



2017/2020

Berdintasuna eta Kontziliazio Erantzunkidea

Impacto de la Covid 19 en las políticas de igualdad y conciliación corresponsable en las empresas de Gipuzkoa

Elaborado por

 **ikertalde**

Índice

Presentación	3
1.- Características de la investigación y cifras de participación	4
1.1.- Objetivos de la prospección y ámbitos de análisis	4
2.- Efectos de la Covid 19 en el empleo de las empresas	6
2.1.- Una mirada al empleo de las empresas y la posición de las mujeres en el empleo	6
2.2.- Resumen de resultados 2020	7
3. Impacto de la Covid 19 en el desarrollo de los Planes de Igualdad	15
3.1.- Políticas de igualdad de mujeres y hombres de las empresas del panel	15
3.2.- Resumen de resultados 2020	18
4. Efectos de la COVID 19 en las medidas de conciliación en las empresas	21
4.1.- Grado de desarrollo de las medidas de conciliación en las empresas	21
4.2.- Resumen de resultados 2020	25
5. Nuevas formas de trabajo en las empresas de Gipuzkoa: impacto de la COVID 19 en el teletrabajo	32
5.1.- El teletrabajo: medida estrella con luces y sombras	32
5.2.- Resumen de resultados 2020	34
6. Empresas que solicitan asesoramiento en igualdad y conciliación corresponsable	36
7. Apuntes para la reflexión	38

Presentación

En el marco de la iniciativa Berdintasuna eta Kontziliazio Erantzunkidea, una de las líneas de intervención desarrolladas aborda la prospección en las empresas de Gipuzkoa, para conocer sus políticas de gestión de personas y sus percepciones sobre la igualdad de mujeres y hombres en el empleo. Esta línea se inicia en 2016-2017, con el diseño realizado por la UPV-EHU de un cuestionario dirigido a conocer realidades y percepciones de la igualdad y la conciliación en el ámbito laboral. Este cuestionario, aplicado inicialmente a 300 empresas en una primera prospección y 600 en una segunda, permitió obtener una imagen de la situación de las empresas del territorio en este ámbito en 2017.

En 2019, se realiza una prospección complementaria, con carácter de panel, a las 600 empresas de la segunda investigación, y se obtiene así una imagen de la evolución de algunas políticas de gestión de personas relacionadas con la igualdad y de la utilización de las medidas de conciliación en las organizaciones.

En 2020, ante la irrupción de la pandemia, se plantea una nueva prospección a las empresas del panel (520), para conocer el impacto de la Covid 19 en sus políticas y medidas para la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación corresponsable, con objeto de identificar posibles nuevas necesidades y definir estrategias de intervención adaptadas a la nueva realidad.

La investigación cuyos resultados se incluyen en este documento se ha llevado a cabo en **noviembre de 2020**, por lo que recoge la principal afectación a las empresas de la pandemia, la más generalizada e intensa, pero no la totalidad del impacto de la Covid 19, que se encuentra todavía afectando seriamente al tejido económico general y, en particular, a determinados sectores y actividades.

En la prospección han participado **460 empresas**, de las 520 del panel de 2019, lo que otorga a la encuesta un error muestral máximo de $\pm 4,55\%$, con un intervalo de confianza del 95,5%.

1.- Características de la investigación y cifras de participación

1.1.- Objetivos de la prospección y ámbitos de análisis

La prospección realizada en 2019 al panel de empresas permitió obtener una imagen de la evolución de las políticas de igualdad y conciliación en los últimos dos años, centrada en una serie de cuestiones clave:

- la **segregación horizontal** de mujeres y hombres en el empleo, asociada tanto a ramas de actividad (de forma simplificada: feminización de los servicios y masculinización en el sector industrial o de la construcción) como a áreas dentro de las propias empresas (feminización de las áreas de administración, limpieza... frente a masculinización de las áreas de mantenimiento o seguridad, independientemente del sector),
- la escasa participación de las mujeres en los ámbitos de decisión y responsabilidad (**segregación vertical**), incluso en organizaciones con alta presencia de mujeres en su plantilla,
- el grado de formalización de políticas o medidas para impulsar la igualdad en la organización: elaboración o vigencia de un **plan para la igualdad, protocolos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo**, establecimiento de objetivos de equilibrio de mujeres y hombres en el personal, etc.
- la implantación de **medidas de conciliación** que faciliten compaginar el empleo remunerado con el ámbito personal y familiar,
- así como una serie de cuestiones relacionadas con la percepción de las personas que responden al cuestionario (responsables de los ámbitos de personal o administración, en su mayoría) respecto a la corresponsabilidad, las medidas consideradas más útiles para la organización, etc.

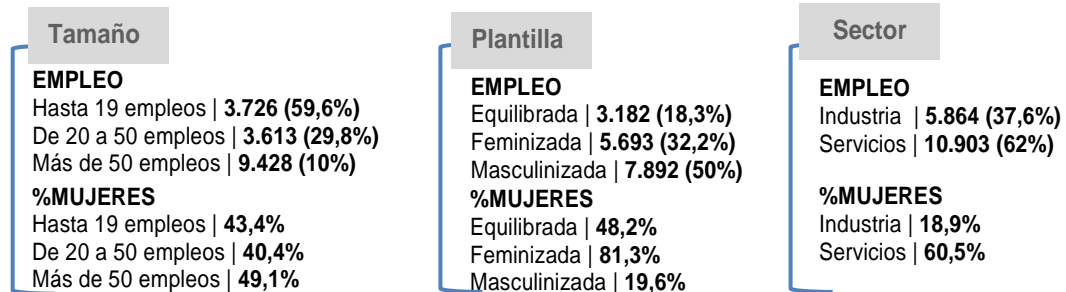
En 2020, junto con la preocupación por conocer cómo estaba afectando la Covid a esta evolución, y valorar así la necesidad de adaptar las políticas a la nueva situación, surge otra más básica: valorar los efectos de la pandemia en la propia existencia del empleo de las mujeres y hombres que trabajan en esas organizaciones, así como en sus condiciones (temporalidad, ERTes).

460 empresas de Gipuzkoa que emplean a un total 16.767 personas (46% mujeres) han participado en la investigación sobre el impacto de la Covid 19 promovida en el marco del proyecto Berdintasuna eta Kontziliazio Erantzunkidea (BKE).

Total de empresas participantes: 460 (88,5% de respuestas obtenidas)

Empleo total: 16.767 personas (46% mujeres)

Perfil de las empresas participantes en la investigación



NOTA: "Según datos EUSTAT de empresas y empleo en Gipuzkoa se encuentran empleadas un total de 305.596 personas, trabajando en el sector industrial el 24%, un total de 73.128 empleos.

Teniendo en cuenta las 460 empresas analizadas, el empleo registrado por las empresas pertenecientes al sector industrial suponen el 35% (de los 16.767 empleos recogidos, 5.864 pertenecen al sector de la industria).

La muestra panel en términos de error muestral alcanza un nivel del $\pm 4,5\%$ para el conjunto de empresas

El proyecto BKE cuenta con un panel de empresas que han participado en las investigaciones de 2017, 2019 y 2020 promovidas por el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Este panel permite **analizar la evolución de las políticas y medidas de igualdad y conciliación corresponsable en las empresas.**

Objetivo 2020: conocer cómo la Covid 19 ha impactado en la evolución en los dos últimos años en las políticas y medidas de igualdad y conciliación corresponsable en las empresas, dónde se encuentran las principales dificultades y, a partir de los resultados ofrecer el apoyo y las herramientas necesarias para evitar que el impacto de la pandemia modifique en sentido negativo y de forma más permanente las desigualdades de mujeres y hombres en el empleo en Gipuzkoa.

Las principales variables de análisis son el tamaño empresarial, el sector (industrial o servicios) y el predominio de mujeres/hombres en la plantilla (masculinizada más del 60% hombres; feminizada más del 60% mujeres; equilibrada), así como el análisis longitudinal: resultados en el año 2017, 2019 y 2020.

Se ha obtenido un 88,5% de respuesta (panel inicial 520 empresas). Un 5,4% del total son empresas inactivas o cierres (28 empresas: 471 empleos -43,3% mujeres).

2.- Efectos de la Covid 19 en el empleo de las empresas

2.1.- Una mirada al empleo de las empresas y la posición de las mujeres en el empleo

Mujeres y hombres se sitúan de forma desigual en el mercado laboral, presentando las mujeres una posición de desventaja en diferentes ámbitos: desde una menor presencia en el trabajo remunerado (tasa de actividad más reducida), hasta unas condiciones retributivas inferiores, pasando por una mayor concentración en un número más reducido de sectores y de tipos de empleo, mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial, predominio absoluto en las reducciones de jornada o excedencias por cuidados, etc. En la prospección se incluye alguna información básica que permite valorar estas cuestiones en las empresas del panel.

Así, las empresas que han participado en la investigación reflejaban esta situación desigual antes de la Covid: tomando como referencia el empleo de 2019, **las mujeres suponían el 45,4% del empleo total**, con una presencia claramente inferior en el sector industrial (el 18,5% del empleo industrial estaba ocupado por mujeres) y mayoritaria en el sector servicios (59,3% del total). Además, **el 64% de las mujeres estaban empleadas en tres sectores**: “servicios sociales” (atención en residencias...), hostelería y comercio al por menor, **mientras que los hombres presentaban un empleo más distribuido**, confirmando así **la segregación horizontal y el desigual espectro de oportunidades para el empleo** presente también en el tejido económico guipuzcoano. Respecto a **la segregación vertical, entre 2017 y 2019 se aprecia un notable incremento de mujeres en puestos directivos** (de media, en las empresas del panel las mujeres pasan de ocupar un 22% de los puestos de dirección/gerencia a un 31%), **aunque se sigue manteniendo esta segregación**:

- **Solo en el 39% de las empresas las mujeres se encuentran presentes de forma equilibrada** (al menos un 40%) en las estructuras de dirección/gerencia (y en el caso de las empresas con más empleo -más de 50-, la proporción es inferior, 30%).
- Hay además, **un 43% de empresas que no cuenta con ninguna mujer entre los puestos directivos**.
- La proporción de mujeres en puestos de dirección se mantiene **lejos de su participación en el conjunto del empleo** (más de 24 puntos porcentuales de diferencia).

La Covid 19, de acuerdo con los resultados del panel, **ha impactado en esta situación de forma múltiple**:

- en cuanto al volumen total de empleo, **ha roto la tendencia creciente** observada entre 2017 y 2019, **registrándose una ligera pérdida de empleo** (-0,5%), que **afecta con más fuerza al empleo masculino**, que pierde un 1,2%, y limita el crecimiento del empleo de las mujeres al 0,3% (en los dos años precedentes había crecido un 5,3%),
- ha contribuido aún más a la **concentración del empleo de las mujeres en el área de “servicios sociales”**, generador del escaso crecimiento del empleo observado,
- pero además, **ha incrementado la precarización del empleo de las mujeres**: el saldo de crecimiento del 0,3% se obtiene por la pérdida de empleo fijo (corresponde a las mujeres el 54,8% del empleo indefinido perdido, y el total del saldo positivo de empleo es temporal. Además, el 45,3% de este crecimiento corresponde a jornadas parciales; mientras que la pérdida de empleo de los hombres tiene un componente temporal notable (el 71% del empleo perdido por los hombres era temporal).
- respecto a las personas trabajadoras que mantienen el empleo pero se encuentran en **situación de ERTE**, en noviembre de 2020 tenían personal en esta situación el 25% de las empresas, y **esta situación afectaba más a los hombres que a las mujeres** (el 54% de los puestos ocupados por hombres en esas empresas y el 49% del empleo de las mujeres, y son hombres el 64% del personal total en ERTE en noviembre). En los primeros meses de pandemia, sin embargo, el empleo de las mujeres fue más afectado
- **no parece haber impactado en la segregación vertical**: el 98% de las empresas señala que no ha afectado al número de mujeres en puestos de dirección y/o responsabilidad, y las empresas en las que ha aumentado son más que las que informan de que ha disminuido, aunque su número en ambos casos es residual.

2.2.- Resumen de resultados 2020

Contrataciones y despidos

EFFECTOS INMEDIATOS | Impacto negativo de la Covid 19 en el empleo de las empresas de Gipuzkoa que rompe la tendencia creciente que se advertía de los últimos años, si bien afecta de forma muy desigual a las empresas según su actividad (industria) y tamaño (de 20 a 50 empleos). Respecto a su composición, las masculinizadas son las más afectadas globalmente por esta pérdida de empleo, medida estrictamente en número de puestos de trabajo, no en su calidad.

Análisis cuantitativo del empleo

Dinámica del empleo según año de la prospección. Evolución 2017-2019

Edición	TOTAL EMPLEO
Edición 2020	16.767
Edición 2019	16.852
Edición 2017	16.188
Variación 2020-2019	-0,5
Variación 2020-2017	+3,6
Variación 2019-2017	+4,1

Base: 460 empresas

Dinámica del empleo según tamaño, plantilla y sector. Evolución 2017-2019

	2020-2019	2020-2017	2019-2017
Total	-0,5	3,6	4,1
Tamaño			
Hasta 19 empleos	-0,9	-3,2	-2,3
De 20 a 50 empleos	-3,1	6,2	9,7
Más de 50 empleos	0,7	5,5	4,7
Plantilla			
Equilibrada	-1,5	2,3	4,0
Feminizada	2,4	7,1	4,5
Masculinizada	-2,1	1,7	3,9
Sector			
Industria	-1,5	3,7	5,3
Servicios	0,1	3,5	3,5

NOTA: se trata de efectos medidos en noviembre de 2020. Los impactos se siguen produciendo en la actualidad.

Incremento y descenso del empleo. Las pérdidas de empleo en 2020 se centran en las empresas de menor dimensión (y sobre todo de 20 a 50 empleos), así como las dedicadas al sector industrial y con plantillas equilibradas o masculinizadas.

En el sector servicios, considerado en su conjunto, las pérdidas significativas de hostelería y comercio se compensan por las contrataciones de los servicios sociales, por lo que globalmente la industria resulta más afectada, a nivel cuantitativo.

