hacer una diferenciación de medidas de conciliación según la dimensión de la empresa; de forma que podemos analizar cuáles son las tendencias según sea grande, mediana o pequeña empresa y cómo influye el tamaño de una empresa en la elección de las medidas de conciliación a ofrecer a sus empleadas y empleados.

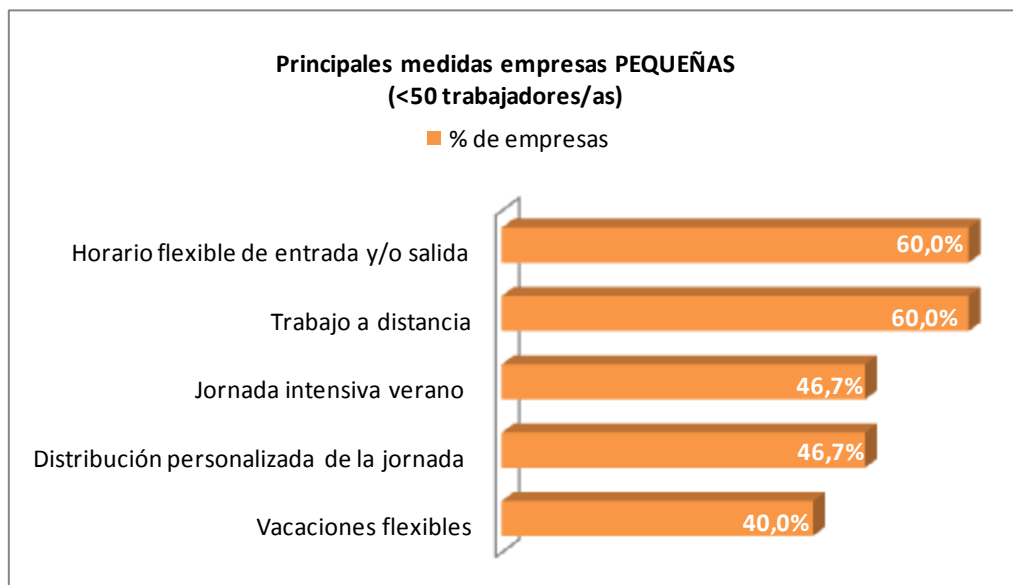
Se describe a continuación el análisis de las medidas implantadas en las empresas de la Red DIE en lo que respecta al tamaño.



- Predominio de medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: horario flexible de entrada y salida (78,0%), jornada intensiva en los meses de verano (58,5%) y los viernes o determinadas fechas (47,6%).
- En orden de importancia, le siguen las medidas relativas a beneficios sociales y ayudas extrasalariales como las ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad (63,8%) y los descuentos en compras y servicios (52,4%).
- Importancia de las medidas de flexibilidad espacial, con el trabajo a distancia como tercera medida implementada (63,4%).



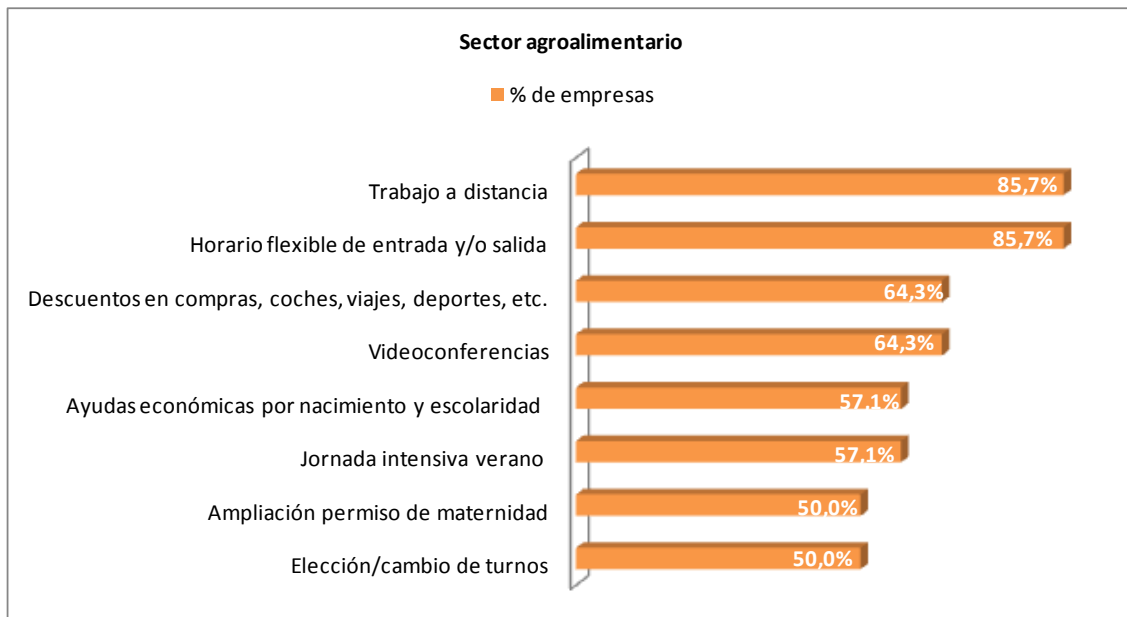
- El trabajo a distancia, medida de flexibilidad espacial, es la medida más adoptada por las empresas medianas (63,2%).
- Sin embargo, en conjunto, predominan las medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: distribución personalizada de la jornada (57,9%), horario flexible de entrada y salida (52,6%) y permisos no retribuidos (42,1%).
- Importancia de las medidas relativas a las mejoras de la legislación vigente, como la ampliación del permiso de paternidad (42,1%) y los permisos retribuidos por cuidados (42,1%).



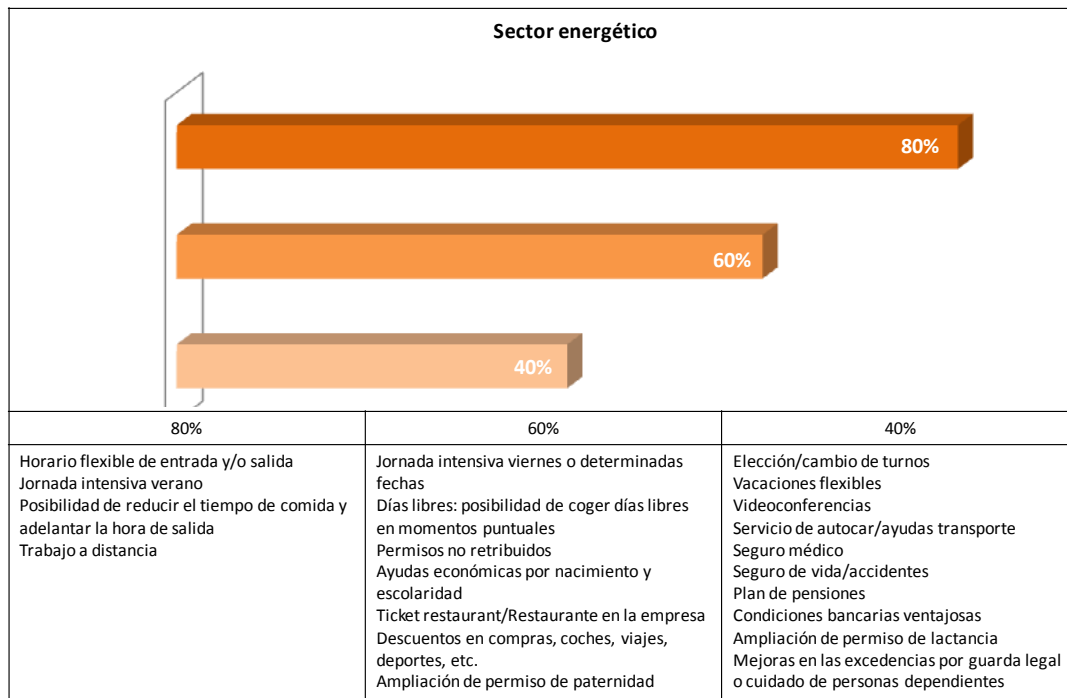
- Predominio de medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, que son las que mayoritariamente adoptan las pequeñas empresas de la Red DIE, entre las que se encuentran: el horario flexible de entrada y salida (60,0%), la jornada intensiva en los meses de verano (46,7%), la distribución personalizada de la jornada (46,7%) y las vacaciones flexibles (40,0%).
- En orden de importancia, le sigue el trabajo a distancia como medida de flexibilidad espacial, con un 60,0% de empresas que tienen implantada esta medida y comparte el primer puesto con el horario flexible de entrada y/o salida.

