

# Estado de la conciliación en las empresas guipuzcoanas

## Resultados (III): Percepción en materia de igualdad y conciliación

---

M<sup>º</sup> Luz de la Cal Barredo  
Yolanda Jubeto Ruiz  
Mertxe Larrañaga Sarriegi  
Elena Martínez Tola

Ekonomia Aplikatua I  
UPV/EHU

# Índice

## **Resultados (III): Percepción en materia de igualdad y conciliación**

### **Percepción sobre la igualdad y plantillas equilibradas por sexo**

- La igualdad de hombres y mujeres,**
- Las plantillas equilibradas por sexo**
- Los estilos de liderazgo de mujeres y hombres**
- Funcionamiento de equipos de los equipos de dirección diversos**

### **Percepción sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en la empresa**

- La conciliación de la vida familiar y laboral**
- El principal objetivo de la conciliación de la vida familiar y laboral**
- Costes de la implementación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral**

### **Percepción de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral**

- Necesidad en la empresa de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral**
- Medidas preferidas de conciliación de la vida familiar y laboral.**
- Principales dificultades para adoptar medidas de conciliación**

### **Valoración del papel de la Administración Pública en materia de igualdad y conciliación**

# Estado de la conciliación en las empresas guipuzcoanas

## Resultados (III): Percepción en materia de igualdad y conciliación

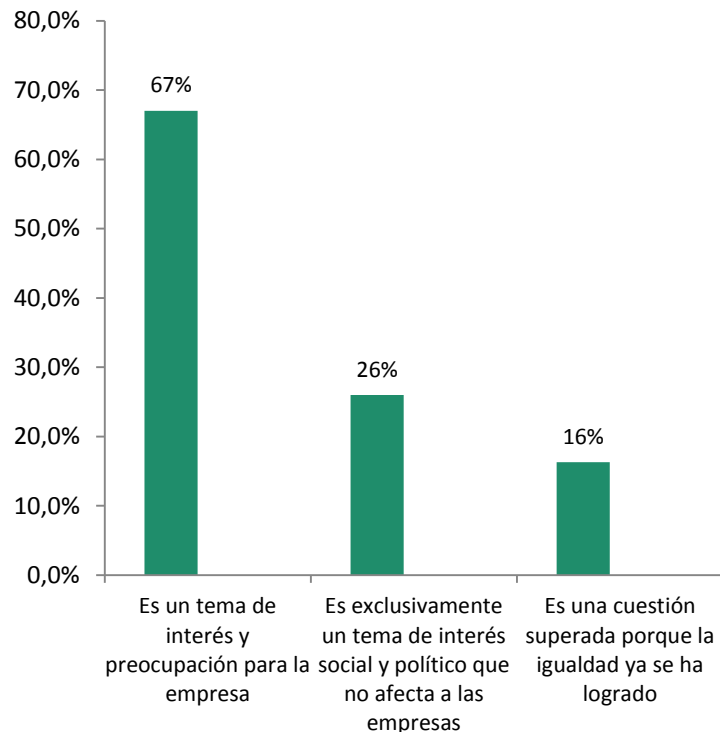
El objetivo del análisis que se presenta es conocer el estado de la cuestión de la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral en las empresas de Gipuzkoa.

Para ello, se ha realizado una **encuesta a empresas** de Gipuzkoa de sectores considerados especialmente representativos de la economía guipuzcoana para poder conocer en detalle cuál es la situación en esta materia.

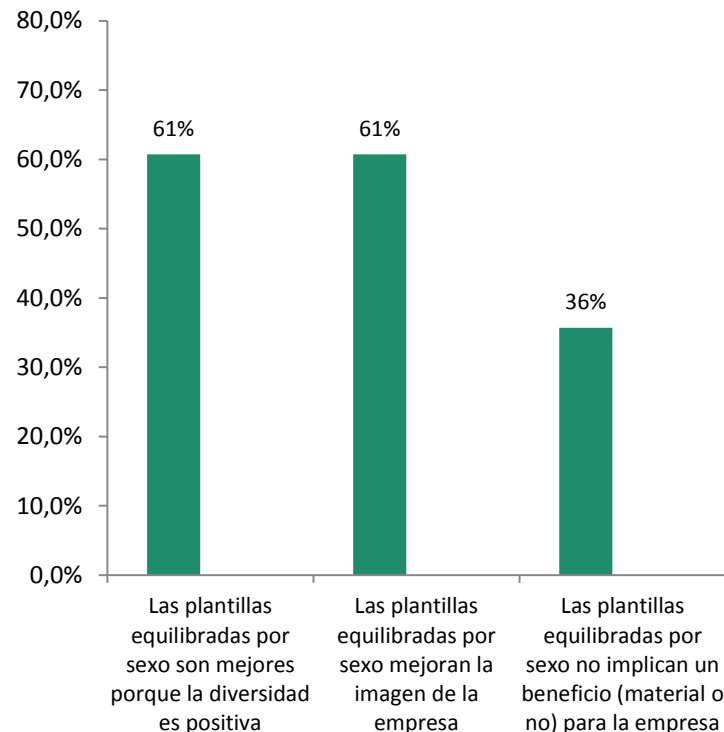
A continuación se presentan los resultados obtenidos en los aspectos relacionados con la percepción que las empresas de Gipuzkoa tienen sobre los temas relacionados con la igualdad y la conciliación