Por el contrario, las empresas de más de 50 empleos, de servicios y feminizadas concentran el crecimiento del empleo, a nivel cuantitativo.

Cambio de tendencia: analizando la evolución de los 3 últimos años se percibe que en 2020 hay un evidente cambio de tendencia. Si entre los años 2019 y 2017 el empleo en las empresas participantes presentaba un incremento del 4,1%, el impacto de la COVID 19 ha provocado un decremento del -0,5% en el último año analizado.

NOTA: La comparativa 2020-2019 se refiere a octubre 2019-noviembre 2020

Dinámica del empleo por sexo según año de la prospección. Evolución 2017-2019

Edición	Total Empleo	Mujeres		Hombres	
Edición 2020	16.767	7.708	46,0%	9.059	54,0%
Edición 2019	16.852	7.683	45,6%	9.169	54,4%
Edición 2017	16.188	7.299	45,1%	8.889	54,9%
Variación 2020-2019	-0,5	0,3		-1,2	
Variación 2020-2017	+3,6	5,6		1,9	
Variación 2019-2017	+4,1	5,3		3,1	

Mujeres	Evolución del empleo en las mujeres		
	2020-2019	2020-2017	2019-2017
Total	0,3	5,6	5,3
Tamaño			
Hasta 19 empleos	-0,7	-1,8	-1,1
De 20 a 50 empleos	0,6	10,8	10,1
Más de 50 empleos	0,6	6,9	6,2
Plantilla			
Equilibrada	-5,2	2,1	7,8
Feminizada	1,9	7,1	5,1
Masculinizada	1,6	4,8	3,2
Sector			
Industria	1,7	10,5	8,7
Servicios	0,1	4,8	4,7

Hombres	Evolución del empleo en los hombres		
	2020-2019	2020-2017	2019-2017
Total	-1,2	1,9	3,1
Tamaño			
Hasta 19 empleos	-1,0	-4,2	-3,2
De 20 a 50 empleos	-5,5	3,4	9,4
Más de 50 empleos	0,8	4,2	3,4
Plantilla			
Equilibrada	2,2	2,6	0,4
Feminizada	4,8	7,0	2,1
Masculinizada	-3,0	0,9	4,0
Sector			
Industria	-2,3	2,2	4,5
Servicios	0,0	1,6	1,6

Las dinámicas de empleo en el período analizado reflejan diferencias significativas en la evolución de las mujeres y los hombres, con una caída destacada en ambos casos, si bien el saldo entre los hombres es de carácter negativo (-1,2) y ligeramente positivo en las mujeres (0,3).

Al analizar de forma general la evolución cuantitativa del empleo en los últimos años los resultados muestran:

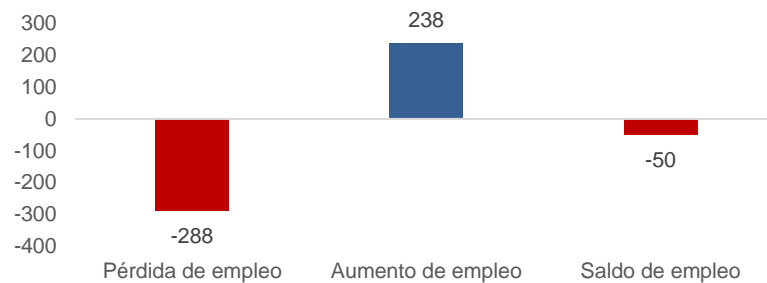
- En el **caso de las mujeres** un impacto negativo destacado en la tendencia que se venía observando entre 2017 y 2019, período que muestra una evolución positiva (5,3%) que se reduce considerablemente fruto de las consecuencias de la COVID 19, llegando hasta el 0,3. La dinámica en 2020 ha sido positiva en general excepto en las empresas más pequeñas (-0,7%) y en las de plantilla equilibrada (-5,2).
- En el **caso de los hombres**, el impacto ha sido muy relevante ya que de una dinámica positiva entre 2017 y 2019 (incremento del 3,1%), la incidencia de la pandemia ha provocado un decremento en 2020 del -1,2%. El impacto ha sido mayor en la industria (-2,3%), en las empresas masculinizadas (-3,0%) y de 20 a 50 empleos (-5,5%).

No obstante, es necesario profundizar en estos resultados a fin de analizar la calidad del empleo que se ha generado y perdido.

En 2020, el saldo total de despidos y nuevas contrataciones durante la pandemia ha perjudicado al empleo de los hombres, si bien los empleos ganados por las mujeres son de carácter temporal. Puede así apuntarse a una mayor precarización del empleo femenino. El empleo perdido de los hombres era principalmente temporal (71%), mientras que el de las mujeres era indefinido en su totalidad (el temporal perdido en algunas organizaciones se ve ampliamente recuperado en otras empresas).

Análisis cualitativo del empleo

Saldo de empleo 2020: pérdida versus incremento (c.a.)



Efecto de la COVID 19 en el empleo. Saldos por sexo (c.a.)

	Saldo de empleo (aumento/descenso)		
	Total	Mujeres	Hombres
	-50	64	-114
Tamaño			
Hasta 19 empleos	-62	-22	-40
De 20 a 50 empleos	-37	15	-52
Más de 50 empleos	49	71	-22
Plantilla			
Equilibrada	-57	-31	-26
Feminizada	73	93	-20
Masculinizada	-66	2	-68
Sector			
Industria	-54	-5	-49
Servicios	4	69	-65

Saldo de empleo: De forma general, el saldo de empleo al comparar los resultados de empresas que han incorporado plantilla y aquellas que han perdido empleo es de -0,3%, si bien en el caso de los hombres el saldo es del -1,3% y, en sentido contrario, las mujeres arrojan un balance ligeramente positivo (0,3%).

Al profundizar en estos resultados se observa que los hombres han visto disminuir su empleo en empresas de todas las dimensiones, en los dos sectores analizados, servicios y actividades industriales, y en los tres modelos de plantilla (masculinizada, feminizada y equilibrada).

En el caso de las mujeres, ha aumentado el empleo en las empresas de mayor dimensión (a partir de 20 empleos, y en mayor medida en las de más 50 empleos), en el sector Servicios (rama servicios sociales) y en empresas feminizadas principalmente.

Saldo por tipo de contratación: Incremento de la temporalidad en las empresas del panel

Analizando los resultados por tipo de contratación se observa que tanto mujeres como hombres han visto decrecer el empleo indefinido, en empresas de cualquier dimensión, sector y tipo de plantilla (feminizada, masculinizada o equilibrada).



Efecto de la COVID 19 en el saldo de empleo de las MUJERES (despidos, nuevas contrataciones) según tipo de contrato y jornada

	Saldo M.	Temporal	Indefinido	Jor. Parcial	Jor. Completa
	64	104	-40	29	35
Tamaño					
Hasta 19 empleos	-22	-11	-11	-11	-11
De 20 a 50 empleos	15	15	0	25	-10
Más de 50 empleos	71	100	-29	15	56
Plantilla					
Equilibrada	-31	-19	-12	-17	-14
Feminizada	93	120	-27	42	51
Masculinizada	2	3	-1	4	-2
Sector					
Industria	-5	-4	-1	-2	-3
Servicios	69	108	-39	31	38

Efecto de la COVID 19 en el empleo de los HOMBRES (despidos, nuevas contrataciones) según tipo de contrato y jornada. 2020

	Saldo V.	Temporal	Indefinido	Jor. Parcial	Jor. Completa
	-114	-81	-33	-1	-113
Tamaño					
Hasta 19 empleos	-40	-16	-24	-2	-38
De 20 a 50 empleos	-52	-46	-6	-7	-45
Más de 50 empleos	-22	-19	-3	8	-30
Plantilla					
Equilibrada	-26	-13	-13	-7	-19
Feminizada	-20	-17	-3	1	-21
Masculinizada	-68	-51	-17	5	-73
Sector					
Industria	-49	-42	-7	7	-56
Servicios	-65	-39	-26	-8	-57

Pese a que el empleo masculino ha registrado una reducción más fuerte entre el empleo temporal (casi 3 de cada 4 empleos perdidos eran temporales), en el empleo de las mujeres las pérdidas se han producido en la contratación indefinida, lo que supone un mayor impacto sobre el empleo de calidad.

En su conjunto, si entendemos que en torno a un tercio del empleo asalariado de la CAE es temporal, el efecto de la Covid 19 en las empresas del panel ha sido incrementar la temporalidad, ya que los nuevos contratos son básicamente temporales (el saldo de contrataciones y despidos).

Se incrementa el empleo de las mujeres durante la pandemia, pero ¿de qué empleo hablamos?

Como se señalaba más arriba, aunque decrece el empleo indefinido en hombres y mujeres, es preciso destacar que la incidencia es mayor en las mujeres, puesto que suponen el 54,8% de los empleos fijos perdidos cuando son el 46% del empleo total de las empresas del panel.

Por otro lado, el nuevo empleo de las mujeres se concentra en la modalidad de contratos temporales.

Se mantiene la parcialidad de las jornadas como característica del empleo de las mujeres, aunque con menor intensidad

La inmensa mayoría de la pérdida en los empleos de hombres son contratos a jornada completa, mientras que el incremento del empleo de las mujeres corresponde en un 45% a empleos a jornada parcial.

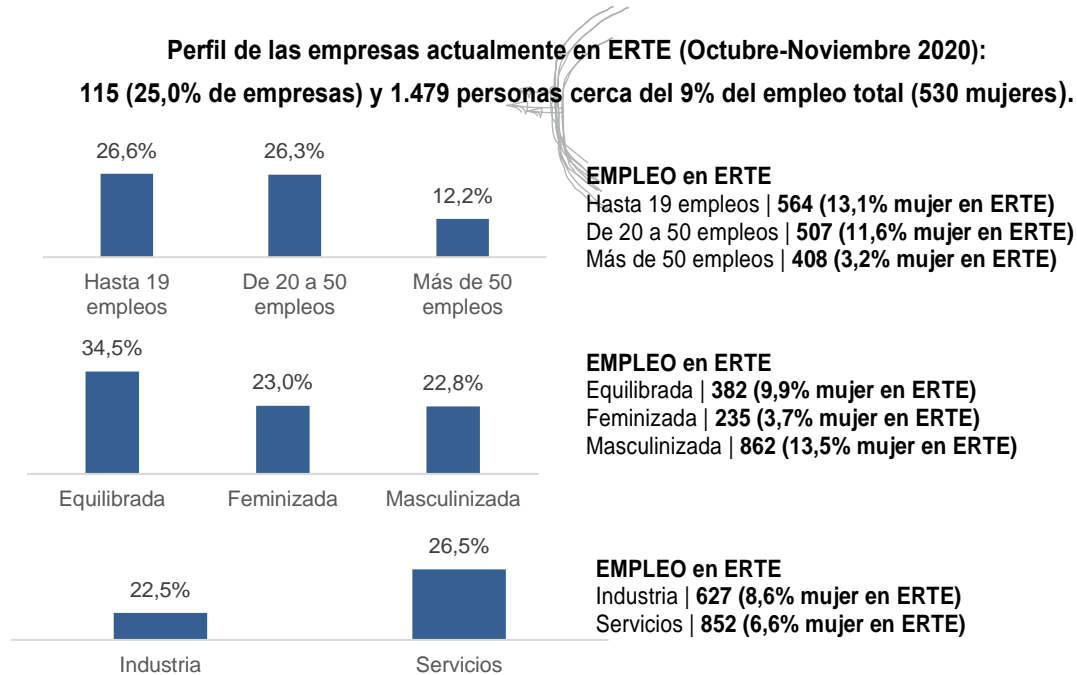


Esta proporción se encuentra en un punto intermedio entre la situación global de las mujeres de la CAE en el empleo que cuentan con jornadas parciales (algo menos del 30%), y la proporción habitual de mujeres de los nuevos contratos a tiempo parcial (en torno al 67% en los últimos dos años).

Con todo ello, y dado que se trata además de empleo temporal, no solo se mantiene, sino que se refuerza, la precariedad en el empleo de las mujeres, el cual se genera, además, en sectores feminizados, con peores condiciones salariales.

Empresas y empleo afectado por ERTes

115 empresas y 1.479 empleos del panel de empresas están actualmente en ERTE; situación que incide más en el empleo de los hombres que en el de las mujeres (10,5% del empleo masculino y cerca del 7% del femenino). Las empresas afectadas son principalmente de comercio y hostelería.



Las empresas en ERTE en el momento de la prospección se caracterizan por contar con una plantilla equilibrada, con menos de 50 personas; y se adscriben al sector servicios; si bien 1 de cada 5 empresas de la industria también se encuentra afectada por estos expedientes de regulación de empresa.

Dentro del sector servicios, las empresas vinculadas a la actividad comercial y de hostelería y alojamiento copan el 84,2% de los ERTes y el 74% de los empleos en esta situación.

Las empresas de la metalurgia, dentro de la industria, son las más afectadas, 1 de cada 4; mientras que las empresas destinadas a la construcción de equipos y material para el transporte son las menos afectadas (8,3% de las empresas que desarrollan esta actividad).

Desde una mirada interna de las empresas que están en esta situación, los empleos afectados por ERTes alcanzan al 51,7% del total de sus plantillas; 53,6% de los hombres frente al 48,8% de las mujeres; así como al 92% del personal que trabaja en áreas relacionadas con la venta de bienes y servicios; y al 59% de la plantilla en puestos de producción de bienes y prestación de servicios.

Total empleos afectados por ERTes y peso dentro de la plantilla (octubre-noviembre (c.a. y % horizontal)

Total	1.479	51,7%
Dirección y Gerencia	22	10,3%
Administración, personal...	91	46,7%
Ventas, comercial...	208	91,6%
Desarrollo de productos, servicios	43	13,2%
Taller, fabricación, prestación de servicios	1115	58,7%

Las empresas actualmente en ERTE no solo tienen a la mitad de su plantilla en esta situación, sino que han experimentado un saldo negativo en su empleo de 131 personas, es decir, el 45,5% de todo el empleo perdido en las empresas del panel. Esto pone el foco de preocupación en estas empresas y en su futuro próximo.