4.3 Medidas implantadas por sectores de actividad

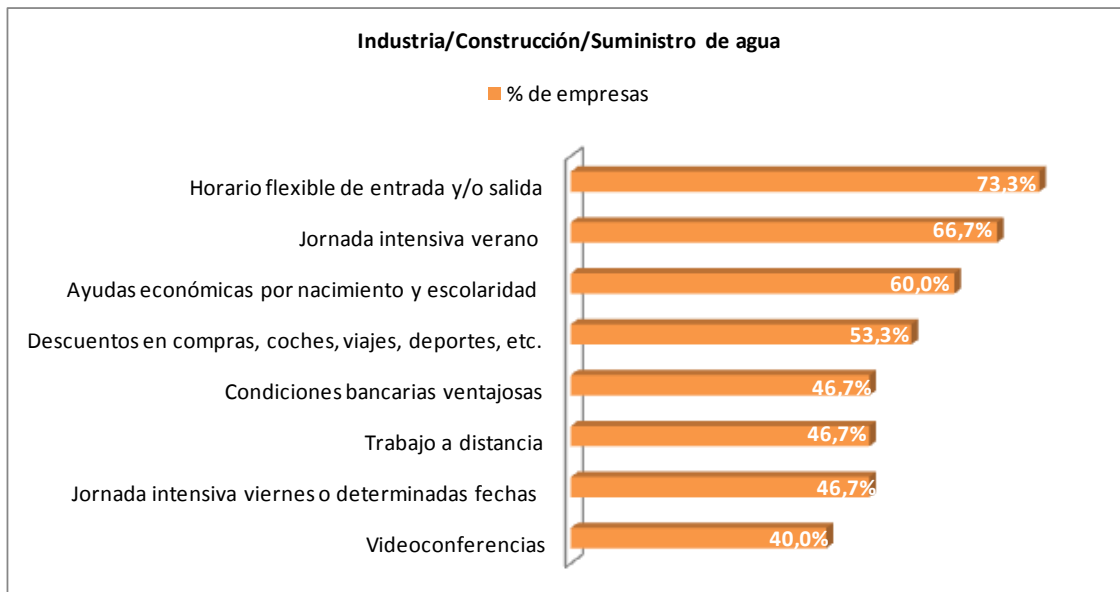
Las medidas de conciliación también tienen particularidades si analizamos su aplicación por sectores de producción de las empresas. El análisis de las medidas implantadas en las empresas de la Red DIE en lo que respecta al sector de actividad arroja los siguientes resultados.



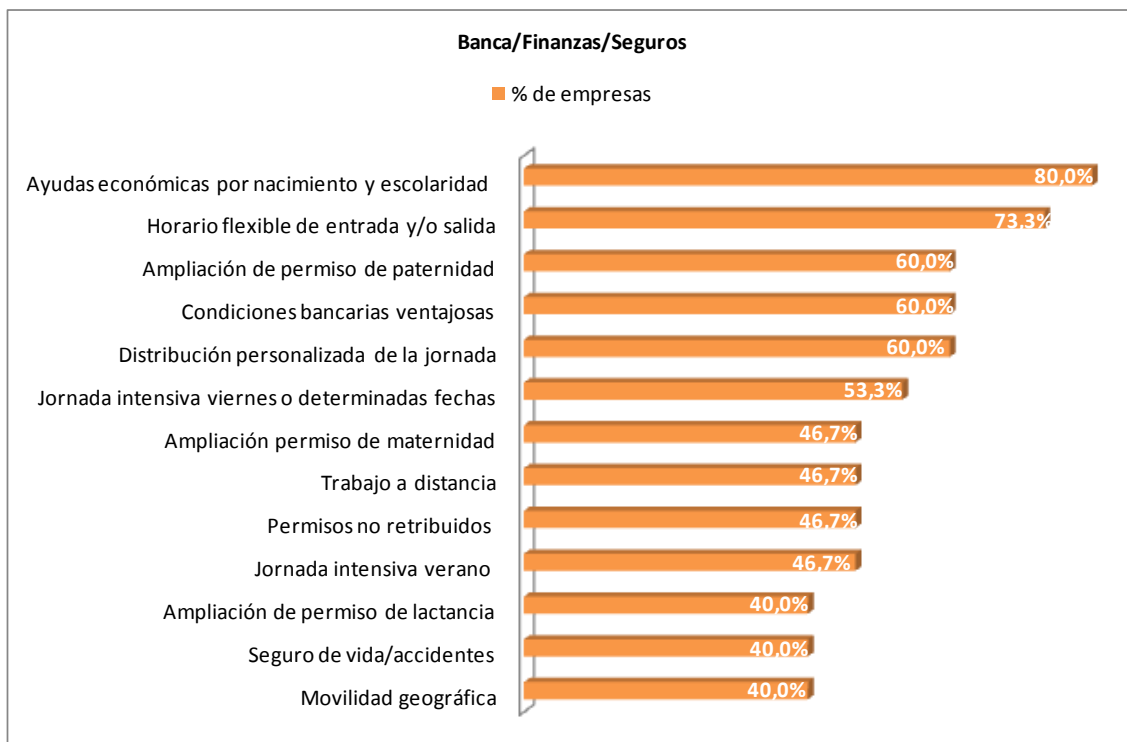
- En el sector agroalimentario, predominan las medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: horario flexible de entrada y salida (85,7%), jornada intensiva en los meses de verano (57,1%) y la posibilidad de elegir o cambiar el turno (50,0%).
- Sin embargo, comparten importancia en el ranking de las más implementadas las medidas de flexibilidad espacial: el trabajo a distancia (85,7%) y el uso de videoconferencias como sistema de reunión frente a las reuniones presenciales (64,3%).
- Se observa la importancia de las medidas relativas a los beneficios sociales y ayudas extrasalariales como los descuentos en compras y servicios (64,3%) y las ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad (57,1%).
- Asimismo, la mejora en el permiso de maternidad (50,0%) aparece entre las medidas más implementadas.



- De las empresas analizadas, las pertenecientes al sector energético son las que mayor número de medidas implementa: el 40% de las empresas tienen 21 medidas implantadas de las 30 descritas en las páginas 10 y 11.
- Predominio de las medidas de flexibilidad temporal, con un total de 8 medidas, entre las que destacan el horario flexible de entrada y/o salida, la jornada intensiva en verano y la adaptación de los horarios de descanso para comer, las tres con un 80% de aplicación en el sector.
- En el ámbito de la flexibilidad espacial, el trabajo a distancia es otra de las medidas que cuenta con mayor representación (80%), mientras que la videoconferencia es utilizada por el 40% de las empresas.
- Contempla un conjunto diversificado de medidas referentes a los beneficios sociales, siendo las más frecuentes las ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad (como ticket guardería), el ticket o servicio de restaurante subvencionado y los descuentos en productos y servicios, medidas que adoptan el 60% de las empresas del sector.
- Respecto de las mejoras de los permisos legales, la más importante es la ampliación del permiso de paternidad (60%).



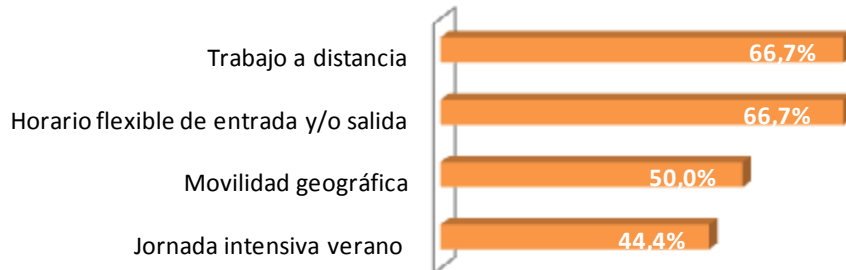
- En el sector de la industria, construcción y suministro de agua, las medidas de organización del tiempo de trabajo son las más importantes: el horario flexible de entrada y salida lo adopta el 73,3% de las empresas, la jornada intensiva de verano en el 66,7% y la jornada intensiva los viernes en el 46,7%.
- En orden de importancia, le siguen las medidas relativas a beneficios sociales y ayudas extrasalariales como las ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad (60,0%), los descuentos en compras y servicios (53,3%) y las condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos (46,7%).
- También son relevantes las de flexibilidad espacial: el trabajo a distancia (46,7%) y el uso de videoconferencias (40,0%).



- En los primeros puestos del ranking de las empresas del sector financiero y de seguros se encuentran las medidas relativas a beneficios sociales, siendo las más representadas las ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad (80%) y las condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos (60%).
- Las medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: horario flexible de entrada y salida (73,3%), distribución personalizada de la jornada (60,0%), jornada intensiva los viernes (53,3%), en los meses de verano (46,7%) y permisos no retribuidos (46,7%), son las más numerosas y se encuentran también en los primeros puestos del ranking.
- En orden de importancia, le siguen las medidas que implican mejoras a la legislación vigente en materia de conciliación: ampliación del permiso de paternidad (60,0%), maternidad (46,7%) y lactancia (40,0%).
- Las medidas de flexibilidad espacial, se encuentran entre este grupo de medidas más frecuentes, sobre todo el trabajo a distancia, adoptado por el 46,7% de las empresas, y la posibilidad de movilidad geográfica (40,0%).