# Percepción sobre la igualdad y plantillas equilibradas por sexo

## En relación con la igualdad de hombres y mujeres, está de acuerdo con:



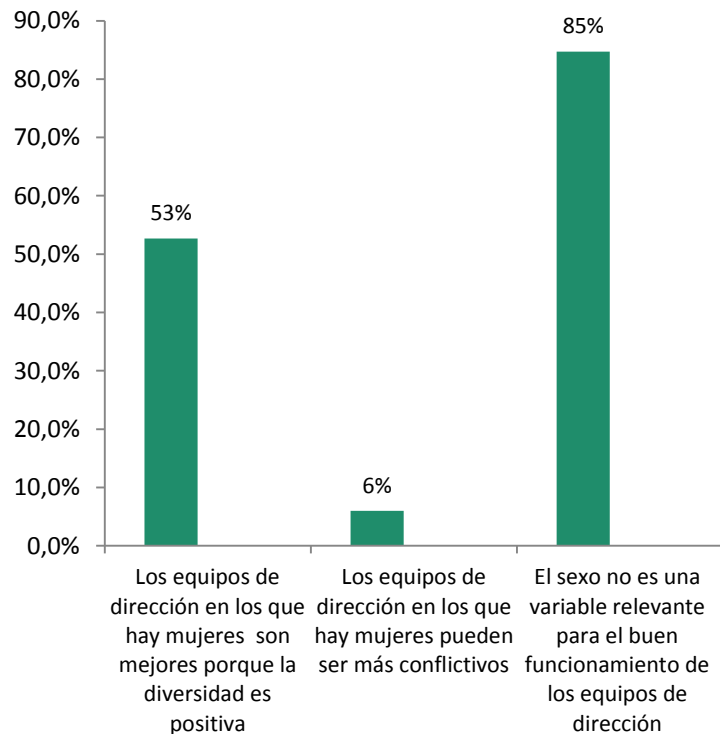
## En relación a las plantillas equilibradas por sexo, está de acuerdo con:



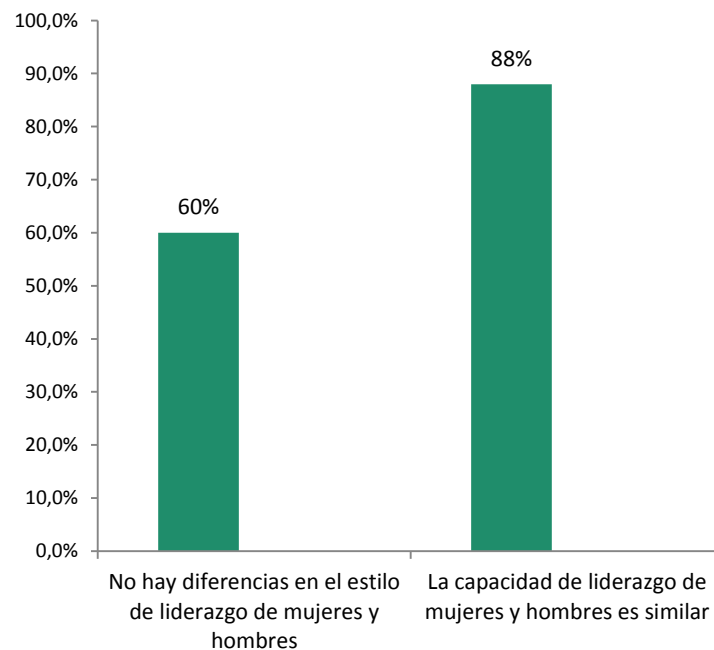
En relación a la igualdad de mujeres y hombres, la opinión de que es un tema de interés y preocupación para la empresa, es secundada por casi el 67% de ellos, frente a un escaso 16,3% que considera que ya está superado porque la igualdad ya se ha logrado.

La mayor parte de las empresas entrevistadas están de acuerdo con la opinión de que una plantilla equilibrada por sexo es mejor porque la diversidad es positiva, y también porque mejora la imagen de la empresa (61%).