Saldo de empleo neto en las empresas actualmente en ERTE por sexo (c.a.)

	Total	Mujeres	Hombres
Total	-131	-43	-88
Tamaño			
Hasta 19 empleos	-48	20	-28
De 20 a 50 empleos	-69	-21	-48
Más de 50 empleos	-14	-2	-12
Plantilla			
Equilibrada	-30	-18	-12
Feminizada	-40	-18	-22
Masculinizada	-61	-7	-54
Sector			
Industria	-37	-4	-33
Servicios	-94	-39	-55

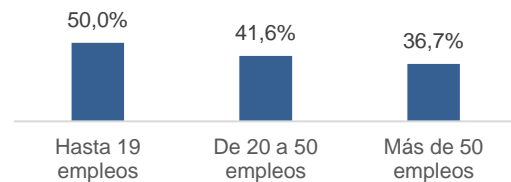
Un 34% de las empresas actualmente en ERTE han perdido también empleo; 131 personas sobre un total de plantilla que alcanza a 2.859 personas. De forma general, el saldo de empleo es de -4,6%: en el caso de los hombres el saldo es del -5,0% y del -4,0% entre las mujeres.

Los hombres han visto disminuir su empleo en empresas de todas las dimensiones, particularmente entre las de 20 a 50 empleos, en los dos sectores analizados, servicios y actividades industriales, y en los tres modelos de plantilla (masculinizada principalmente).

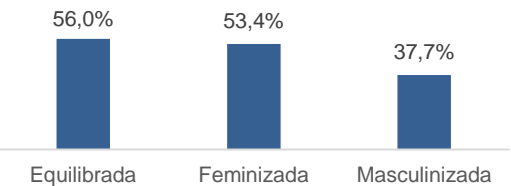
En el caso de las mujeres, la pérdida del empleo se ha registrado entre las empresas de menos de 50 empleos; con plantilla feminizada y/o equilibrada y en el sector servicios.

Sin embargo, al inicio de la pandemia, el recurso a los ERTes por parte de las empresas afectó más al empleo de las mujeres, en la medida que cerca de 1 de cada 3 empleos ocupados por mujeres pasaron por esta situación frente al 29% del empleo masculino. Esta variabilidad en la situación obliga a mantener el análisis hasta la finalización de la situación de pandemia, ya que el diferente impacto en el empleo de mujeres y hombres resulta muy volátil.

Perfil de las empresas en ERTE (Marzo-Septiembre 2020): 212 (46,1% de empresas) y 5.162 personas, cerca del 31% del empleo total (2.512 mujeres).



EMPLEO en ERTE
Hasta 19 empleos | 1.530 (49,0% mujer en ERTE)
De 20 a 50 empleos | 1.032 (29,7% mujer en ERTE)
Más de 50 empleos | 2.600 (27,8% mujer en ERTE)



EMPLEO en ERTE
Equilibrada | 731 (22,1% mujer en ERTE)
Feminizada | 2.172 (37,7% mujer en ERTE)
Masculinizada | 2.259 (27,7% mujer en ERTE)



EMPLEO en ERTE
Industria | 1.739 (28,0% mujer en ERTE)
Servicios | 3.423 (33,4% mujer en ERTE)

Empresas y empleos en ERTE (situación actual/anterior) del sector servicios. Algunas ramas de actividad

	ERTE Octubre-Noviembre		ERTE Marzo-Septiembre	
	Empresas	Empleos	Empresas	Empleos
Sector servicios	76	852	152	3.423
Comercio y hostelería	84,2%	74,1%	72,4%	47,0%
Servicios Sociales	2,6%	13,5%	5,9%	40,4%

El perfil de las empresas que estuvieron en ERTE con anterioridad no difiere mucho del perfil de las que lo están actualmente, si bien existen diferencias en cuanto a su dimensión (más afectadas inicialmente las empresas de menos de 20 empleos) y de sector (más afectadas las de servicios).

1 de cada 2 empresas de 19 empleos o menos ha estado en ERTE como consecuencia de la COVID 19, frente al 26,6% que suponen las que lo están en la actualidad. Las empresas con plantilla equilibrada y feminizada han sido las que más se vieron afectadas por estos expedientes de regulación de empresa; situación que alcanzó al 53% de estas empresas

En lo que a grandes sectores se refiere, las empresas de servicios que estuvieron en ERTE duplican, en términos porcentuales, a las que lo están en la actualidad: 53% frente al 26,5% actual; sin embargo, el peso relativo de las empresas relacionados con las actividades comerciales y de hostelería en situación de ERTE fue menor inicialmente debido a la importante afectación inicial de las empresas de servicios sociales.

Al inicio de la pandemia, el empleo afectado por las empresas en ERTE alcanzaba a $\frac{3}{4}$ partes de su plantilla: suponían respectivamente el 72,3% (hombres) y el 75,7% (mujeres) del empleo de las empresas con expedientes de regulación de empleo; frente al 50% actual -53,6% hombres y 48,8% mujeres-.

Por áreas de empresa, la situación actual y anterior difiere en la medida en que, aunque afectó más a las áreas de producción y prestación de servicios (87,5% de su empleo) así como a la de ventas o área comercial (83,4%); el área de administración y/o personal se vio también muy afectada inicialmente (72,7%).

3.- Impacto de la Covid 19 en el desarrollo de los Planes de Igualdad

3.1.- Políticas de igualdad de mujeres y hombres de las empresas del panel

La prospección al panel de empresas en el período 2017-2019 buscaba conocer la situación y evolución de las políticas de las empresas en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación desde diferentes perspectivas:

- Las **estrategias “formalizadas”** en las organizaciones. Se incluyen en esta dimensión la elaboración y vigencia de planes de igualdad y la existencia de protocolos frente al acoso sexual o por razón de sexo. El interés de esta información es doble: por un lado, permite arrojar luz sobre cuestiones sobre las que no hay datos oficiales; y por otro, facilitan un punto de partida para valorar hasta qué punto las respuestas de las y los responsables de las empresas respecto a la situación y evolución de la igualdad de mujeres y hombres se asienta sobre bases con una vocación mayor de permanencia, o responden a percepciones o intenciones que pueden tener un carácter más puntual o volátil;
- La percepción sobre las **políticas de selección/contratación y promoción** que se desarrollan en las organizaciones buscando un mayor equilibrio de mujeres y hombres en el empleo. En concreto se preguntaba a las empresas si en las nuevas contrataciones existía una preocupación o estrategia para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la empresa y si se consideraba que las mujeres tenían las mismas oportunidades de promoción que los hombres (estas percepciones se contrastaban con la “situación real” de las mujeres y los hombres en cada organización).
- La valoración sobre las **políticas de conciliación de las empresas**, sobre su diseño y su utilización por las trabajadoras y trabajadores, buscando conocer su adaptación a las necesidades de las y los trabajadores, identificar puntos críticos, posibilidades de desarrollo futuro, etc.

En la prospección sobre el impacto de la Covid 19, la investigación se ha centrado en las estrategias formalizadas (y más concretamente en la planificación en igualdad) y en las políticas de conciliación¹, analizando la afectación en la contratación y promoción desde una perspectiva factual (datos cuantitativos sobre nuevas contrataciones y participación de las mujeres y los hombres en el área de gerencia/dirección), debido a la necesidad de focalizar los esfuerzos en ámbitos determinados.

En esta presentación, se incluyen breves referencias a los resultados más significativos de la evolución 2017-2019 y el impacto de la pandemia en esta evolución.

¹ Se analiza en un apartado específico, junto con la evolución de su disposición y utilización.

Estrategias y procedimientos formalizados²

- La evolución en el número de empresas con **planes para la igualdad de mujeres y hombres** (o en proceso de elaboración) es notable en el período 2017-2019, pasando **del 11,9% al 15,2%** en esos dos años, con un 7,3% más de empresas en proceso de elaboración. También lo es (y en proporción superior) la formalización del tratamiento de la violencia contra las mujeres en el empleo, pasando los **protocolos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo del 19% de las empresas al 29%**. Esta evolución positiva se encuadra en un momento de cambio del marco normativo que obliga a que todas las empresas de más de 50 empleos cuenten con Plan de Igualdad³ antes de marzo de 2022, lo que sin duda ha ayudado a poner en la agenda de muchas empresas esta planificación.
- Los **efectos de la Covid** en este ámbito **son de carácter negativo**, tanto para las empresas con plan para la igualdad, el 13,9% se han visto obligadas a dejar de aplicar o limitar sus planes (y casi un 6% han debido revisar sus contenidos); como para aquellas en fase de elaboración (15,2% limitadas en su ejecución y 6,1% con necesidad de adaptación).

Percepción sobre selección/contratación y promoción de las mujeres

- Las respuestas proporcionadas por las empresas del panel apuntaban a un notable incremento en la sensibilización sobre **el interés de equilibrar la composición de mujeres y hombres en las plantillas**, que pasó **del 16,9% al 30,2%** en 2 años, aunque se mantiene minoritario. El mercado laboral de Gipuzkoa, y la situación de las empresas del panel, continúan reflejando, como se ha señalado ya, la segregación horizontal, por sectores y actividades, del empleo de mujeres y hombres, y el aumento en la sensibilización sobre la conveniencia de equilibrar las plantillas no ha tenido una correspondencia en un aumento real de este equilibrio en el período 2017-2019.
- Los efectos de la Covid en este ámbito inciden en el **mantenimiento de la segregación horizontal**, al incrementar el empleo de las mujeres en el sector servicios, y en la rama de servicios sociales, donde ya se venían encontrando sobrerrepresentadas, además de generar otros efectos negativos (temporalidad del empleo, jornadas parciales), que inciden directamente en la precariedad laboral y en la brecha salarial.
- Respecto a las **posibilidades de promoción de las mujeres**, también entre 2017-2019 **aumenta notablemente la valoración positiva de la oportunidad de su promoción en las empresas del panel**, que alcanza al 72,3% de las empresas en 2019 (10 puntos más que en 2017). Dado que esta percepción se sitúa a gran distancia de la realidad (entre otros datos que abundan en esta situación, en un 43% de las empresas no hay ninguna mujer en puestos directivos), cabe enmarcar este dato en esa no asunción o no consciencia de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional, en entornos productivos que son valorados como “neutros” por las empresas.

² Como se ha señalado ya, no se ha preguntado en esta prospección sobre la evolución de los protocolos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo por la necesidad de focalizar la investigación, aunque diferentes investigaciones señalan el potencial agravamiento de esta violencia en el contexto del confinamiento, debido a la reducción del número de personas en las empresas, las mayores posibilidades de acoso sin testigos, la mayor vulnerabilidad en el empleo...

³ La obligación de la existencia de protocolos frente al acoso sexual o por razón de sexo es anterior, pese a lo cual no se ha venido cumpliendo de forma sistemática.

- Esta falta de correspondencia entre los datos del empleo y las percepciones que las empresas tienen sobre su propia predisposición o sensibilización hacia la superación de determinadas brechas laborales -segregación horizontal y segregación vertical, principalmente, evidenciadas en el acceso al empleo, contratación y promoción- puede permitir varias lecturas, entre las que se destacan:
 - o La escasa variabilidad en la composición de las estructuras de las empresas (tamaño de plantilla sin grandes variaciones, escasa movilidad de las personas con salidas voluntarias que pueden dejar puestos de responsabilidad vacantes, etc.- hace que sean pocas las posibilidades de adoptar acciones positivas, por ejemplo, o medidas con un impacto de género determinado.
 - o El compromiso con la igualdad de mujeres y hombres se evidencia principalmente en las empresas en el desarrollo de medidas para la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado, no entrándose a abordar otro tipo de medidas que implican aflorar prácticas de desigualdad.

Políticas para la conciliación

- En relación con las políticas de conciliación, el **40,2% de las empresas del panel diseñaban en 2019 sus medidas atendiendo a las necesidades de sus trabajadoras y trabajadores** (casi 2 puntos más que en 2017), y **se decantaban principalmente por incorporar medidas de flexibilidad horaria y de jornadas** (el 72% y el 63% de las empresas veían favorablemente este tipo de medidas en 2019). Para aproximarse a la integración de la corresponsabilidad⁴ en el enfoque de las políticas de conciliación, se preguntaba sobre la conveniencia de impulsar que los hombres utilizaran las medidas de conciliación disponibles para poder compaginar el empleo y los cuidados: **el 66,8% de las empresas consideraba conveniente impulsar esta mayor utilización de las medidas por su plantilla masculina.**

El análisis **del impacto de la Covid 19** se ha centrado en conocer el interés de las empresas por favorecer la **corresponsabilidad de los hombres en el cuidado**: los resultados no son definitivos ya que en 2020 se ha ampliado la pregunta. Si en 2019, 2 de cada 3 empresas valoraban positivamente este impulso, lo que suponía que un tercio de las empresas no lo consideraran necesario o relevante, en 2020 3 de cada 10 lo consideran innecesario, pero además hay un importante segmento de empresas que valora que lo que realizan en esta materia es suficiente (45,7% de las empresas). Teniendo en cuenta la escasa utilización real por parte de los hombres de las medidas disponibles, así como la actual coyuntura, que lleva a algunas empresas a considerar particularmente difícil en este momento promover esta participación de sus trabajadores en los cuidados (12,8%), la promoción de la corresponsabilidad de los hombres para con los cuidados se perfila como otra de las líneas de trabajo con dificultades para ser abordada adecuadamente por las empresas. Sin impulsar este enfoque, el desarrollo de las medidas para la conciliación no hace sino reforzar los roles de género, y con ello ahondar en las desigualdades de género preexistentes.