Servicios a empresas/Consultoría/Actividades profesionales

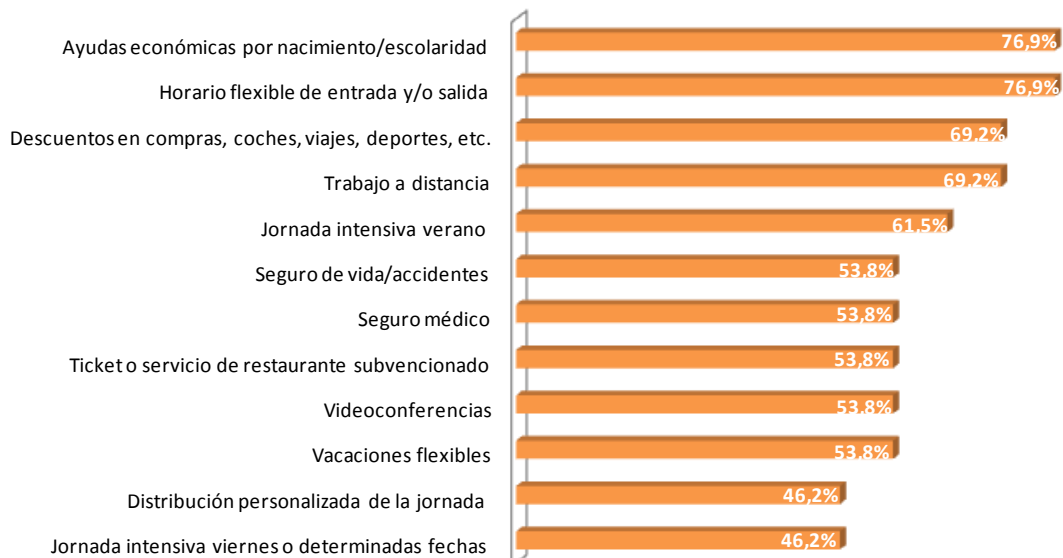
■ % de empresas



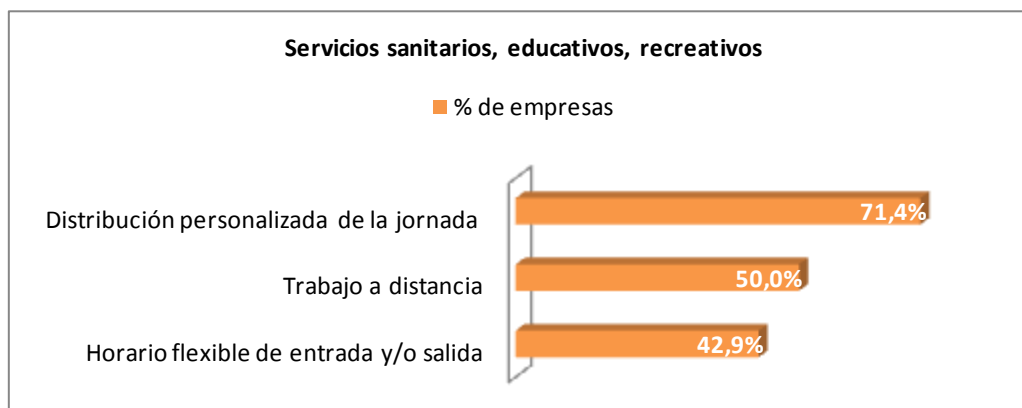
- En este sector, tienen mayor porcentaje de representación las medidas de flexibilidad espacial: el trabajo a distancia (66,7%) y la movilidad geográfica (50,0%).
- También están representadas las medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: horario flexible de entrada y salida (66,7%) y jornada intensiva en los meses de verano (44,4%).

Comercio y Transporte

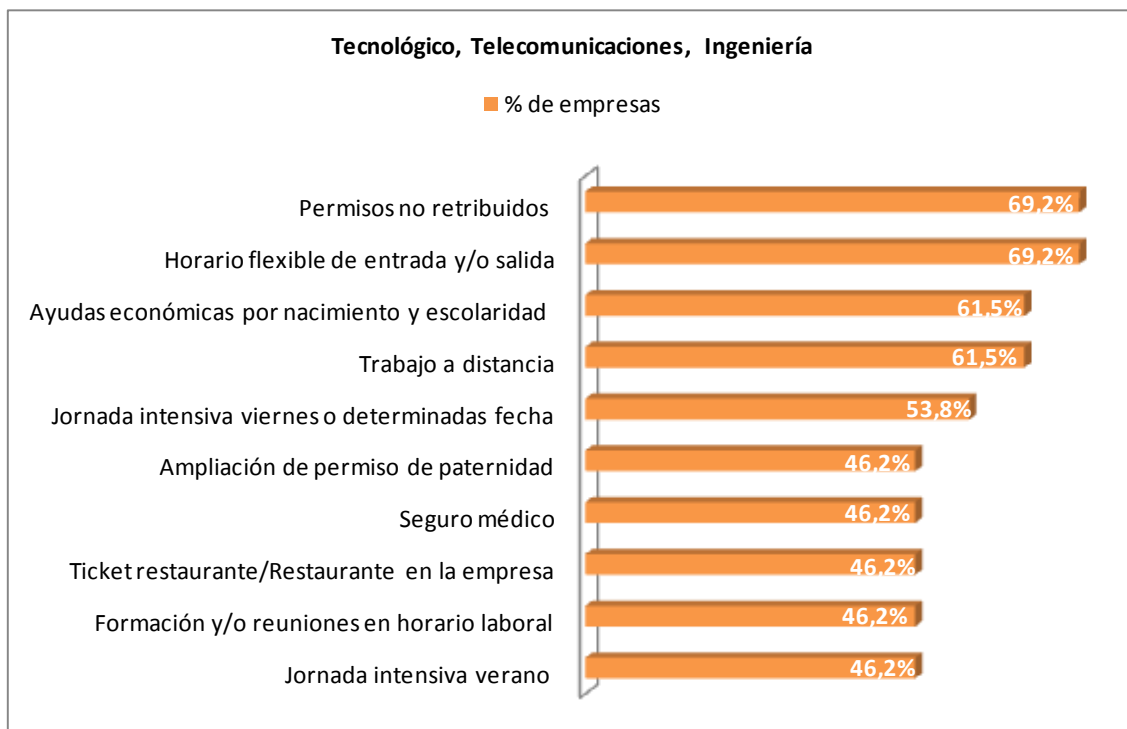
■ % de empresas



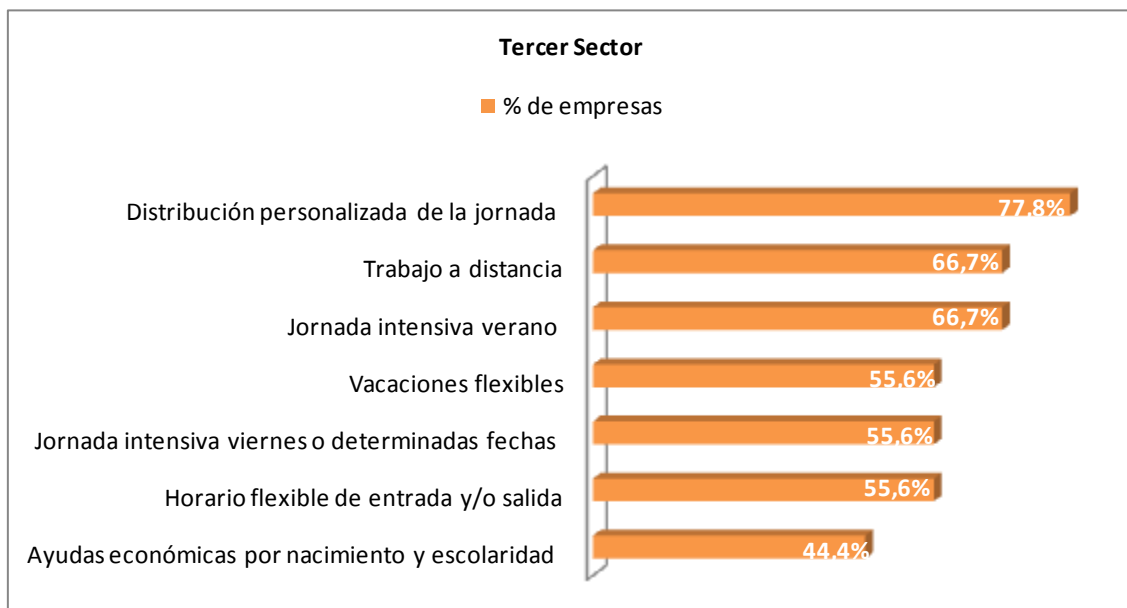
- En este sector las medidas relativas a los beneficios sociales y ayudas extrasalariales se encuentran entre las más implementadas: la más representativa son las ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad (76,9%), que comparte puesto del ranking con el horario flexible de entrada y salida. Otros beneficios sociales que contemplan las empresas del sector son los descuentos en productos y servicios (69,2%), Ticket o servicio de restaurante subvencionado, Seguro médico y Seguro de vida/accidentes, con un 53,8%.
- Las medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo son, junto con las anteriores, las más representadas: horario flexible de entrada y salida (76,9%), la jornada intensiva en verano (61,5%), las vacaciones flexibles (53,8%) y la jornada intensiva los viernes (46,2%).
- En orden de importancia, le siguen las medidas de flexibilidad espacial, el trabajo a distancia (69,2%) y las videoconferencias (53,8%). Las medidas de flexibilidad temporal y espacial en estos sectores se adoptan principalmente para el personal de oficina, que no está sujeto a un puesto de atención al público.