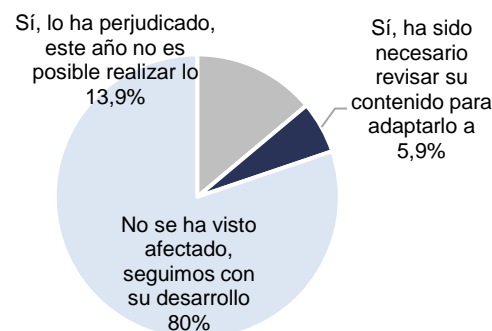
⁴ También se preguntaba por el desarrollo de medidas con un coste para las empresas, como los permisos de maternidad y paternidad superiores a la normativa laboral, así como la utilización de las medidas por mujeres y hombres, cuestiones que se desarrollan en el apartado específico de medidas de conciliación.

3.2.- Resumen de resultados 2020

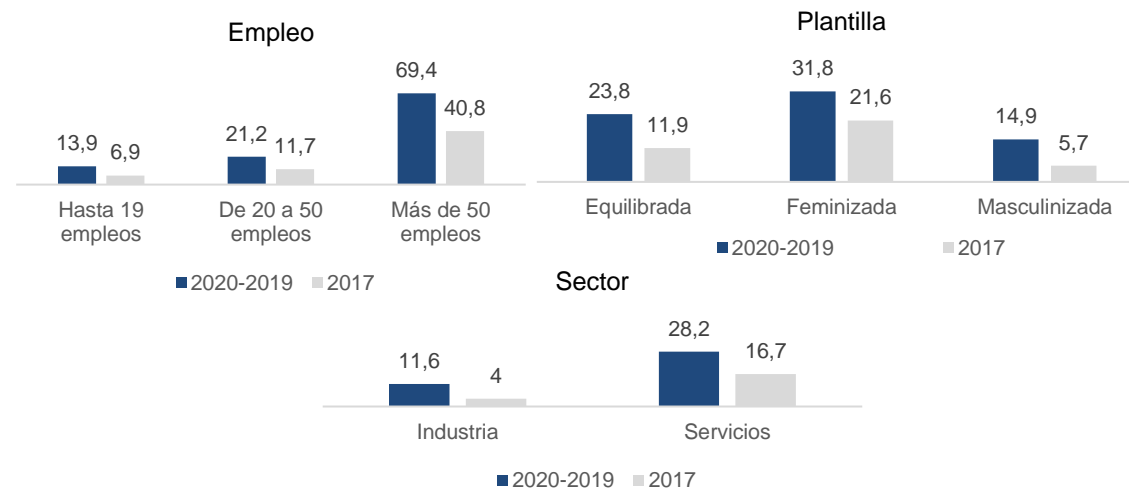
Planes de Igualdad

El 14% de las empresas participantes con planes de igualdad en fase de elaboración retrasan/paralizan su diseño como consecuencia del impacto de la COVID 19 y, entre aquellas que ya disponían de estrategias más consolidadas, el 6% ha precisado adaptarlas a la nueva situación.

Impacto de la COVID19 en el desarrollo/elaboración del Plan de Igualdad



Empresas con Plan de Igualdad o en fase de elaboración. Evolución 2017-2020



De las 460 empresas participantes, el 22% dispone en 2020 de planes de igualdad o se encontraban en su fase de diseño/diagnóstico, no solo entre las empresas con más de 50 empleos (69,4% de este tramo), sino también en empresas de 20 a 50 empleos (21,2%) y hasta 19 empleos (13,9%).

La evolución inicialmente positiva en el mayor desarrollo de planes en las empresas se ha visto afectada de forma significativa por la COVID 19. Concretamente, en torno al 20% de los casos las estrategias de igualdad en las organizaciones se han paralizado o han sufrido modificaciones:

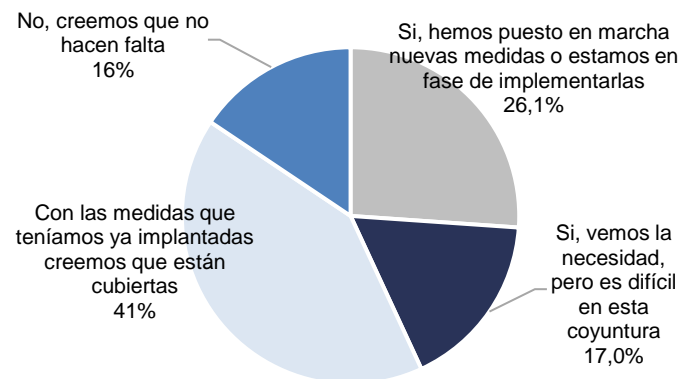
- **Entre las empresas con Planes de Igualdad**, en el 13,2% de los casos la situación generada por la pandemia ha perjudicado la aplicación de las acciones previstas para 2020 y no ha sido posible implementarlas. En algunos casos (6%) ha sido preciso readaptar las estrategias inicialmente establecidas (planes de contingencia).
- Por su parte, entre las **empresas que se encontraban en fase de elaboración de estos planes**, no ha sido posible avanzar con esta estrategia en el 21,3% de los casos.

Será necesario seguir prestando atención al impacto de la COVID 19 todavía en 2021 y ver de qué forma las empresas van adaptándose a la nueva situación.

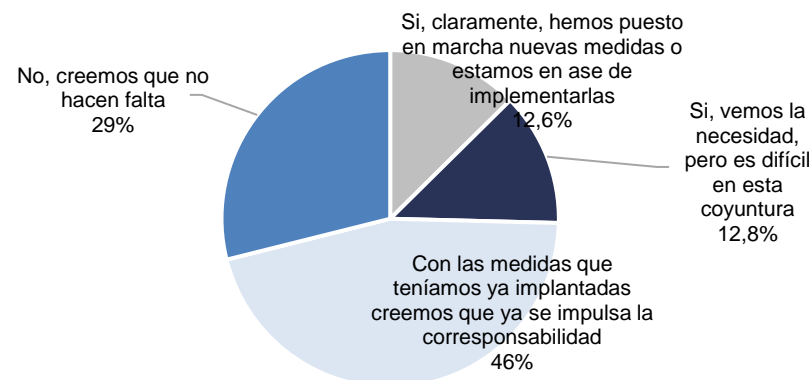
Percepciones y actitudes en materia de igualdad y conciliación

Una parte destacada de las empresas participantes (43%) considera que la COVID 19 ha provocado la puesta en marcha de medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional, aunque la coyuntura dificulta su implementación.

¿Considera que la COVID19 hace necesarias en su empresa medidas que faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y laboral?



¿Considera que la COVID19 hace necesarias en su empresa medidas para favorecer la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado?



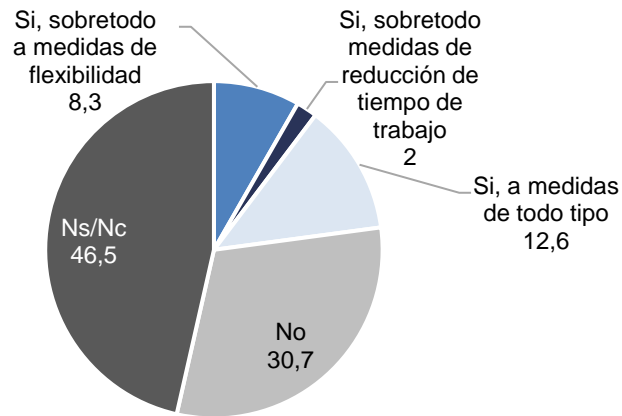
Son las organizaciones de mayor dimensión (+50 empleos), con plantillas masculinizadas y del sector industrial las que mayor número de medidas han puesto o van a poner en marcha para hacer frente a la COVID 19. En general, el 41,4% considera que las medidas ya activadas en la empresa (pre-COVID) pueden cubrir las necesidades de conciliación de la plantilla, y más del 15% señala que no son necesarias.

Por otro lado, son también las más grandes (22,4%), con plantilla equilibrada (23,8%) y las que trabajan en el sector Servicios (19,9%) las que consideran que, a pesar de la necesidad, la coyuntura actual puede dificultar su implementación.

Destacar que un 12,6% apunta que la empresa ha puesto o en está en fase de activar medidas para favorecer la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado, principalmente en las empresas más pequeñas (13,5%), con plantilla masculinizada (17,1) y dedicada a actividades industriales.

Se trata, en cualquier caso, de un segmento muy reducido de empresas. Como se ha apuntado ya, las investigaciones muestran que las empresas masculinizadas presentan más medidas que no son utilizadas por la mayoría de su personal (hombres) y tienen por tanto un impacto menor; mientras que en las empresas feminizadas, la utilización de las medidas por parte de las mujeres, les lleva a ser más cuidadosas con las medidas que implantan, y más conscientes de las dificultades de su implantación en la actual coyuntura.

¿Cree que la COVID19 va a hacer que los hombres se acojan más a medidas de conciliación?



No obstante, la valoración sobre la influencia de la COVID 19 a la hora de que los hombres se acojan más a medidas de conciliación queda mayoritariamente en el aire: no se considera que la pandemia va a incentivar (30,7%) o se desconoce su posible incidencia (46,5% NS/NC).

En cualquier caso, casi el 23% señala que los hombres se acogerán a cualquier tipo de medida, aunque las que afectan a los ingresos (reducción del tiempo de trabajo) se prevén en mucha menor proporción que las relativas a la flexibilidad.

Ello apunta al menor uso por parte de los hombres, frente a las mujeres, de aquellas medidas para la conciliación que supongan un impacto negativo sobre su salario lo que, evidentemente, contribuye al mantenimiento de la brecha salarial.

4.- Efectos de la COVID 19 en las medidas de conciliación en las empresas

4.1.- Grado de desarrollo de las medidas de conciliación en las empresas

Uno de los principales objetivos de la investigación iniciada en 2017 se centraba en conocer el grado de desarrollo de las medidas de conciliación en las empresas de Gipuzkoa. El objetivo de éstas es facilitar que trabajadoras y trabajadores puedan compaginar mejor su vida laboral, personal y familiar, a través de una diversidad de instrumentos de diferente naturaleza y efectos.

Algunas de las llamadas medidas de conciliación vienen marcadas por la normativa laboral (en particular las relativas a permisos y excedencias o reducciones de jornada relacionadas con la maternidad/paternidad y los cuidados de menores y dependientes), tanto de aplicación general como la definida en los convenios colectivos de las empresas.

En la prospección realizada, se han identificado medidas que pueden agruparse en:

- **Medidas de flexibilidad temporal** relacionadas con el momento en el que se trabaja **aplicadas de forma habitual**: sobre la misma “carga” horaria, definida a nivel diario, semanal o mensual, las y los trabajadores pueden optar por el momento en el que desarrollan su actividad. Esta flexibilidad puede ser limitada (horquillas de horarios de entrada y salida, del tiempo de comida... pero con la exigencia de un número determinado de horas/día), o más amplia (trabajar más unos días y no otros, realizar cómputo de horas mensual, etc.).
- **Medidas de flexibilidad temporal para adaptarse a situaciones específicas**, como jornadas intensivas en período estival, flexibilidad en las vacaciones, o la posibilidad de dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar, etc.
- **Medidas de flexibilidad física**, que suponen la posibilidad de desarrollar el trabajo en otro espacio físico que no es la propia empresa. Incluye el trabajo a domicilio, y particularmente el teletrabajo, así como el trabajo en otros centros,
- **Medidas de reducción del tiempo de trabajo**: parcial (reducciones de jornada, jornadas de tiempo parcial) o total (permisos y excedencias, por tiempos diferentes), que impactan directamente sobre el salario, además, de hacerlo también de modo indirecto sobre las posibilidades de promoción o incluso de mantenimiento del empleo.
- **Otras medidas de apoyo**, que no afectan a la conciliación en cuanto al tiempo dedicado al empleo, pero si **reducen la necesaria dedicación a otras tareas** -domésticas, de cuidados...-: como la disponibilidad de comedores (evita la preparación de comidas y/o facilita su consumo rápido, favoreciendo salidas más tempranas); los servicios de guardería (próximos o en las propias empresas, que reducen los tiempos de desplazamiento); o las ayudas económicas que facilitan contratar servicios de cuidados, entre otras.

La prospección realizada se ha centrado en determinadas medidas, conociendo la existencia de una amplia variedad de opciones, en muchos casos adaptadas a necesidades específicas generadas por la naturaleza de las actividades desarrolladas (temporalidad, horarios, lugar de prestación del servicio...), por el ciclo vital y las necesidades asociadas de las personas que conforman las organizaciones (con menores o mayores dependientes, en proceso de desarrollo profesional o personal...), así como por las propias características de la empresa (dimensión, ubicación, rentabilidad...).

En particular, se ha querido conocer la disponibilidad de **medidas asociadas a la flexibilidad**, que no suponen un coste económico para la empresa⁵ pero requieren una determinada cultura organizacional (relaciones basadas en la confianza, la autogestión o la responsabilidad personal, herramientas para la coordinación y el seguimiento no presencial...), **medidas asociadas al tiempo de trabajo**, que suponen **un coste económico para la empresa** cuando se remunera este tiempo no trabajado (permisos de maternidad o paternidad superiores a los legales, permisos retribuidos por cuidados) **o un coste económico para las y los trabajadores** cuando no se remunera (reducciones de jornada, jornadas parciales, permisos no retribuidos), así como algunas de las **medidas de apoyo** ya señaladas.

En el panel realizado en 2019 se preguntaba igualmente por la evolución por otras políticas relacionadas con la conciliación de trabajadoras y trabajadores: la utilización de la política de luces apagadas (las luces se apagan a una hora determinada en las empresas, evitando la prolongación de la jornada laboral) y la práctica de no realizar reuniones fuera del horario laboral habitual. Si la segunda (mantener las reuniones en horario laboral) era muy mayoritaria en las empresas, e incluso había registrado un incremento respecto a 2017 (casi un 5% más de empresas seguían esta política, que alcanzaba al 81% del total), en el caso de la política de luces apagadas se observó una reducción de su utilización (-4% en dos años), alcanzando en 2019 a cerca del 57% de las empresas del panel.