- Las empresas que prestan servicios sanitarios, educativos y recreativos son las que implementan un menor número de medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Predominio de las medidas de flexibilidad temporal, entre las que destacan la distribución personalizada de la jornada (71,4%) y el horario flexible de entrada y/o salida (42,9%).
- En el ámbito de la flexibilidad espacial, el trabajo a distancia es otra de las medidas que cuenta con mayor representación (50,0%).



- Predominio de medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: horario flexible de entrada y salida (69,2%), permisos no retribuidos (69,2%), jornada intensiva los viernes o determinadas fechas (53,8%) y en los meses de verano (46,2%) y formación y/o reuniones en horario laboral (46,2%).
- En orden de importancia, le siguen las medidas relativas a beneficios sociales y ayudas extrasalariales como las ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad (61,5%) y seguro médico (46,2%).
- Importancia de las medidas de flexibilidad espacial, con el trabajo a distancia como una de las medidas más implementadas (61,5%).
- Entre las medidas que implican mejoras a la legislación vigente en materia de conciliación, destaca la ampliación del permiso de paternidad (42,6%).



- Predominio de las medidas de flexibilidad temporal, entre las que destacan la distribución personalizada de la jornada (77,8%), la jornada intensiva en verano (66,7%), y el horario flexible de entrada y/o salida, la jornada intensiva los viernes y la vacaciones flexibles, las tres con un 55,6% de representación.
- En el ámbito de la flexibilidad espacial, el trabajo a distancia es otra de las medidas que cuenta con mayor representación (66,7%).
- Importancia relativa del grupo de beneficios sociales y ayudas extrasalariales, que está representado por las ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad.

4.4 Medidas más innovadoras

La selección de las medidas más innovadoras se ha realizado de acuerdo con los siguientes criterios:

- **Universalidad:** medidas dirigidas a toda la plantilla, independientemente de su situación personal.
- **Corresponsabilidad:** medidas que fomentan la distribución equitativa de tareas de cuidado entre hombres y mujeres.
- **Innovación:** medidas que plantean soluciones innovadoras teniendo en cuenta la dificultad en la implantación de la medida (por ejemplo, organización de turnos en una empresa industrial, flexibilidad horaria en empresas de servicios, etc.).

Como resultado de la selección se han obtenido un total de **33 medidas** correspondientes a **27 entidades** de la Red DIE, las más innovadoras en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y personal.

En cuanto a **sectores y tamaños**, las medidas se distribuyen de la siguiente manera:

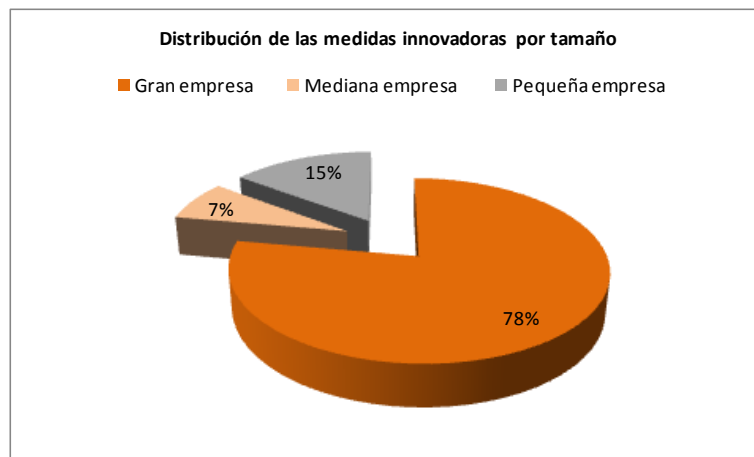


Gráfico 5. Distribución de las medidas innovadoras de las empresas de la Red DIE por tamaño

Distribución de las medidas innovadoras por sector	PORCENTAJE
Ingeniería/Tecnología/Telecomunicaciones	19%
Banca y finanzas/Seguros	19%
Agroalimentaria	15%
Comercio/Transportes	11%
Industria	11%
Energética	7%
Servicios sanitarios, sociales, educativos, recreativos	7%
Tercer Sector	7%
Servicios a admon. pública o empresas/consultoría/profesionales	4%

Se presenta a continuación la **relación de las medidas más innovadoras** clasificadas por tipo de medidas:

A. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Horario Especial Jornada Continuada

MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.

El personal adscrito a turno central y que se encuentre en situación de Guarda Legal podrá disfrutar de horario fijo en régimen de jornada continuada, realizando un descanso de 30 minutos.

Martínez Lorient es una empresa cárnica líder a nivel nacional e internacional, interproovedora de Mercadona y propiedad de la mercantil Torrent Fimer, sociedad matriz de la familia Martínez. Tiene dos plantas de corte y envasado una en Ceste (Valencia) y otra en Tarancón (Cuenca) y una sala de sacrificio en Buñol (Valencia).

GRANDE. Total: 1.638 Mujeres: 868 Hombres: 770



Apagado de luces

BANCO SANTANDER, S.A.

Apagado centralizado de luces a las 18:00 horas para estimular la sensibilización por el respeto a la jornada de trabajo.

Banco Santander es un gran grupo financiero internacional cuyo principal negocio es la banca comercial. Está presente en diez mercados principales, donde opera con filiales autónomas en capital y liquidez. GRANDE. Total: 23.120 Mujeres: 10.220 Hombres: 12.900



Organización turnos de trabajo

MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A.

Reducciones de jornada con elección de turno de trabajo a la que se pueden acoger los trabajadores y las trabajadoras, generándose una gran **corresponsabilidad** en el cuidado de hijas e hijos, personas dependientes y realización de tareas domésticas, por parte de los hombres integrantes de la empresa.

Mercedes-Benz España, Fábrica de Vitoria, donde reside la fabricación mundial de VITO y CLASE-V, posee las más avanzadas tecnologías de fabricación y un equipo de personas con un alto grado de formación técnica, motivación y entusiasmo. GRANDE. Total: 3.377 Mujeres: 280 Hombres: 3.097



Acuerdos de trabajo flexible

MERCK, SHARP & DOHME DE ESPAÑA, S.A.

Los acuerdos de trabajo flexible que puede solicitar el personal de Merck incluyen:

- **Trabajo a tiempo parcial:** reducción de la carga de trabajo y las horas de trabajo junto con una reducción correspondiente del salario, la compensación y los beneficios.
- **Trabajo compartido:** dos empleados o empleadas con carga de trabajo y horarios reducidos comparten las responsabilidades de un puesto de tiempo completo.
- **Horario de trabajo flexible:** posibilidad de modificar el horario de inicio y el horario de salida, estando presentes durante las horas de asistencia obligatoria establecidas por el departamento en el caso de que las hubiera.
- **Semana laboral comprimida:** Distribución de las responsabilidades de trabajo a tiempo completo a menos de 5 días a la semana o a menos de 10 días en dos semanas.
- **Trabajo a distancia:** como "empleados o empleadas móviles o desde su casa", con presencia limitada en las instalaciones regulares de la empresa.

MSD es un líder de salud global que trabaja para contribuir a la salud mundial. Mediante nuestros medicamentos, vacunas, terapias biológicas, productos de consumo y veterinarios, trabajamos con nuestra clientela operando en más de 140 países para ofrecer soluciones innovadoras de salud. **GRANDE. Total: 912 Mujeres: 532 Hombres: 380**



Banco de horas

ASOCIACIÓN ALANNA

Posibilidad de que la persona trabajadora concentre más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición para cubrir sus necesidades personales y familiares: preparación de exámenes, festividad escolar,... Dependiendo de sus necesidades, cada persona puede crear su propio banco de horas y asistir a acontecimientos o disponer de tiempo sin necesidad de utilizar los permisos establecidos.