Si en la prospección inicial el número de medidas disponibles se consideró un elemento importante para valorar la situación de las empresas de Gipuzkoa, el análisis de los resultados obtenidos llevó a procurar una mayor focalización del fenómeno, al observarse que frecuentemente las empresas masculinizadas y de mayor dimensión disponían de un mayor número de medidas, pero se ignoraba su grado de utilización⁶. Se incluyó entonces en la investigación información sobre la disponibilidad de las medidas en las diferentes áreas, que unida al conocimiento de la distribución del empleo por sexo en cada área permitía conocer mejor esta cuestión.

En 2020 se ha preguntado a las empresas si la Covid les ha llevado a implantar (o eliminar) algunas medidas de conciliación, y en el caso de que hayan implantado nuevas medidas, en cuántas mujeres y en cuántos hombres se podía dar el impacto de estas medidas. Aunque no supone, en muchos casos, un conocimiento real de las desigualdades de género, al no concretarse el número de mujeres y hombres que han utilizado estas medidas (así, la existencia de flexibilidad de horarios de entrada y salida también para los hombres no significa que la utilicen, y menos que la usen para aumentar su participación en los cuidados, por ejemplo llevando o recogiendo a hijas e hijos del colegio), si define cierto cambio “formal”, ya que anteriormente solo se contemplaban en determinadas áreas de la empresa. Debe en cualquier caso insistirse que, sobre todo el uso de aquellas medidas que tienen un impacto directo sobre el salario y, además, un impacto indirecto en las posibilidades de promoción, son escasamente utilizadas por los hombres. Los usos desiguales de las medidas vienen condicionados por los roles de género y la normalización de la consideración social del salario de las mujeres como “secundario” dentro de los hogares.

⁵ En el caso del teletrabajo, la normativa recientemente aprobada puede generar determinados costes para las empresas.

⁶ Experiencias de planificación en igualdad de empresas industriales apuntaban a un desarrollo notable de las medidas de flexibilidad y reducción del tiempo de trabajo, aplicadas de forma exclusiva en las áreas de administración/gestión, altamente feminizadas.

Medidas de flexibilidad temporal (horario y vacaciones):

- **Entre 2017 y 2019 se observa un incremento** limitado en cuanto al número de nuevas empresas que incorporan medidas de flexibilidad⁷, pero **muy relevante respecto al número de empresas que implantan estas medidas al conjunto de su personal y no las limitan a determinadas áreas**. Estos incrementos van desde cerca del 10% en el caso de las reducciones de tiempo de comida, la flexibilidad de vacaciones o las jornadas intensivas hasta en torno al 20% en los horarios flexibles y las jornadas comprimidas. La proporción de empresas que cuentan con este tipo de medidas en 2019 se sitúa entre el 81,3% de las empresas con flexibilidad en las vacaciones⁸ (medida en la que además participa la totalidad de la empresa en el 75% de los casos) hasta el 36,3% de las empresas con reducción del tiempo de comida (solo aplicable al conjunto de la empresa en el 29% de los casos).
- La Covid 19 tiene un impacto significativo en estas medidas, **al incrementar notablemente el número de empresas que las ponen en marcha por primera vez**. Se incorporan así a estas medidas una proporción notable de empresas: un 14% aplican por primera vez horarios flexibles, un 9% la reducción en el tiempo de comida, algo más del 5% han implantado ahora las jornadas comprimidas o las jornadas estivales intensivas y un 4% adicional ha facilitado la flexibilidad en la disposición de las vacaciones.
- En cuanto a cómo ha afectado este incremento al empleo de mujeres y hombres, se observa que es la flexibilidad en los horarios de entrada y salida la que impacta en un mayor número de trabajadoras y, en particular, trabajadores: esta medida ha afectado al 32% del empleo de las empresas que la han puesto en marcha. Aunque la jornada intensiva estival se ha aplicado a casi 2 de cada 3 empleos, al ser menos las empresas que la utilizan su impacto global es menor. En todas las medidas de flexibilidad hay un mayor número de hombres que de mujeres afectados por cada medida, y sólo en el caso de las jornadas comprimidas, pese a que afecta a un número superior de hombres, la medida es de aplicación a una proporción superior de las mujeres que trabajan en esas. Por sectores, son más las empresas industriales las que han implantado en mayor medida estas medidas de flexibilidad por la Covid, y por ello son más los hombres afectados por estas medidas, pese a que, en la mayoría de los casos (salvo en jornada comprimida estival o flexibilidad de vacaciones) la proporción de mujeres afectados es claramente superior, lo que apunta al mantenimiento, también en estas nuevas empresas, de áreas con un mayor acceso a medidas de conciliación, en las que las mujeres son mayoritarias (administración, gestión...), perpetuando la idea de que son las mujeres las que “concilian”.

⁷ Entre las empresas participantes en 2020 el crecimiento solo se produjo en las jornadas comprimidas y en las jornadas intensivas estivales, no en los horarios de entrada y salida o la reducción del tiempo de comidas.

⁸ La posibilidad de salir del trabajo por emergencias familiares es la medida que se aplica en casi la totalidad de las empresas, y en la práctica totalidad de las áreas.

Medidas de reducción parcial del tiempo de trabajo:

- Más del 70% de las empresas ofrecían la posibilidad de jornadas reducidas a través de dos instrumentos diferentes: la reducción de jornada y las jornadas a tiempo parcial. La evolución en el período 2017-2019 muestra **una reducción de varios puntos porcentuales en la adopción de esta posibilidad** (que podría ir ligada a la evolución positiva de la economía en el período o a la adopción de otras medidas de conciliación no tan gravosas para la persona), pero también la misma **tendencia hacia la apertura de estas medidas a nuevas áreas de la empresa**.
- La Covid 19 ha tenido también un impacto en el impulso de este tipo de medidas, incorporándose en 2020 un 3% (jornadas reducidas)⁹ y un 3,7% (jornadas a tiempo parcial) de nuevas empresas a estas medidas. Más hombres¹⁰ que mujeres han tenido acceso a las mismas, pero mientras que en el trabajo a tiempo parcial el porcentaje de empleo afectado es limitado pero significativo (casi el 30% del total), en la reducción de jornada el empleo afectado no llega al 4%

Medidas de reducción del tiempo de trabajo total (ausencia temporal)

- Permisos **de maternidad/paternidad por encima de la normativa**: son pocas las empresas que cuentan con estas medidas, y su evolución en el período 2017-2019 fue de ligera reducción, particularmente en el caso de los permisos de paternidad. La notable ampliación de los permisos de paternidad que se ha dado legalmente en los últimos años podría estar detrás de esta reducción. En 2020, ha continuado la reducción, de forma más significativa en el caso de los permisos de paternidad, aunque como ya se ha señalado anteriormente, lo relevante es la utilización que hacen de las medidas mujeres y hombres.
- En el período 2017-2019 las empresas habían reducido la aplicación de las **excedencias por motivos personales o familiares**, y en este caso no se observaba el incremento en las áreas que podían beneficiarse de la medida que sí se percibía, de forma ligera, en los permisos ampliados de maternidad/paternidad. Hay que tener en cuenta que, mientras las primeras suponen la pérdida del salario correspondiente, los últimos son permisos retribuidos al 100%. La Covid 19 ha aumentado el número de empresas que aplican esta medida, aunque se mantiene por debajo de su incidencia en 2017. Más mujeres que hombres han utilizado esta medida a raíz de la pandemia, que ha afectado al 19,3% del empleo de las mujeres y el 10,8% del empleo de los hombres que trabajan en estas empresas, lo que supone también que los salarios de las mujeres, que ya son inferiores, se han visto además más impactados.
- **Permisos retribuidos y no retribuidos por cuidados**: estas medidas se han introducido en la investigación de 2020. Dado que entre las respuestas posibles se encontraba la de “se mantiene igual” (o no procede...) es posible identificar también el cambio introducido por la pandemia. En ambos casos, el impacto de la Covid es muy limitado en términos absolutos: solo un 2% más de empresas en el caso de los permisos no retribuidos, y un 0,9% en el caso de los permisos retribuidos. Sin embargo, mientras los permisos no retribuidos han sido solicitados por un 60% de las mujeres empleadas en esas empresas -un 19% de los hombres- los permisos retribuidos se solicitan más por hombres que por mujeres -en términos absolutos y relativos. Nuevamente, esta realidad impacta sobre las rentas de las mujeres y sus posibilidades de autonomía económica y personal, ahondando además en la brecha salarial.

⁹ Existe un derecho legal a reducir la jornada por diferentes motivos que todas las empresas deben respetar. Al introducir la incorporación de la medida como impacto de la Covid se están identificando casos de empresas que no se lo habían planteado (en principio por no haber tenido ninguna solicitud en este sentido).

¹⁰ Al igual que en las medidas de flexibilidad, estas medidas se han empezado a utilizar más en empresas del sector industrial, muy masculinizadas, lo que lleva a que en números absolutos sean más hombres los que disponen de la medida, aunque en peso relativo las medidas, en estas empresas industriales, afectan a más mujeres que hombres.

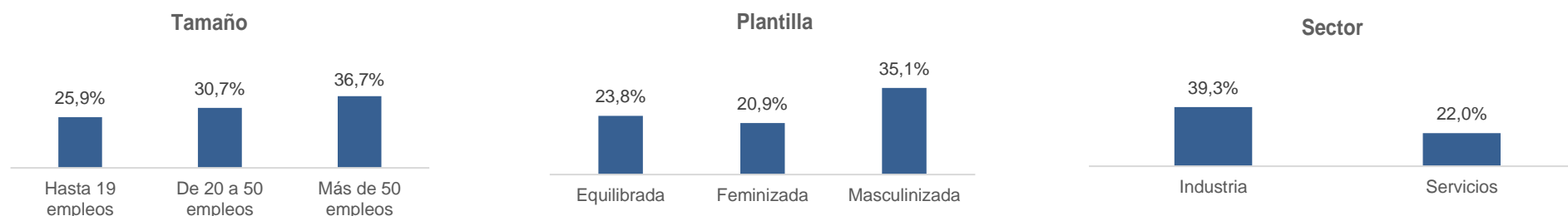
4.2.- Resumen de resultados 2020

Medidas de conciliación

Significativo incremento de la aplicación de medidas de conciliación en las empresas del panel para hacer frente al impacto económico y social de la COVID 19: el 28,5% de las empresas incorpora por vez primera nuevas medidas, relativas principalmente a la adaptación y flexibilidad de horarios de trabajo.

Este aumento se debe a la incorporación de **131 nuevas empresas** que en el período pre-COVID no aplicaban determinadas medidas de conciliación y, ante la situación generada por la pandemia, las han puesto en marcha (una o más de una).

Empresas que han adoptado nuevas medidas para hacer frente a la COVID 19 (una o más de una) (%)



Las **medidas que se han aplicado por primera vez en estas empresas** se relacionan con la **flexibilidad de los horarios**, particularmente el Horario flexible (14% nuevas empresas), la Reducción del tiempo de comida (8,9%), la Jornada comprimida (5,7%), o la Jornada intensiva estival (5,2%). También, aunque con menor intensidad, se han aplicado otras relativas a la **duración de la jornada**, como la Reducción de jornada (3,7%) o el Trabajo a tiempo parcial (3,0%).

El **sector de pertenencia** sigue marcando un claro sesgo a la hora de disponer de medidas de conciliación en las empresas:

- Industria: es más frecuente la generalización del Horario flexible, la Jornada comprimida, la Jornada intensiva en periodo estival o la Reducción del tiempo de comida.
- Servicios: en este caso, son más accesibles al conjunto de la empresa el Trabajo a tiempo parcial o la Jornada reducida.

Así, mientras en la industria (masculinizada) predomina la utilización de medidas que no impactan en el salario, en el sector servicios (feminizado) las medidas más utilizadas tienen un impacto negativo directo sobre el mismo.

Los efectos de la COVID 19 en la aplicación de **medidas que suponen un mayor coste para la empresa son residuales** (permisos de maternidad o paternidad superiores, permisos retribuidos por cuidados), y no alcanzan al 1% de las mismas.

El efecto en la ampliación de las medidas que afectan a los ingresos de trabajadoras y trabajadores (reducción, excedencia, trabajo a tiempo parcial o permisos no retribuidos) es relativamente bajo, no llega al 4% de las empresas, pero es claramente superior a las medidas que suponen un mayor coste para las empresas, que como se ha señalado ya es residual.