Asociación Alanna es una entidad sin ánimo de lucro constituida el 23 de diciembre de 2002 por un grupo de mujeres. Desde entonces venimos trabajando para que la inclusión social de las mujeres sea una realidad, desarrollando para ello programas y servicios de acción social. **PEQUEÑA. Total: 53 Mujeres: 35 Hombres: 18**



Reducción voluntaria de jornada

PAUMA, S.L.

Posibilidad de solicitar una reducción de jornada por motivos personales, recibiendo la parte proporcional del sueldo, con independencia de que se den los supuestos regulados en la legislación vigente.

Pauma es una sociedad limitada especializada en la gestión de recursos sociales y educativos, que ofrece sus servicios profesionales principalmente a entidades públicas. **MEDIANA. Total: 159 Mujeres: 139 Hombres: 20**



Flexiseguridad

PHILIPS IBÉRICA, S.A.

Posibilidad de reducir la jornada habitual de tiempo completo por otras modalidades (tiempo parcial...) por un periodo de tiempo acordado por ambas partes, con el ajuste salarial correspondiente y con independencia de que se den los supuestos regulados en la legislación vigente.

PHILIPS es una empresa diversificada y dedicada a la salud y al bienestar, que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas. Es líder mundial en productos relacionados con salud, estilo de vida y alumbrado. **GRANDE. Total: 663 Mujeres: 218 Hombres: 445**



Permisos no retribuidos

ISASTUR, S.A.U. e ISASTUR INGENIERÍA S.A.

Otorgar la posibilidad a cualquier empleado o empleada del Grupo ISASTUR de solicitar el disfrute de **hasta 15 días laborales,** sin percibir remuneración por estos días. Esos días son adicionales a los establecidos en concepto de vacaciones y pueden ser disfrutados en cualquier momento a lo largo del año natural, siempre que se cuente con la aprobación de la persona responsable. Son días cotizados a efectos de la Seguridad Social.

Implantada en el sector de los montajes industriales desde 1978, Isastur, S.A.U., tiene una dilatada experiencia en el campo de la ingeniería. También es una referencia en el sector de la energía, correspondiente a la construcción de subestaciones, cogeneraciones, parque eólicos y plantas fotovoltaicas. **MEDIANA. Total: 74 Mujeres: 36 Hombres: 38**



Isastur Ingeniería desarrolla desde el año 2004 proyectos de ingeniería en el sector de la energía, especializada en subestaciones de alta y muy alta tensión, centros de transformación y distribución, subestaciones de salida y distribución de media tensión. **MEDIANA. Total: 79 Mujeres: 27 Hombres: 52**



B. MEDIDAS FLEXIBILIDAD ESPACIAL

Movilidad geográfica

ARADA INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL, S.L.

Facilitar el **cambio de turno y de movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales** relacionadas con el régimen de visitas de hijos e hijas u otras situaciones para padres o madres separados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.

Arada Ingeniería Agroindustrial presta sus servicios en las áreas de industria, agronomía, arquitectura y urbanismo, ingeniería del agua y medio ambiente y topografía, tanto a nivel nacional como internacional. **PEQUEÑA. Total: 13 Mujeres: 5 Hombres: 8**



C. MEJORAS DE LOS PERMISOS LEGALES

Incentivos a la corresponsabilidad

MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A.

En caso de nacimientos, adopciones o acogimientos ocurridos en el seno de familias formadas por trabajadores y trabajadoras de alta en la compañía y que sean cónyuges o parejas de hecho debidamente inscritas, **la empresa concede 2 días laborables de permiso retribuido al padre** (empleado en activo) de la compañía **por cada semana completa que le sea cedida por la madre** (empleada en activo) **del descanso por maternidad**.

Mantequerías Arias nació en 1848 en Asturias como una empresa familiar. Tras un largo proceso histórico de desarrollo y crecimiento, hoy forma parte del Grupo multinacional francés Savencia - Fromage & Dairy. Con diferentes marcas en el mercado español del queso, Arias es su marca enseña y líder en el sector de la alimentación en España. **GRANDE. Total: 473 Mujeres: 224 Hombres: 249**



Permiso de paternidad parcial

MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A.

Posibilidad del disfrute de la **paternidad durante 26 días a media jornada, con la elección del horario correspondiente**.

Mercedes-Benz España, Fábrica de Vitoria, donde reside la fabricación mundial de VITO y CLASE-V, posee las más avanzadas tecnologías de fabricación y un equipo de personas con un alto grado de formación técnica, motivación y entusiasmo. **GRANDE. Total: 3.377 Mujeres: 280 Hombres: 3.097**



Ampliación de permiso de paternidad

MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA

Los empleados que sean **padres** disfrutan de **un mes natural de permiso retribuido**. Para las empleadas, **el permiso de maternidad se amplía de 16 a 18 semanas**, con 2 semanas retribuidas adicionales.

Mutua Madrileña tiene como objeto el seguro obligatorio y voluntario de automóviles, el seguro de accidentes individuales de personas ocupantes de vehículos y los seguros sobre la vida. **GRANDE. Total: 1.326 Mujeres: 677 Hombres: 649**



Fomento de la corresponsabilidad

MUTUALIA MUTUACSS Nº 2

En la situación de la suspensión del contrato por paternidad, MUTUALIA amplía a su cargo, **en una semana más, el periodo de suspensión del contrato por paternidad en el supuesto de que el padre haya solicitado un permiso compartido de al menos 4 semanas**, abonando al trabajador la misma retribución que percibiría de haberse incorporado a su puesto de trabajo.

Asociación de empresarios y empresarias, sin ánimo de lucro, que colabora con la Seguridad Social mediante la gestión de servicios sanitarios, prestaciones económicas y difusión de la prevención, dirigidas a las empresas, sus personas trabajadoras y demás clientela. **GRANDE. Total: 650 Mujeres: 466 Hombres: 184**



Maternidad/Paternidad flexible

INDRA SISTEMAS, S.A.

Tras la incorporación de la baja de maternidad o paternidad, hay 3 posibilidades de flexibilidad:

- **Maternidad/Paternidad Acumulada:** Prolongar durante 30 días naturales el permiso de maternidad.
- **Maternidad/Paternidad Extendida:** Reducir la jornada el 50% cobrando el 100% del salario durante los 60 días naturales siguientes a la incorporación.
- **Maternidad/Paternidad Combinada:** Prolongar 15 días naturales el descanso por maternidad y disfrutar de una hora de reducción de jornada diaria desde la incorporación hasta los 9 meses del bebé.

Los padres podrán disfrutar de esta medida en la misma proporción que disfruten de la baja maternal o del permiso de lactancia.

Indra es una de las principales empresas globales de consultoría y tecnología y el socio tecnológico para las operaciones clave de los negocios de su clientela en todo el mundo. Desarrolla una oferta integral de soluciones propias y servicios de alto valor añadido, con una cultura única de fiabilidad, flexibilidad y adaptación a las necesidades de su clientela. **GRANDE. Total: 12.084 Mujeres: 3.808 Hombres: 8.276**



Permiso de paternidad y vacaciones

MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.

Posibilidad para los padres de acumular el permiso de paternidad y lactancia (en caso de que fuese cedido por la madre) **con la mitad del periodo vacacional.**

Martínez Lorient es una empresa cárnica líder a nivel nacional e internacional, interprovedora de Mercadona y propiedad de la mercantil Torrent Fimer, sociedad matriz de la familia Martínez. Tiene dos plantas de corte y envasado una en Cheste (Valencia) y otra en Tarancón (Cuenca) y una sala de sacrificio en Buñol (Valencia). **GRANDE. Total: 1.638 Mujeres: 868 Hombres: 770**



Sala de lactancia

RENAULT ESPAÑA, S.A. y RENAULT ESPAÑA COMERCIAL, S.A.

Salas de lactancia en todos los centros de trabajo de Renault.