Medidas de conciliación aplicadas en las empresas en 2020 y su caracterización (ranking)

	2020: empresas que aplican la medida (%)	2020: empresas nuevas que aplican la medida (%)	Caracterización máxima
Dejar el puesto por emergencia familiar	99,5	2,8	Empresas de hasta 19 empleos (99,6%) y de más de 50 empleos (100%) Plantilla equilibrada (100%) y masculinizada (99,6%) Servicios (99,6%)
Flexibilidad vacaciones	84,8	4,1	Empresas de más de 50 empleos (89,8%) Plantilla masculinizada (88,1%) Servicios (85%)
Horario flexible entrada/salida	79,5	14,3	Empresas de más de 50 empleos (83,7%) Plantilla equilibrada (79,8%) y masculinizada (86,4%) Industria (83,2%)
Jornada reducida	76,7	3,7	Empresas de 20 a 50 empleos (78,8%) y de más de 50 empleos (89,8%) Plantilla feminizada (80,4%) Servicios (79,8%)
Trabajo a tiempo parcial	76,0	3,0	Empresas hasta 19 empleos (76,7%) Plantilla equilibrada (84,6%) Servicios (80,2%)
Jornada comprimida	59,6	5,7	Empresas hasta 19 empleos (59,8%) Plantilla masculinizada (69,7%) Industria (67,6%)
Excedencia motivos personales o familiares	56,3	2,6	Empresas de 20 a 50 empleos (59,8%) y más de 50 empleos (81,6%) Plantilla equilibrada (64,3%) y feminizada (62,2%) Servicios (62%)
Jornada intensiva estival	51,5	5,2	Empresas de más de 50 empleos (61,2%) Plantilla masculinizada (60,5%) Industria (58,9%)
Reducción tiempo comida	45,2	8,9	Empresas de 20 a 50 empleos (56,9%) y más de 50 empleos (55,1%) Plantilla masculinizada (55,2%) Industria (53,8%)
Permisos no retribuidos por cuidados	36,8	2,0	Empresas de más de 50 empleos (51%) Plantilla equilibrada (39,3%) Servicios (40,1%)
Permisos retribuidos por cuidados	28,7	0,9	Empresas de más de 50 empleos (38,7%) Plantilla equilibrada (31%) Servicios (29,9%)
Maternidad superior establecido por la Ley	16,1	0,2	Empresas de 20 a 50 empleos (19,7%) y más 50 empleos (24,5%) Plantilla equilibrada (19%) y feminizada (23%) Servicios (19,9%)
Paternidad superior a lo establecido por la Ley	11,5	0,2	Empresas de 20 a 50 empleos (14,6%) y más de 50 empleos (20,4%) Plantilla equilibrada (13,1%) y feminizada (16,2%) Servicios (14,6%)

Evolución de las medidas de conciliación en las empresas (%). Evolución 2017-2020 (ranking)

	2020: empresas que aplican la medida (%)	2020: empresas nuevas que aplican la medida (%)	2019	2017
Dejar el puesto por emergencia familiar	99,5	2,8	96,7	97,4
Flexibilidad vacaciones	84,8	4,1	81,3	82,8
Horario flexible	79,5	14,3	65,7	69,1
Jornada reducida	76,7	3,7	73,3	73,5
Trabajo a tiempo parcial	76,0	3,0	73,3	74,3
Jornada comprimida	59,6	5,7	54,3	48,7
Excedencia motivos personales o familiares	56,3	2,6	53,7	64,6
Jornada intensiva estival	51,5	5,2	46,3	45,2
Reducción tiempo comida	45,2	8,9	36,3	37,6
Maternidad superior establecido por la Ley	16,1	-2,2	18,3	18,9
Paternidad superior a lo establecido por la Ley	11,5	-2,0	13,3	17,6

Las nuevas medidas de conciliación que se han puesto en marcha en las empresas en 2020 para hacer frente a la COVID 19, afectan de forma muy desigual a mujeres y hombres, tanto a nivel cuantitativo (36% mujeres, 64% hombres), como en la modalidad de la medida (permisos retribuidos o no, horario flexible, jornada comprimida...)

En primer término, el empleo total de este grupo de empresas que han incorporado nuevas medidas es de 8.644 personas y el empleo que va a verse afectado por su disponibilidad es únicamente del 31,8%, es decir un total de 2.749 personas 989 mujeres (36%) y 1.760 hombres (64%).

Las medidas a las que pueden acceder un mayor número de hombres son: Horario flexible, Reducción tiempo comida, Jornada intensiva estival, y Flexibilidad vacaciones. Dichas medidas no tienen ningún impacto sobre el salario.

Por su parte, en el caso de las mujeres destaca la excedencia por motivos personales/familiares, con un mayor número de mujeres afectadas que hombres, medida que tiene un impacto directo sobre el salario.

La mayor desigualdad en la disponibilidad de las medidas de mujeres y hombres que trabajan en estas organizaciones se detecta al analizar los permisos por cuidados:

- Los **permisos no retribuidos por cuidados** han afectado a una proporción muy superior de mujeres (60,0% frente al 19,4% de los hombres) en las empresas que los han aplicado, mientras que los **permisos retribuidos por cuidados** han afectado a un mayor porcentaje de hombres (53,3% frente al 27,8% de las mujeres).

Pese a que su número absoluto es muy reducido, indica la persistencia en el empleo de los roles y estereotipos de género que perjudican claramente las expectativas económicas y profesionales de las mujeres.

HORARIO FLEXIBLE DE ENTRADA Y SALIDA

Nuevas empresas que aplican la medida: 66 (14,3%)
Empleo total: 3.339
Empleo afectado: 1.074 personas (32,2% de la empresa)

- 401 mujeres (26,6%)
- 673 hombres (36,7%)

JORNADA COMPRIMIDA

Nuevas empresas que aplican la medida: 26 (5,7%)
Empleo total: 662
Empleo afectado: 290 personas (43,8% de la empresa)

- 133 mujeres (50,2%)
- 157 hombres (39,5%)

REDUCCIÓN TIEMPO DE COMIDA

Nuevas empresas que aplican la medida: 41 (8,9%)
Empleo total: 1.257
Empleo afectado: 537 personas (42,7% de la empresa)

- 179 mujeres (40,6%)
- 358 hombres (43,9%)

JORNADA INTENSIVA ESTIVAL

Nuevas empresas que aplican la medida: 24 (5,2%)
Empleo total: 400
Empleo afectado: 260 personas (65% de la empresa)

- 56 mujeres (54,9%)
- 204 hombres (68,5%)

FLEXIBILIDAD DE VACACIONES

Nuevas empresas que aplican la medida: 19 (4,1%)
Empleo total: 488
Empleo afectado: 197 personas (40,4% de la empresa)

- 78 mujeres (32,2%)
- 119 hombres (48,4%)

DEJAR EL PUESTO POR EMERGENCIA FAMILIAR

Nuevas empresas que aplican la medida: 13 (2,8%)
Empleo total: 1.378
Empleo afectado: 112 personas (8,1% de la empresa)

- 23 mujeres (6,5%)
- 89 hombres (8,7%)

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Nuevas empresas que aplican la medida: 14 (3,0%)
Empleo total: 220
Empleo afectado: 62 personas (28,2% de la empresa)

- 28 mujeres (29,5%)
- 34 hombres (27,2%)

JORNADA REDUCIDA

Nuevas empresas que aplican la medida: 17 (3,7%)
Empleo total: 285
Empleo afectado: 82 personas (3,7% de la empresa)

- 34 mujeres (27,6%)
- 48 hombres (29,6%)

EXCEDENCIA MOTIVOS PERSONALES/FAMILIARES

Nuevas empresas que aplican la medida: 12 (2,6%)
Empleo total: 300
Empleo afectado: 42 personas (14% de la empresa)

- 22 mujeres (19,3%)
- 20 hombres (10,8%)

PERMISOS NO RETRIBUIDOS POR CUIDADOS

Nuevas empresas que aplican la medida: 9 (2,0%)
Empleo total: 267
Empleo afectado: 72 personas (27,0% de la empresa)

- 30 mujeres (60,0%)
- 42 hombres (19,4%)

PERMISOS RETRIBUIDOS POR CUIDADOS

Nuevas empresas que aplican la medida: 4 (0,9%)
Empleo total: 48
Empleo afectado: 21 personas (43,8% de la empresa)

- 5 mujeres (27,8%)
- 16 hombres (53,3%)

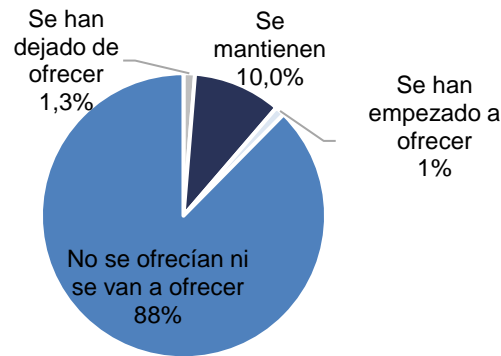
Acceso a medidas por Covid	% total empleo de las empresas con nuevo acceso ¹¹	% mujeres	%hombres
Jornada intensiva estival	65,0	54,9	68,5
Jornada comprimida	43,8	50,2	39,5
Permisos retribuidos por cuidados	43,8	27,8	53,3
Reducción tiempo comida	42,7	40,6	43,9
Flexibilidad vacaciones	40,4	32,2	48,4
Horario flexible	32,2	26,6	36,7
Jornada reducida	28,8	27,6	29,6
Trabajo a tiempo parcial	28,2	29,5	27,2
Permisos no retribuidos por cuidados	27,0	60,0	19,4
Excedencia motivos personales	14,0	19,3	10,8
Dejar el puesto por emergencia familiar	8,1	6,5	8,7

¹¹ Los porcentajes se refieren así al empleo (total, de mujeres y de hombres) de las empresas que han puesto en marcha nuevas medidas.

Otros servicios o prestaciones ofertadas por las empresas para facilitar la conciliación

Los efectos de la Covid se han dejado sentir muy poco en otros servicios o prestaciones de las empresas. El servicio de comedor, el más extendido, se ha visto afectado tanto en sentido positivo como negativo, en proporción similar, y las ayudas para cuidados o servicios de guardería, que ya eran residuales entre las empresas del panel, se han mantenido en proporciones similares.

Incidencia en el Servicio de Comedor de las empresas



Incidencia en el Servicio de Guardería de las empresas



Incidencia enl ayudas económicas de las empresas para el cuidado de familiares



En el marco de la cultura organizativa existen otros servicios o prestaciones (comedores, guarderías, ayudas económicas) que facilitan que la plantilla pueda conciliar su trabajo en la empresa con otras actividades personales y familiares.

La oferta de comedor en la empresa es la más utilizada (11,1%), con un saldo equilibrado entre las organizaciones que lo han dejado de ofrecer (1,3%) y aquellas que en 2020 lo han puesto en marcha (1,1%).

El resto de prestaciones son escasamente utilizadas por las empresas y, mínimamente, han presentan una evolución positiva en 2020 (0,7% de nuevas empresas han puesto en marcha ayudas a las y los trabajadores; y un 0,2% guarderías). Las ayudas económicas han aumentado en el sector industrial (construcción material de transporte y maquinaria y equipos, y en un caso en comercio al por menor/hostelería), y en el servicio de guarderías también se ha sumado una empresa de construcción de material de transporte. En su conjunto (incluyendo las pre-covid), los servicios de comedor afectan a una proporción similar de empresas industriales y de servicios, los de guardería algo más a las de servicios, y las ayudas económicas son más frecuentes en las empresas industriales.

5.- Nuevas formas de trabajo en las empresas de Gipuzkoa: impacto de la COVID 19 en el teletrabajo

5.1.- El teletrabajo: medida estrella con luces y sombras

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que ha sido frecuentemente asociada a las medidas de conciliación debido a que, al evitar los desplazamientos y poderse elegir en muchos casos el lugar desde el que trabajar, aumenta la disponibilidad por las y los trabajadores para otros ámbitos (personal o familiar). Además, si el momento en el que se desarrolla el trabajo puede ser decidido por quien teletrabaja, combina esta ventaja con las que proporcionan las medidas de flexibilidad horaria, en algunos casos con un componente “extra” de flexibilidad que no es habitual en los centros de trabajo (trabajo nocturno, en fines de semana...).

Desde hace al menos dos décadas se ha venido anunciando la irrupción del teletrabajo como modalidad de trabajo “normalizada”, por sus múltiples ventajas en términos económicos y ecológicos. Sin embargo, en el entorno de las empresas de Gipuzkoa, como otros contextos próximos, el teletrabajo no había llegado a alcanzar la implantación significativa que se esperaba, limitación que diferentes estudios atribuían a una combinación de causas: la cultura empresarial predominante (control frente a autonomía, presentismo...), la importancia del contacto social para las y los trabajadores, un menor “ahorro” en tiempos y coste de desplazamiento respecto a las grandes urbes, etc.

La Covid 19, con sus períodos de confinamiento y la exigencia temporal de utilización del teletrabajo, ha supuesto una revolución en este ámbito, por lo que se aborda de forma diferenciada en relación con el resto de las medidas de conciliación. Por una parte, porque en muchas empresas se ha puesto en marcha por exigencias de la producción (necesidad de mantener la actividad) y no como medida que facilitara la conciliación de sus trabajadoras y trabajadores¹². Por otra, porque la coincidencia de este teletrabajo forzoso con la presencia en los hogares de menores y dependientes (cierre de centros educativos y de servicios de atención a dependientes), ha generado en los teletrabajadores, y sobre todo en las teletrabajadoras, dificultades añadidas para el desarrollo de su trabajo desde el hogar. El estudio realizado por Emakunde señala que: *“La situación varía en función de la estructura familiar y la relación con la actividad laboral de las personas que la componen, pero se observa que cuando ambas personas de la pareja han mantenido su empleo remunerado y han estado teletrabajando durante el confinamiento, el reparto desigual tiende a reproducirse y son ellas quienes han asumido una mayor carga emocional y estrés”*. También ante este fenómeno, Eurofound ha advertido, por ejemplo, del riesgo de retroceso en el avance de la igualdad de mujeres y hombres, al reforzarse los roles de género dentro de los hogares. El impacto de la Covid 19 ha sido tan fuerte en el mercado laboral que ha dado lugar a una regulación específica¹³ que ha entrado en vigor recientemente.

¹² De hecho, no pocos estudios advierten de la problemática generada por una medida “improvisada” en un momento de gran tensión para las empresas, del incremento real de las jornadas laborales -expectativa de respuesta inmediata en todo momento-, la imposibilidad de teletrabajar y atender al mismo tiempo a menores y dependientes, etc.

¹³ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

Con objeto de conocer mejor una medida que había sufrido una transformación radical en muy poco tiempo, en la prospección de 2020 se introducía una diferenciación entre el teletrabajo con el mantenimiento del mismo horario que en el trabajo presencial, y el teletrabajo con horario flexible, entendiendo que es sobre todo esta segunda fórmula la que puede facilitar más la conciliación frente a la primera (y también la que genera más cambios organizativos, la necesidad de una relación laboral diferente en ámbitos como la autonomía, la valoración del desempeño, etc.).