Renault España es la filial del Grupo Renault dedicada a la fabricación de vehículos y órganos mecánicos. La filial cuenta con cuatro factorías: 2 en Valladolid, una en Palencia y otra en Sevilla. La sede central de la empresa en España se encuentra en Madrid. **GRANDE. Total: 11.956 Mujeres: 1.613 Hombres: 10.343**



Renault España Comercial S.A (RECSA) es la filial del Grupo Renault que se dedica a la comercialización de vehículos y piezas de recambio. En la actualidad la filial cuenta con 4 centros de trabajo, dos en Madrid, uno en Valladolid y otro en Barcelona. **GRANDE. Total: 276 Mujeres: 110 Hombres: 166**

GROUPE RENAULT

Mejoras en la reducción de jornada por guarda legal

ASOCIACIÓN ALANNA

Ampliación del tramo de edades de los menores establecidos en la normativa **para la reducción legal por guarda y custodia hasta la mayoría de edad de la hija o hijo**. Es posible disfrutar de esta medida en periodos concretos y solicitarla cuantas veces se estime necesario, aun por el mismo menor. Además, la persona decide cuántas horas quiere de reducción.

Asociación Alanna es una entidad sin ánimo de lucro constituida el 23 de diciembre de 2002 por un grupo de mujeres. Desde entonces venimos trabajando para que la inclusión social de las mujeres sea una realidad, desarrollando para ello programas y servicios de acción social. **PEQUEÑA. Total: 53 Mujeres: 35 Hombres: 18**



Mejoras en los permisos por enfermedad y dependencia de familiar **REALE SEGUROS GENERALES, S.A.**

Los empleados y empleadas pueden disfrutar de una **serie de permisos por enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge, pareja de hecho o familiares** hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- 4 días naturales y 2 días naturales adicionales cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento
- 3 días naturales adicionales en caso de requerir hospitalización
- Concesión de un día de permiso retribuido por cada día de vacaciones que el empleado solicite por atender las situaciones anteriormente indicadas
- Posibilidad de solicitar 30 días naturales no retribuidos

Tras la finalización de estos permisos, la persona puede solicitar una reducción de jornada sin reducción de salario de un máximo de 30 días naturales para cuidar a su cónyuge, pareja de hecho o familiar, siempre que acrediten el mantenimiento de la necesidad de atención a dicho familiar y que las necesidades organizativas así lo permitan.

En el caso de los **permisos para cuidado de personas dependientes, el personal** que conviva en el domicilio familiar con su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con dependencia reconocida, **podrá solicitar reducción de jornada, sin disminución de salario y con horario flexible de entrada y salida**. Dependiendo del grado de dependencia reconocido, la reducción de jornada se podrá solicitar desde 2 meses hasta cuatro meses al año y, en caso de convivir con dos personas dependientes, se podrá solicitar el año completo.

Reale Seguros es hoy una compañía de referencia en el mercado español de seguros, donde está presente desde 1988. Desde su implantación en España, Reale ha mantenido un ritmo de crecimiento sostenido, superior a la media del sector. **GRANDE. Total: 950 Mujeres: 406 Hombres: 544**



Acompañamiento a las clases y exámenes prenatales **ARADA, INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL, S.L.**
Licencias retribuidas a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.

Arada Ingeniería Agroindustrial presta sus servicios en las áreas de industria, agronomía, arquitectura y urbanismo, ingeniería del agua y medio ambiente y topografía, tanto a nivel nacional como internacional. **PEQUEÑA. Total: 13 Mujeres: 5 Hombres: 8**



Días libres **ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ**
Posibilidad de disfrutar de un máximo de **seis permisos retribuidos anualmente**, para acudir a consultas médicas y pruebas diagnósticas, tanto propias como de acompañamiento de familiares. La plantilla también dispone de **días de asuntos propios**, que se incrementan con el aumento de los años trabajados y cuya horquilla abarca entre uno y nueve días al año.

Asociación sin ánimo de lucro declarada de utilidad pública por el Ministerio del Interior. **PEQUEÑA. Total: 41 Mujeres: 30 Hombres: 11**



Horas para acompañamiento de familiares **ACEITES BORGES PONT, S.A.U. y BORGES, S.A.U.**
Permisos retribuidos para acompañamiento del padre o la madre a visitas médicas. Disponen de 15 horas para visitas de medicina general y 30 horas para consultas de especialistas.

Aceites Borges Pont, S.A.U. es una empresa dedicada a la extracción, refinado y envasado de aceites vegetales comestibles, con sede central en Tárrega (Lleida). Pertenecen al grupo familiar agroalimentario español Borges Mediterranean Group. **GRANDE. Total: 267 Mujeres: 78 Hombres: 189**
Borges, S.A.U. es una empresa dedicada a la elaboración y producción de frutos secos y frutas desecadas, cuya sede central se ubica en la ciudad de Reus (Tarragona) y pertenece al grupo familiar agroalimentario español Borges Mediterranean Group. **GRANDE. Total: 345 Mujeres: 214 Hombres: 131**



Bolsa de horas para consultas médicas **MUTUA BALEAR, Mutua Colaboradora con la S.S. nº 183**
Posibilidad de ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, durante 20 horas al año para acudir a consultas médicas propias o de hijos y ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad.

Es una asociación empresarial que autorizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, está constituida con el objeto de colaborar, bajo la dirección y tutela de dicho Ministerio, en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. **GRANDE. Total: 445 Mujeres: 314 Hombres: 131**



Protección de la salud del personal trabajador **PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.; AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A.; PEUGEOT ESPAÑA, S.A.**

Excedencia de verano para la atención de hijos/as hasta la edad escolar obligatoria. La excedencia de verano, sumada al periodo vacacional, va desde el 15 de junio al 15 de septiembre. Computa a efectos de antigüedad y se reserva el puesto de trabajo.

La Sociedad Peugeot Citroën Automóviles España, S.A, integrante del Grupo PSA Peugeot Citroën, tiene como objeto la fabricación de automóviles. Cuenta con dos centros de producción en las ciudades de Madrid y Vigo. **GRANDE. Total: 7.781 Mujeres: 1.465 Hombres: 6.306**

Automóviles Citroën España, S.A. tiene como actividad principal la comercialización, reparación y mantenimiento de vehículos automóviles, la venta de piezas de recambio y accesorios, el alquiler de vehículos y la comercialización de productos y servicios accesorios a la actividad del automóvil. **GRANDE. Total: 250 Mujeres: 48 Hombres: 202**

Peugeot España, S.A. tiene como actividad principal la comercialización, reparación y mantenimiento de vehículos automóviles, la venta de piezas de recambio y accesorios, el alquiler de vehículos y la comercialización de productos y servicios accesorios a la actividad del automóvil. **GRANDE. Total: 463 Mujeres: 112 Hombres: 35**



D. BENEFICIOS SOCIALES

Protección de la salud del personal PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.; AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A.; PEUGEOT ESPAÑA, S.A.

Las empresas del Grupo ponen a disposición de sus trabajadoras y trabajadores distintos **programas relacionados con la salud.**

- **Servicios médicos en los principales centros de trabajo, para facilitar el acceso a la asistencia médica sanitaria en el horario laboral,** evitando desplazamientos, prestan un servicio de 24 horas los 7 días de la semana:
 - Servicios profesionales de osteopatía, fisioterapia, trastornos musculoesqueléticos, otorrinolaringología, oftalmología, rehabilitación, tensión, audiometrías, electrocardiogramas...
 - Ayudas para la tramitación de la documentación necesaria para la solicitud de un grado de minusvalía o discapacidad.
 - Campañas periódicas de donación de sangre.
 - Campañas de deshabituación anti-tabáquica.
- **Programa de cobertura asistencial** que, a través de Alares Social, dispone de una serie de **servicios gratuitos para todo el personal y sus familiares directos:** ayuda personal a domicilio; tratamientos especializados a domicilio (psicología, ATS, fisioterapia, clases particulares para niños/as en caso de enfermedad), consultas telefónicas ilimitadas y anónimas a especialistas (médica, jurídica, psicológica, social y dietético-nutricional), segunda opinión médica internacional ante enfermedad grave.
- **Programa de ayudas sociales para gastos extraordinarios** como compra de gafas, dentales, audífonos, ortopédicas, psicoterapia, medicamentos, etc.
- **Protección de las mujeres embarazadas:**
 - Acumulación del permiso de lactancia.
 - Parking reservado para embarazadas cerca de sus puestos de trabajo.
 - Salas de lactancia (con discos, neveras, esterilizador de biberones y succionadores de leche) cercanas a los puestos de trabajo para que las trabajadoras puedan extender el proceso de lactancia a partir de su incorporación laboral).
 - Eventuales adaptaciones al puesto de trabajo.
 - Régimen especial de prestación de la actividad laboral: posibilidad de cambio de turno para las embarazadas o en periodo de lactancia, prioridad en la elección de fechas para utilizar la bolsa de horas que tengan a su favor, posibilidad de limitar los viajes profesionales.