El análisis de la situación pre-covid y post-covid de las empresas del panel muestra la siguiente evolución:

- **En el período 2017-2019 solo en torno al 20% de las empresas facilitaban la opción del teletrabajo a su personal**, y la evolución en los dos años había sido mínima en cuanto al número de empresas que disponían de esta medida (entre las participantes en 2020 se observa incluso un pequeño retroceso). Pero además esta opción **se limitaba casi exclusivamente a determinadas áreas** de la empresa: únicamente el 6,5% de esas empresas facilitaban esta modalidad al conjunto de su personal. Es decir, era de las medidas de conciliación menos habituales en las empresas (solo por encima de los permisos de maternidad y paternidad superiores a la normativa legal), y la que en menor medida se facilitaba al total de la empresa.
- Debido al impacto de la Covid, **en torno al 40% de las empresas** del panel han comenzado a utilizar esta medida, lo que **eleva el conjunto de empresas que incluyen el teletrabajo entre sus prácticas laborales al 59,8%**, pasando así de ser una medida poco frecuente a ser de uso mayoritario en las empresas. Sin embargo, continúa siendo una medida restringida en cuanto a su utilización por el personal. En estas empresas donde la llegada del teletrabajo se ha dado en este contexto de pandemia el empleo afectado por la medida supone el 20,8% del total, **el 23,3% del total de las mujeres que trabajan en esas organizaciones** y el 18,7% de los hombres. El efecto en el conjunto del empleo de las empresas del panel se traduce en la (nueva) afectación del 13% del empleo de las mujeres y del 11% del empleo de los hombres.

En cuanto al mantenimiento de los horarios o la introducción de flexibilidad en los mismos, se observa una **distribución similar del número de empresas que han accedido a ambas tipologías, siendo algo más frecuente el teletrabajo con horarios flexibles.**

El análisis de la afectación del teletrabajo según sectores/ramas de actividad ofrece una lectura doble: por una parte, son **las empresas del sector industrial las que empiezan a aplicar en mayor proporción esta modalidad** debido a la Covid, **aunque esta medida afecta a una menor proporción de su empleo**, en particular a los hombres que trabajan en ellas. Es decir, que **incluso en estas empresas masculinizadas la proporción de mujeres que acceden al teletrabajo es superior**. Por otra parte, en las empresas de servicios, mayoritariamente feminizadas¹⁴, la incorporación de las mujeres al teletrabajo debido a la Covid es superior en términos absolutos, pero no en términos relativos. En la afectación de la modalidad con horarios flexibles o rígidos no se observan diferencias significativas respecto a los grandes sectores (industria o servicios), aunque las del área de servicios sociales o comercio y hostelería sí muestran una mayor predisposición hacia los horarios flexibles.

¹⁴ Un caso particular lo ofrece la rama de actividad clasificada en la prospección como "servicios siglo XXI", que incluye actividades relacionadas con la telecomunicación, la informática... con una presencia superior de hombres en su empleo, con una notable afectación de su empleo, que "compensa" parcialmente lo ocurrido en las empresas del ámbito de los servicios sociales (muy feminizadas).

5.2.- Resumen de resultados 2020

La Covid 19 ha impulsado que nuevas empresas pongan en práctica el teletrabajo como estrategia que permite una mayor flexibilidad de horarios y espacios de trabajo. Esta medida, y su utilización mayoritaria por mujeres en un período de refamiliarización de los cuidados, supone un riesgo claro para las mujeres en el empleo, con potenciales efectos a medio y largo plazo tanto en su desarrollo profesional como en su salud.

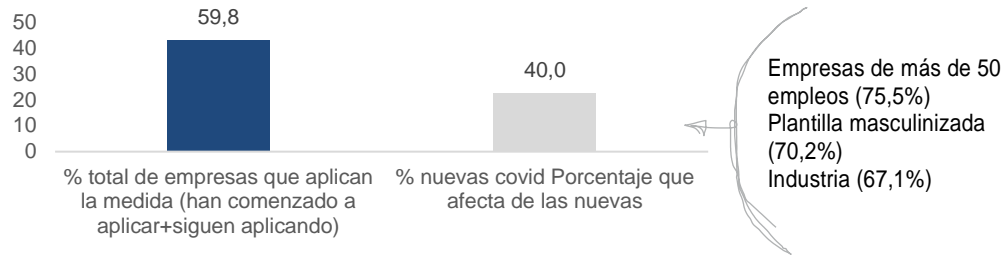
Como señala el estudio “La igualdad en tiempo de pandemia, elaborado por Emakunde¹⁵, **mientras no haya corresponsabilidad social para el reparto de las tareas de cuidado**, estará en riesgo el bienestar y la efectividad de aquellas mujeres que tendrán que hacer malabares para responder a las exigencias del trabajo dentro y fuera de casa. Para aliviar la situación, **es probable que recurran a estrategias tales como la reducción de jornada o el abandono temporal del empleo, lo que reducirá sus oportunidades de inserción laboral, desarrollo y progresión profesional, y limitará su autonomía económica.**

En el citado estudio, además de ofrecer cifras sobre el impacto del teletrabajo durante el confinamiento (que, atendiendo a los datos proporcionados por el Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco han alcanzado al 31% de las mujeres y el 23% de los hombres empleados), se apuntan los riesgos de las mayores renunciadas realizadas por las mujeres en favor del bienestar familiar, destacando que:

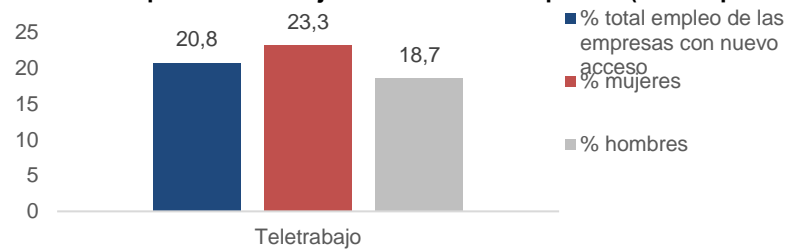
- Mayoritariamente han sido las madres las que se han encargado de organizar y gestionar la jornada haciendo un seguimiento escolar de las hijas y los hijos en edad escolar.
- Muchas de ellas además de compaginar el cuidado con el teletrabajo se han encargado de facilitar que sus parejas trabajen o teletrabajen cuando éstas han tenido horarios rígidos o que no permiten interrupciones.
- Es habitual que algunas de ellas hayan retrasado el momento de ir a la cama o se hayan levantado antes que el resto de miembros de la familia para poder encontrar momentos de concentración. A menudo han sentido que estaban todo el día trabajando y cuidando al mismo tiempo en jornadas interminables

¹⁵ https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde_covid19/eu_def/adjuntos/2020.07.la_igualdad_en_epoca_de_pandemia.pdf

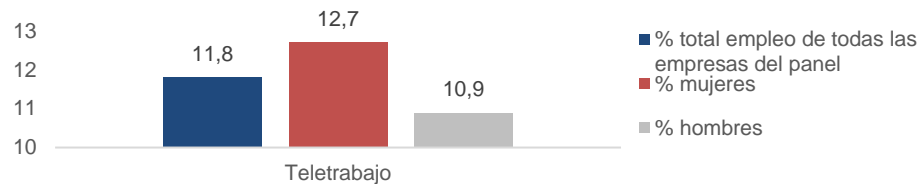
Se han comenzado a aplicar por la COVID 19 + se sigue realizando igual



Empleo afectado por el teletrabajo en las nuevas empresas (% s/empleo de estas empresas)



Empleo afectado por el teletrabajo en las nuevas empresas (% s/empleo total panel)



Si bien esta forma de trabajo ya se aplicaba en algunas de las empresas participantes, la pandemia ha incrementado el número de **nuevas empresas** que han impulsado por primera vez en 2020 esta modalidad (**40,0% nuevas empresas**), convirtiendo al **teletrabajo en la medida más aplicada por efecto de la Covid**.

La (nueva) utilización del teletrabajo por razón de la Covid ha afectado principalmente a las empresas industriales, de más de 50 empleos y masculinizadas.

El teletrabajo, sin embargo, **ha afectado en mayor medida a las mujeres de las nuevas empresas** que lo han incorporado en 2020 tal y como reflejan los resultados:

- el 23,3% de las mujeres que trabajan en las empresas que han implantado el teletrabajo por la Covid,
- el 18,7% de los hombres.

Impacto sobre el total del empleo de las empresas del panel

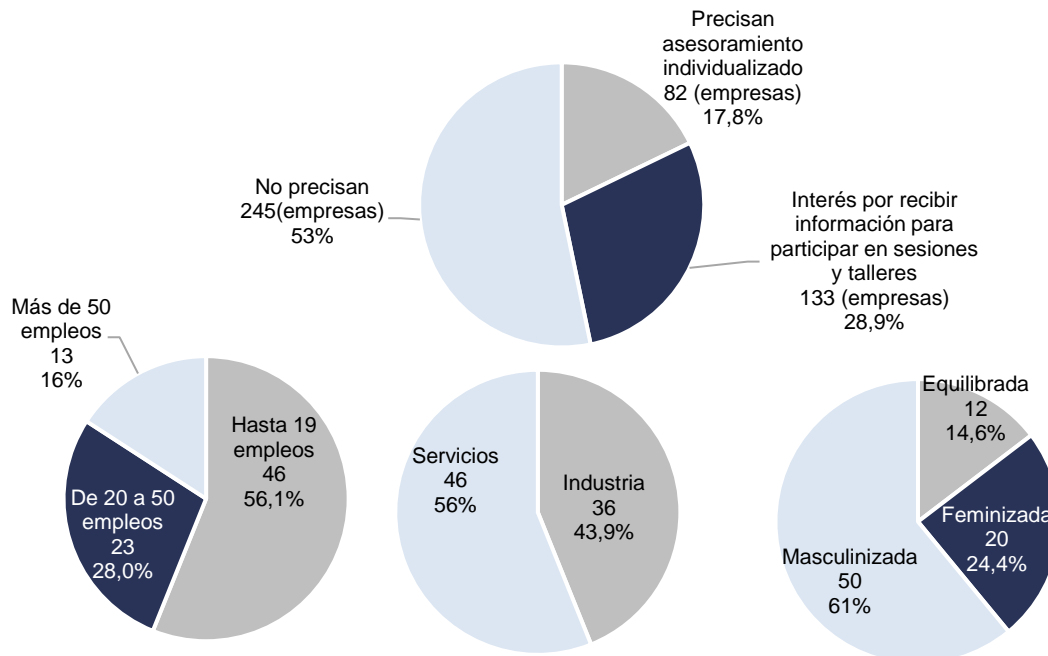
- Si se analiza el impacto de la Covid en el aumento del acceso al teletrabajo sobre el empleo del conjunto de las empresas del panel (16.767 empleos) se puede estimar que **supone un “efecto total” de en torno al 13% del empleo de las mujeres**.

6.- Empresas que solicitan asesoramiento en igualdad y conciliación corresponsable

El 18% de las empresas del panel solicitan un asesoramiento individualizado para mejorar su política para la conciliación y abordarla desde la perspectiva de la corresponsabilidad, empresas que suponen el 21% del empleo del panel (aproximadamente 3.500 personas), y con unas plantillas mayoritariamente masculinizadas (61%)

Las empresas dispuestas a recibir asesoramiento individualizado se han visto menos duramente golpeadas en el empleo por la Covid 19. Por el contrario, las empresas que solicitan únicamente información para participar en sesiones de aprendizaje... pero no creen estar en disposición de acceder a asesoramiento han sufrido más en su empleo por la Covid, y su planificación en materia de igualdad se ha visto más afectada.

Interés de las empresas por recibir asesoramiento e información en temas de igualdad y conciliación corresponsable por tamaño, sector y plantilla



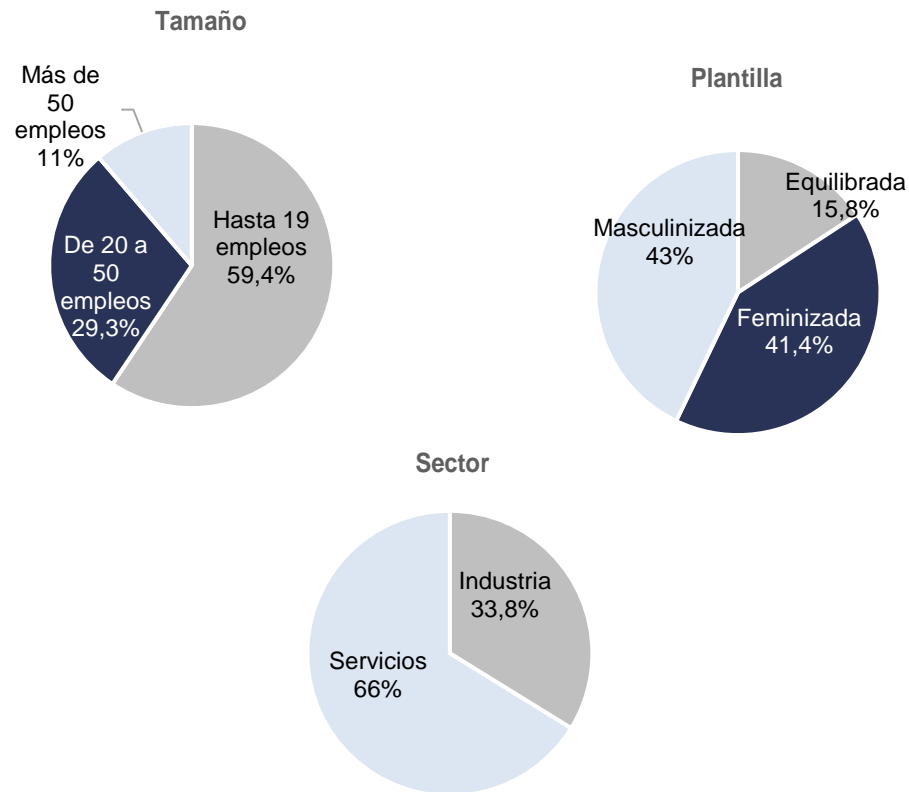
Las empresas que solicitan esta asistencia integran a un total de 3.478 empleos (34% mujeres). Se trata de empresas principalmente de menor tamaño (56% hasta 19 empleos) que desarrollan su actividad tanto en el sector Servicios (56%) como de Industria (43,9%), con una presencia destacada de empresas con plantillas masculinizadas (61%).