La Sociedad Peugeot Citroën Automóviles España, S.A, integrante del Grupo PSA Peugeot Citroën, tiene como objeto la fabricación de automóviles. Cuenta con dos centros de producción en las ciudades de Madrid y Vigo. **GRANDE. Total: 7.781 Mujeres: 1.475 Hombres: 6.306**

Automóviles Citroën España, S.A. tiene como actividad principal la comercialización, reparación y mantenimiento de vehículos automóviles, la venta de piezas de recambio y accesorios, el alquiler de vehículos y la comercialización de productos y servicios accesorios a la actividad del automóvil. **GRANDE. Total: 250 Mujeres: 48 Hombres: 202**

Peugeot España, S.A. tiene como actividad principal la comercialización, reparación y mantenimiento de vehículos automóviles, la venta de piezas de recambio y accesorios, el alquiler de vehículos y la comercialización de productos y servicios accesorios a la actividad del automóvil. **GRANDE. Total: 463 Mujeres: 112 Hombres: 35**



Servicio de guardería

EMC COMPUTER SYSTEMS SPAIN, S.A.U.

Realizamos **2 veces al año una guardería infantil**, por la que se permite que en periodos determinados del año (en junio, cuando inician las vacaciones de verano o en diciembre, en las vacaciones de Navidad) financiada íntegramente por EMC.

Una compañía líder global que colabora con organizaciones y empresas que prestan servicios en la transformación de sus operaciones y en facilitarles su evolución hacia un modelo de Tecnología de la Información (TI) como servicio. **GRANDE. Total: 343 Mujeres: 75 Hombres: 268**



Descuentos en guardería y ludoteca*

JAZZ TELECOM, S.A.U.

Descuentos especiales para el colectivo Jazztel en una guardería cercana a la empresa y la gratuidad de una hora de ludoteca diaria que es posible emplear antes o después del horario de clases.

Jazztel es una compañía proveedora de servicios de telecomunicaciones, absorbida por Orange en 2016. **GRANDE. Total: 551 Mujeres: 209 Hombres: 34**



Descuentos especiales en guardería cercana a la empresa

LEASEPLAN SERVICIOS, S.A.U.

Acuerdo de **patrocinio firmado con una Escuela Infantil a 200 metros de la empresa**, mediante el cual los hijos/as de empleado/as pueden acceder a este centro beneficiándose de unas **condiciones preferenciales en la cuota mensual**. Horario de 7 a 19 horas y **apertura de la guardería en días no lectivos**.

LeasePlan es la compañía líder mundial en gestión de flotas y vehículos. Cuenta con 50 años de experiencia, tiene presencia en 32 países. En España estamos presentes desde 1985. **GRANDE. Total: 472 Mujeres: 272 Hombres: 200**



Servicio de ludoteca para la plantilla y clientela

GRUPO AUTOESCUELA PLACENTINA, S.A.

Con el objetivo de que el alumnado pueda asistir a las clases teóricas y prácticas, **las personas matriculadas en "Autoescuela Placentina", así como la plantilla, pueden llevar a sus hijos e hijas a un servicio de ludoteca con un descuento del 50%.**

Grupo Placentina se divide en varios departamentos: autoescuela (5 centros), escuela de conducción, escuela de maquinaria, formación e-learning, academia de oposiciones, y escuela de seguridad, emergencias, catástrofes y medio ambiente, cubriendo toda la oferta formativa en materia de seguridad industrial. **PEQUEÑA.**
Total: 17 Mujeres: 3 Hombres: 14



Ayudas por nacimiento/adopción, escolaridad y dependencia **MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA**

Ayudas de MMA a sus empleados y empleadas:

- Ayuda de 6.000€ **por nacimiento o adopción** de hijo/a a través de ticket guardería o nómina.
- Ayuda para financiar los **libros de texto**: abono del 100% del coste de los libros de texto de los hijos cursando educación obligatoria
- Ayuda por **cuidados de ascendientes dependientes**: hasta 6.000€ anuales para cubrir los gastos por cuidados necesarios de ascendientes dependientes o con minusvalía.
- Ayuda por **cuidados de descendientes con enfermedad grave o minusvalía**: hasta 6.000€ anuales para cubrir los gastos por cuidados necesarios de descendientes que sufran alguna enfermedad grave o minusvalía

Mutua Madrileña tiene como objeto el seguro obligatorio y voluntario de automóviles, el seguro de accidentes individuales de personas ocupantes de vehículos y los seguros sobre la vida. **GRANDE.** **Total: 1.326 Mujeres: 677 Hombres: 649**



Banco del tiempo

REPSOL, S.A.

“Banco de tiempo” en las tres sedes centrales de la Compañía, un servicio que **ofrece respuestas a aquellas actividades delegables que restan tiempo en la vida diaria del personal de la empresa** (reparación de calzado, duplicado de llaves, arreglos de ropa, revelado de fotografía, cambio de pilas a relojes, gestiones administrativas, gestiones relacionadas con el vehículo...). La empresa asume una cuota que cubre la realización de las gestiones más frecuentes, comunes a muchas personas y repetitivas, además de ofrecer la posibilidad de realizar otras gestiones pagando una cuota (pasar la ITV del coche, residencias para mascotas, etc.).

Empresa energética que desarrolla actividades de exploración, producción, refino, marketing y nuevas energías. **GRANDE.** **Total: 2.645 Mujeres: 1.237 Hombres: 1.408**



E. OTRAS

Figura del interlocutor/a laboral

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U.

Creación de la figura del Interlocutor/a laboral y personal, dependiente de la Mesa de Trabajo de Conciliación. Sus funciones son:

- Facilitar asesoramiento y apoyo en la resolución o canalización de las necesidades del personal en el ámbito laboral, que afecten única y exclusivamente a la conciliación de su vida personal y laboral.
- Receptor de problemas personales o familiares del personal que interfieran con su vida laboral, intermediando con la empresa para la búsqueda de las soluciones posibles.
- En caso de no poder aportar la solución directamente, trasladar la solicitud de las posibles opciones a las personas responsables de la empresa que deban aprobar o facilitar la solución.



- Gestionar la solicitud del personal en función de la importancia o adecuación con el marco de relaciones laborales.

Red Eléctrica (REE) es el transportista único y operador del sistema eléctrico español. Sus funciones son garantizar la continuidad y seguridad del suministro eléctrico, coordinar el sistema de producción y transporte, el desarrollo, ampliación y mantenimiento de las instalaciones y gestionar el tránsito de electricidad entre sistemas exteriores. **GRANDE. Total: 1.725 Mujeres: 411 Hombres: 1.314**



Desplazamiento al lugar de trabajo

PAUMA, S.L.

El tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo contabiliza como jornada laboral.

Pauma es una sociedad limitada especializada en la gestión de recursos sociales y educativos, que ofrece sus servicios profesionales principalmente a entidades públicas. **MEDIANA. Total: 159 Mujeres: 139 Hombres: 20**



Protección a víctimas de violencia de género

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.; AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A.; PEUGEOT ESPAÑA, S.A.

El Grupo PSA firmó en 2005, junto a todas las organizaciones sindicales con representación en sus centros de trabajo, un **acuerdo específico en materia de reconocimiento de derechos a las mujeres víctimas de maltrato**, que ampliaba las recogidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Las medidas recogidas en el acuerdo son las siguientes:

- Posibilidad de **elección de turno**, si la trabajadora está sometida a régimen horario.
- Posibilidad de **elección de horario de trabajo**, si existen varios, que le permita una mayor protección personal y/u organización de su vida personal.
- Posibilidad de disfrute de **reducción de jornada hasta en un 50%**.
- **Trabajo a distancia**.
- **Adaptación de las fechas vacacionales** en los casos concretos en los que su derecho de protección o de asistencia social lo justifiquen.
- Concesión de los **permisos necesarios** para el desarrollo de las funciones administrativas, judiciales o médicas necesarias para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social.
- Posibilidad de **recolocación en una entidad del mismo grupo empresarial**.

Además de estas medidas de protección, el Grupo forma parte de la Red de Entidades por una Sociedad Libre de Violencia de Género, promovida por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, comprometiéndose a difundir la campaña “Hay Salida” y el teléfono 016 de ayuda a las mujeres víctimas de maltrato.

La Sociedad Peugeot Citroën Automóviles España, S.A, integrante del Grupo PSA Peugeot Citroën, tiene como objeto la fabricación de automóviles. Cuenta con dos centros de producción en las ciudades de Madrid y Vigo. **GRANDE. Total: 7.781 Mujeres: 1.475 Hombres: 6.306**



Automóviles Citroën España, S.A. tiene como actividad principal la comercialización, reparación y mantenimiento de vehículos automóviles, la venta de piezas de recambio y accesorios, el alquiler de vehículos y la comercialización de productos y servicios accesorios a la actividad del automóvil. **GRANDE. Total: 250 Mujeres: 48 Hombres: 202**

Peugeot España, S.A. tiene como actividad principal la comercialización, reparación y mantenimiento de vehículos automóviles, la venta de piezas de recambio y accesorios, el alquiler de vehículos y la comercialización de productos y servicios accesorios a la actividad del automóvil. **GRANDE. Total: 463 Mujeres: 112 Hombres: 35**



5 Conclusiones

En relación al tipo de medidas **de conciliación que predominan en las empresas según su tamaño**, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Son **las empresas grandes** las que **en mayor medida implementan medidas de conciliación y corresponsabilidad**. La mayor tradición de las grandes empresas de aplicar políticas de igualdad puede obedecer a distintas razones: económicas (mayor margen de beneficios), culturales (algunas son multinacionales, con la matriz en otros países donde las políticas de igualdad tienen más tradición) y son, además, las empresas donde tiene más fuerza la Representación Legal de las trabajadoras y los trabajadores (RLT), con mayor capacidad en la negociación colectiva, con convenios que han incluido mejoras sustanciales en las condiciones laborales y en materia de igualdad de género.
- En todos los casos, **predominan las medidas de flexibilidad temporal o espacial**. El horario flexible de entrada y/o salida y el trabajo a distancia son las únicas medidas coincidentes en grandes, medianas y pequeñas empresas, por lo tanto son las medidas que cuentan con un mayor grado de implantación.
- El **horario flexible de entrada y salida es la medida más utilizada tanto en la gran empresa (78,0%) como en la pequeña empresa (60%)**, mientras que **el trabajo a distancia es la medida más utilizada en la mediana empresa (63,2%)**.
- **Las grandes empresas tienen entre sus medidas más implementadas las relativas a los beneficios sociales y mejoras en la calidad del empleo**: las ayudas económicas por nacimiento o escolaridad (68,3%) y el descuento en productos y servicios (52,4%).
- **Las grandes empresas cuentan con medidas más estandarizadas de flexibilidad temporal**, como son la **jornada intensiva los viernes** o en determinadas fechas y la **jornada intensiva en los meses de verano**, así como **los permisos no retribuidos**, como excedencias, vacaciones sin sueldo o días sin sueldo, **que dan un amplio margen a las trabajadoras y los trabajadores para ausentarse de la empresa por motivos personales** (para estudiar, para ejercer el voluntariado, para el cuidado de otras personas, etc.) durante un tiempo determinado.
- Sin embargo, **las medianas y pequeñas coinciden en flexibilizar la jornada de forma individualizada**, permitiendo que el personal la organice con autonomía. Frente a las medidas más estandarizadas de las grandes empresas, los horarios personalizados son más usados en empresas con menos personal.
- En cuanto a las **medidas relativas a las mejoras de los permisos legales**, destaca la **mediana empresa**, que **contempla la ampliación del permiso de paternidad y la posibilidad de ausentarse de la empresa por cuidados** (para reuniones escolares,

enfermedades de hijos/as acompañamiento médico a personas dependientes o a pruebas médicas en embarazo de alto riesgo, etc.).

En relación al tipo de **medidas de conciliación que predominan en los distintos sectores**, se pueden extraer las siguientes **conclusiones**:

- Son **las empresas del sector energético** las que **en mayor medida implementan medidas de conciliación y corresponsabilidad**. Ofrecen un amplio abanico de medidas, entre las que destacan las medidas de flexibilidad temporal (hasta 8 medidas) y el trabajo a distancia como medida de flexibilidad espacial, que se sitúan en los primeros puestos. Destacan también las medidas relativas a beneficios sociales y ayudas extrasalariales y, en último término, las mejoras a los permisos legales.
- En todos los casos, **predominan las medidas de flexibilidad temporal o espacial**: el horario flexible de entrada y/o salida y el trabajo a distancia son las únicas medidas coincidentes en todos los sectores, por lo tanto son las medidas que cuentan con un mayor grado de implantación. Son medidas utilizadas incluso por aquellos sectores que en principio presentan mayores dificultades organizativas para su adopción, como es el del comercio y los transportes. Como se ha explicado anteriormente, las medidas de flexibilidad temporal y espacial en estos sectores se adoptan principalmente para el personal de oficina, que no está sujeto a un puesto de atención directa al público.
- **Dentro de las medidas de flexibilidad temporal, la medida más utilizada es el horario flexible de entrada y salida, que se sitúa en el primer puesto del ranking en los siguientes sectores: agroalimentario** (85,7%, compartido con trabajo a distancia), **energético** (80%, compartido con trabajo a distancia, jornada intensiva en verano y adaptación de los horarios de descanso para comer), **industrial** (73,3%), **de servicios a empresas** (66,7%, compartido con trabajo a distancia), **comercio y transporte** (76,9%, compartido con ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad) y **tecnológico** (69,2%, compartido con permisos no retribuidos).
- Sin embargo, el **sector de servicios sanitarios, educativos y recreativos y el Tercer sector**, comparten en el primer puesto del ranking otra medida de flexibilidad temporal: la **distribución personalizada de la jornada**, con un 71% y un 77,8% de implantación respectivamente.
- Sólo el sector de **banca/finanzas y seguros** tiene como medida más implementada una relativa a los **beneficios sociales: las ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad** (80,0%), situándose el horario flexible de entrada y salida en segunda posición (73,3%).
- **Las medidas de flexibilidad espacial están presentes en todos los sectores, siendo el trabajo a distancia la más utilizada. Destacan el sector agroalimentario y el de servicios a empresas/consultoría/actividades profesionales, que tienen entre los primeros puestos del ranking el trabajo a distancia** (lo implementan un 85,7% y 66,7%

de las empresas respectivamente), las **videoconferencias** (64,3% en el sector agroalimentario) y la **movilidad geográfica** (50,0% en el sector de servicios a empresas/consultoría/actividades profesionales).

- Las medidas relativas a los beneficios sociales y mejoras en la calidad del empleo son implementadas en mayor medida en los sectores agroalimentario, energético, industrial, de banca/finanzas/seguros, comercio y transporte y tecnológico. Entre las más implementadas, se encuentran las ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad y los descuentos en compras de productos y servicios.
- En cuanto a las medidas relativas a las mejoras de los permisos legales, la más implementada es la ampliación del permiso de paternidad (50% en el sector agroalimentario, 60% en los sectores energético y de banca/finanzas/seguros y 46% en el sector tecnológico). Aparecen también en orden de importancia las mejoras de los permisos de lactancia y maternidad.

La influencia del sector y el tamaño de las empresas en relación a las políticas de conciliación parece obedecer a las siguientes tendencias:

Los sectores que tienen **más medidas implementadas**: energético, banca/finanzas/seguros y comercio y transporte, son los sectores que a su vez, hay un **absoluto predominio de la gran empresa** (97%). En cuanto a la mayor o menor presencia de mujeres, mientras que el sector energético y el de comercio y transportes cuentan con una menor representación femenina (34% y 44%), el sector financiero y asegurador cuenta con una mayor presencia femenina (55%).

Los sectores que **menos medidas implementan** (Servicios sanitarios, servicios a empresas y tercer sector) son sectores en los que **predomina la mediana y pequeña empresa** (63% de medianas y pequeñas empresas). En todos estos sectores es mayoritaria la presencia femenina (62%, 53% y 70%, respectivamente).

En cuanto al tipo de medidas, obedecen, en líneas generales, a la capacidad como empresa de articular las políticas de igualdad por el coste económico que supone implementar este tipo de medidas, más que al tipo de actividad que desarrollan. Parece que **el factor más influyente es el tamaño**, mientras que el sector determina algunas medidas concretas como las relativas a los turnos (aparecen en el sector agroalimentario, aunque no en el industrial) o los beneficios sociales.

De acuerdo con estos datos, la mayor o menor presencia de mujeres y hombres, determina algunas políticas relativas a las mejoras de los permisos. Así por ejemplo, las empresas de los sectores con menos presencia femenina (como el tecnológico y energético) que tienen entre sus medidas más implementadas las mejoras en los permisos legales, coinciden en mejorar el permiso de paternidad antes que el de maternidad y lactancia o la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de personas dependientes. Por el contrario, los sectores agroalimentario y de banca/finanzas/seguros, que cuentan con mayor presencia femenina, adoptan en mayor medida la mejora en los permisos de maternidad y lactancia.

En base a estos datos, parece que la apuesta por fomentar la corresponsabilidad no se encuentra entre las medidas más aplicadas por las empresas, sino que más bien los RRHH de cada entidad ofrecen medidas en función de la estructura de su propia plantilla.

Las pequeñas y medianas empresas, que pertenecen mayoritariamente al sector servicios, y con mayor presencia femenina, apuestan por la atención más personalizada a las necesidades individuales (distribución personalizada de la jornada, trabajo a distancia).