En su mayoría, estas empresas destacan respecto al conjunto del panel porque han mantenido su empleo desde el inicio de la COVID 19 (82%, frente al 73,7 en el total del panel), o han visto en menor medida disminuidas sus plantillas (9,8%, frente al 16,5% en el panel). En ningún caso han reducido el número de mujeres en los puestos de dirección/responsabilidad, incluso han incrementado este indicador (5%).

Tienen Planes de Igualdad (15,9%; frente a 14,8% en el panel) o se encuentran en fase de elaboración de estrategias en este camino (9,8%; frente a 7,2% en el panel) en proporción algo superior a la media.

Destacan las empresas de menor dimensión y pertenecientes al sector de Servicios entre las que solicitan información para participar en sesiones y talleres centrados en contenidos de igualdad y conciliación corresponsable, empresas que en su conjunto integran 5.380 empleos (53,7% mujeres).

Interés de las empresas por recibir información para participar en sesiones y talleres sobre temas de igualdad y conciliación corresponsable por tamaño, sector y plantilla



En este caso son empresas que han sufrido más el impacto de la COVID 19 en su empleo (decremento en el 18% de las mismas),

Muchas de estas organizaciones disponen de Planes de Igualdad (18,8%; frente al 14,8% del panel) o se encuentran en fase de elaboración de estrategias en este ámbito (10,5%; 7,2% en el panel), y la pandemia ha afectado al desarrollo y ejecución de estos planes con mayor incidencia (9%, frente a 4,3% al conjunto del panel).

Es decir, que las empresas que solicitan asesoramiento se encuentran, en principio, menos afectadas por la pandemia en su empleo, corresponden en mayor medida a las actividades agrupadas como “servicios del S. XXI” (servicios) y varias ramas industriales (fabricación de maquinaria, material de transporte o alimentación), y su sensibilidad hacia la igualdad (medida a través de algunos indicadores básicos como la existencia de plan de igualdad, mujeres en puestos directivos...) es ligeramente superior a la media.

Entre las empresas que demandan formación, se encuentran empresas más sensibilizadas con la igualdad, pero más impactadas en su empleo por la pandemia, y pertenecen en mayor medida al sector servicios (servicios sociales, centros privados de educación y sanitarios). El mayor impacto de la Covid puede estar detrás de su intención de no comprometerse en el momento actual con un mayor desarrollo de sus políticas de igualdad, pero se encuentran sensibilizadas y quieren continuar profundizando en este ámbito.

7.- Apuntes para la reflexión

1. La Covid ha afectado al empleo de las empresas del panel, rompiendo la tendencia de crecimiento registrada en el período 2017-2019. Este efecto se traduce en una pérdida neta de empleo para los hombres, de carácter mayoritariamente temporal (más del 70% del empleo perdido) y de un ligero incremento en el empleo de las mujeres, logrado con la pérdida de empleo indefinido y la contratación de empleo temporal. Esta evolución, que debe resaltarse como temporal dado el mantenimiento de la influencia de la Covid en la actividad económica tras la realización de la prospección, pone en cuestión algunos datos que parecen mostrar un mayor impacto negativo en el empleo de los hombres: aunque en términos cuantitativos ha sido así en las empresas prospectadas. Así, la destrucción de empleo masculino es mayoritariamente temporal, mientras que en el caso de las mujeres la pérdida es de empleo fijo. Además, el empleo que se ha generado en sectores feminizados es empleo precario, ya que es temporal y en muchos casos, con jornada parcial.
2. No ha tenido efectos significativos en la segregación vertical de las empresas (presencia de mujeres en los puestos directivos/de responsabilidad), que en el período 2017-2019 mostraba una tendencia positiva (en el ámbito de los servicios), pero todavía muy lejos del equilibrio. Las mujeres continúan teniendo una presencia muy inferior en los puestos directivos, 14 puntos por debajo de su presencia en el empleo, y hay un porcentaje muy alto de empresas que no cuentan con ninguna mujer en sus puestos directivos (43%). La Covid 19 no ha mostrado por el momento un impacto negativo en este ámbito, aunque es posible que lo tenga en el medio-largo plazo, al incrementar la utilización de algunas medidas de conciliación por las mujeres que pueden tener repercusiones futuras (teletrabajo, excedencias por motivos personales/familiares, etc) en sus oportunidades de promoción.
3. Ha afectado ligeramente a la segregación horizontal, acentuándola, debido al ligero aumento del empleo de las mujeres en las actividades donde éste estaba ya más concentrado (servicios sociales). Se trata de un ámbito feminizado, que ya ofrecía peores condiciones salariales. Al generarse ahora empleo temporal y a tiempo parcial, se ahonda en las desigualdades de género y en la brecha salarial.
4. El efecto de los ERTes, medida básica para el mantenimiento del empleo, no puede todavía ser valorado en su totalidad. En un primer momento afectó algo más al empleo de las mujeres¹⁶, debido sobre todo al impacto en sectores como hostelería y comercio minorista, junto con los servicios a la sociedad (residencias...). En noviembre de 2020, la recuperación de la actividad en estos servicios hace que, pese al mantenimiento de los ERTE en buena parte de las empresas de comercio y hostelería, donde las mujeres son mayoritarias, afecten en mayor grado al empleo de los hombres de forma global, sobre todo debido al mantenimiento de ERTes en el sector industrial.

¹⁶ Y en esto las empresas del panel de Gipuzkoa presentan una ligera diferencia con los datos globales de la CAE, que en junio de 2020 revelaba que un 42% del empleo en ERTes correspondía a puestos ocupados por mujeres, mientras que en las empresas del panel eran mayoría.

5. La planificación en igualdad de las empresas de Gipuzkoa registró un impulso notable entre 2017 y 2019, al que no es seguramente ajeno el cambio normativo, pero que lo superaba al incluir también a las empresas de menos de 50 empleos (no obligadas por la nueva regulación tampoco en el año 2022). También se observaba una mayor sensibilización respecto a la conveniencia de equilibrar las plantillas por sexo, impulsar la promoción de las mujeres, adaptar las medidas de conciliación a las necesidades de las y los trabajadores o promover la utilización de las medidas que facilitan conciliar empleo y cuidados entre los hombres. Esta imagen positiva de la evolución del “discurso” de las empresas debe, no obstante, ponerse en relación con la lenta evolución de los datos objetivos, lo que revela, por un lado, que si bien cabe alegrarse del aumento de la sensibilización observada, no puede obviarse la distancia entre el discurso y la realidad, que obliga a mantener la atención sobre la evolución de la desigualdad real, más que sobre la percibida, y a facilitar a las empresas la información y la formación necesarias para identificar estos obstáculos invisibilizados.
6. Los efectos de la Covid 19 sobre la planificación para la igualdad de mujeres y hombres en las empresas cabe calificarlos como negativos. No solo las empresas han señalado dificultades para su implantación (limitaciones en la ejecución de las medidas previstas en el 14% de los casos, y necesidad de “adaptaciones” en un 6% adicional): el hecho de que el 70% de los departamentos de administración/gestión de personal se encontraran en ERTE durante los primeros meses de la pandemia pone de manifiesto las dificultades que han encontrado para su desarrollo, ya que suelen ser impulsores o ejecutores de una parte notable de los planes de igualdad.
7. En relación con las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, en el período 2017-2019 se observó un importante crecimiento, no tanto en el número de empresas que contaban con medidas de igualdad, que en algunos casos registran una ligera reducción, como en la extensión de dichas medidas a un mayor número de áreas de las empresas del panel. En particular las medidas relacionadas con la flexibilidad (horarios...) se extendieron significativamente. Al mismo tiempo, se observó una ligera disminución en las medidas de reducción de los tiempos de trabajo (aunque un aumento de las empresas que lo aplicaban en todas las áreas). La Covid 19 ha tenido un impacto muy notable en la utilización de medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo en las empresas (en particular, horarios flexibles -14,3%- reducción del tiempo de comida -8,9%- o jornadas comprimidas -5,7%-, y estas posibilidades de flexibilidad han afectado de forma general más a los hombres que a las mujeres (el 64% del empleo que ha podido acogerse a estas medidas son hombres). Por lo tanto, los hombres se han acogido en mayor número y proporción a medidas que no tienen ningún impacto sobre su salario.
8. Los efectos de la Covid en las medidas que suponen un coste adicional para las empresas han sido muy limitados (menos del 1% en los permisos retribuidos, y con saldo negativo en los permisos de maternidad/paternidad superiores a la normativa laboral)
9. Las medidas que generan una pérdida de ingresos para las y los trabajadores han afectado en mayor medida a las mujeres. Así, y aunque su número es muy reducido, destaca la mayor presencia de hombres en la aplicación de permisos retribuidos por cuidados (el 76,2% de los permisos retribuidos impulsados por la Covid en las empresas ha correspondido a hombres), mientras que ellas son mayoría en el empleo acogido a permisos no retribuidos (60%).

- 10.** Esto lleva a mantener la alerta sobre la diferente situación de mujeres y a hombres en el empleo, manifestada también en las medidas para la conciliación: mientras que el uso de las medidas de ausencia temporal o parcial, con coste para las personas que las utilizan, se concentra en las mujeres, los hombres tienen mayores oportunidades de recurrir a la flexibilidad de su tiempo de trabajo, y aunque la oferta es limitada cuantitativamente, a permisos de ausencia remunerada. Todo ello redundaría en la brecha salarial ya que, además, los sectores feminizados están peor remunerados, y mantiene a las mujeres en situación de dependencia frente a los hombres en los hogares. Los efectos de la pandemia, en algunos de estos sectores, han contribuido a visibilizarlos, al pasar a considerarse esenciales, pero sus condiciones de precariedad¹⁷ se mantienen, al no haberse adoptado medidas para paliarlas.
- 11.** Mención especial merece la evolución del teletrabajo, medida que se incluye entre las prácticas de conciliación de las empresas, al ahorrar los tiempos de desplazamiento, y permitir, cuando las empresas así lo deciden, una mayor flexibilidad sobre los tiempos en los que se desarrolla el trabajo. La Covid 19 ha supuesto una revolución en este ámbito, que se aborda de forma diferenciada en relación con el resto de las medidas de conciliación. Por una parte, porque en muchas empresas se ha puesto en marcha por exigencias de la producción (necesidad de mantener la actividad) y no como medida de conciliación. Por otra, porque la coincidencia de este teletrabajo forzoso con la presencia en los hogares de menores y dependientes (cierres de centros educativos y de servicios de atención a dependientes), ha generado especialmente en las teletrabajadoras dificultades añadidas para el desarrollo de su trabajo desde el hogar. El impacto de la Covid ha afectado a un 40% de empresas, que antes de la pandemia no utilizaban el teletrabajo, y al 23,3% de las mujeres y el 18,7% de los hombres que trabajan en ellas. La aplicación improvisada del teletrabajo en muchas organizaciones obliga a realizar un seguimiento para garantizar una implantación que no reproduzca y refuerce los roles de género dentro de las familias y que no perjudique al desarrollo profesional de quienes trabajan en esta modalidad (mayoritariamente mujeres), al tiempo que ofrece un nuevo campo de trabajo para la mejora de las políticas de gestión de las personas y de su desempeño en las empresas. Para ello, es fundamental no asociar el teletrabajo al cuidado, sino a una nueva modalidad de trabajo que aporta flexibilidad horaria y espacial, lo cual puede incidir positivamente en las posibilidades de conciliar mejor, no solo la vida profesional y familiar, sino también la personal y social, tanto de hombres como de mujeres.
- 12.** Los aprendizajes de esta prospección llevan a realizar las siguientes propuestas:
- i. Continuar desarrollando políticas que faciliten la reducción de la segregación horizontal: desde el impulso de la incorporación de las mujeres a la educación STEAM hasta la implantación de procesos de selección con perspectiva de género, a través de la formación/sensibilización de quienes gestionan estos procesos son pasos necesarios para tratar de superar unos estereotipos fuertemente arraigados en la sociedad (actividades más adecuadas para las mujeres y actividades más adecuadas para los hombres). Asimismo, la Covid19 ha evidenciado la esencialidad e incrementado la precariedad de los servicios de cuidados, lo que hace particularmente necesario revalorizar este ámbito, de modo que se mejoren las condiciones salariales y laborales de quienes en él trabajan, lo que permitiría también abordar la brecha salarial (uno de cuyos desencadenantes es precisamente la segregación horizontal), la autonomía económica de las mujeres y generaría un efecto de atracción de hombres al sector, por sus buenas condiciones laborales.

¹⁷ Como señala el anteriormente citado informe "La igualdad en tiempos de pandemia" (Emakunde), en torno a 1 de cada 4 mujeres empleadas en la CAE ha perdido o está en riesgo de perder su empleo en sectores como el comercio y la hostelería... y cerca de la mitad de las trabajadoras de hogar se encuentran en situación irregular, y no podrán beneficiarse de las ayudas aprobadas.

- ii. Impulsar la sensibilización de las empresas, poniendo de manifiesto la realidad de las desigualdades que se mantienen frente al discurso de superación de la desigualdad, con el objetivo de desmontar los mitos de las políticas y estrategias empresariales aparentemente neutras respecto al género, basadas en supuestos criterios objetivos de talento
- iii. Apoyar, en particular, las intervenciones en las empresas dirigidas a abordar los puntos críticos identificados en esta desigual posición de mujeres y hombres en el empleo: la segregación horizontal por sectores y áreas de trabajo, la segregación vertical (a través de la promoción de mujeres a puestos directivos), la brecha salarial de género o el impulso de la conciliación de la vida personal, familiar, social y laboral desde la perspectiva de la corresponsabilidad en el cuidado, por un lado, de la empresa y las personas empleadas y, por otro, de los hombres dentro de los hogares.
- iv. Facilitar el apoyo/asesoramiento técnico a las empresas que lo solicitan, en materia de políticas para la igualdad.
- v. Difundir y facilitar el acceso a espacios de aprendizaje y, de intercambio de experiencias en materia de igualdad modo que las empresas puedan generar conocimiento para analizar sus prácticas desde la perspectiva de la igualdad y con ello, ir reduciendo la brecha entre su discurso y la práctica.