## En relación con el funcionamiento de equipos de los equipos de dirección, está de acuerdo con:



## En relación a los estilos de liderazgo de mujeres y hombres, está de acuerdo con:

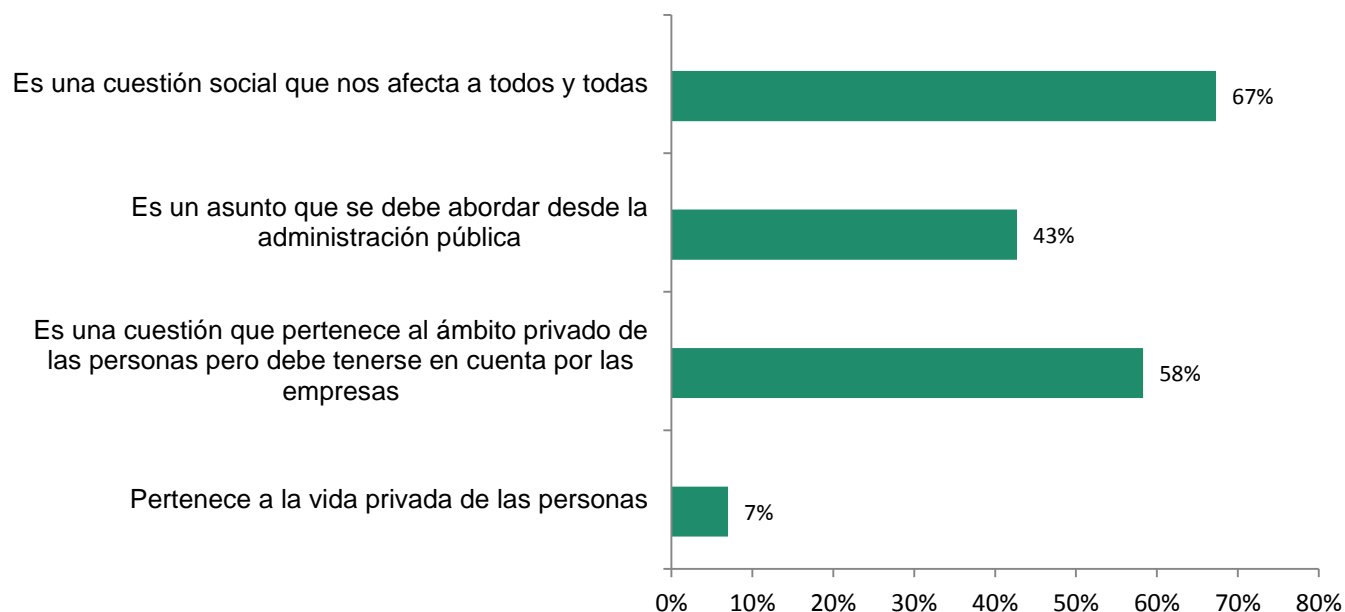


En relación con los equipos de dirección destaca la opinión de que el sexo no es una variable relevante para su buen funcionamiento (84,7%), aunque más de la mitad de las personas entrevistadas se posiciona favorablemente ante la afirmación de que los equipos de dirección en los que hay mujeres son mejores porque la diversidad es positiva (52,7%).

La capacidad de liderazgo de hombres y mujeres es similar para el 88% de las empresas consultadas aunque una de cada tres entrevistados/as opinan que sí hay diferencias en los estilos de dirección.

# Percepción sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en la empresa

## En relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, está de acuerdo con:

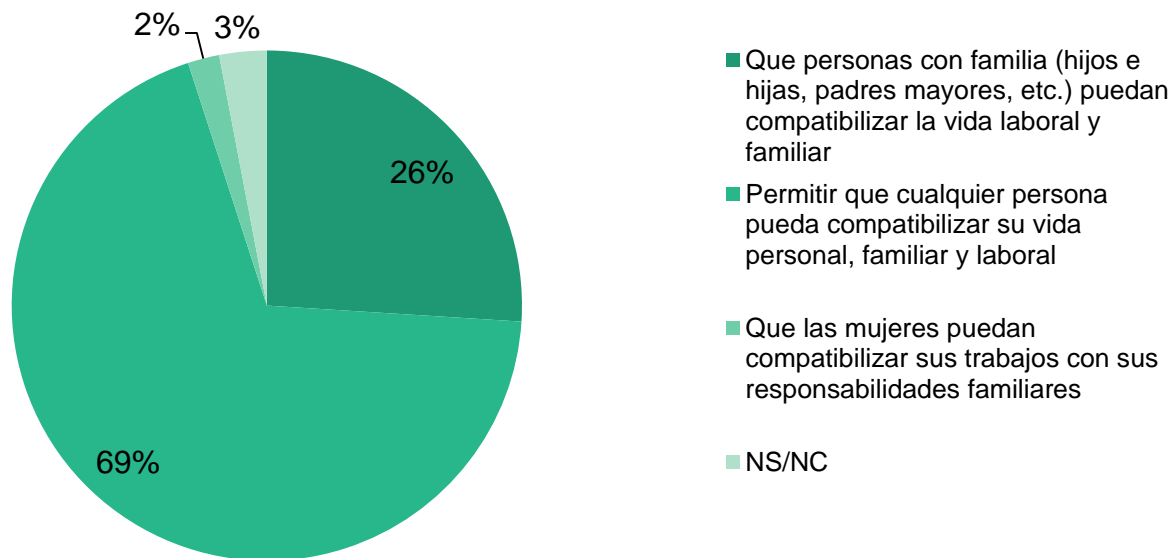


La opinión sobre la conciliación familiar y laboral tiene dos vertientes mayoritarias de respuesta; por un lado, y que es la de mayor unanimidad, se dice que es una cuestión social que afecta a todos/as (67,3%) pero también, aunque en menor medida, que siendo algo privado lo deben de tener en cuenta las empresas (58,3%).

Asimismo, casi un 43% piensa que es un asunto que debe ser abordado desde la Administración Pública.

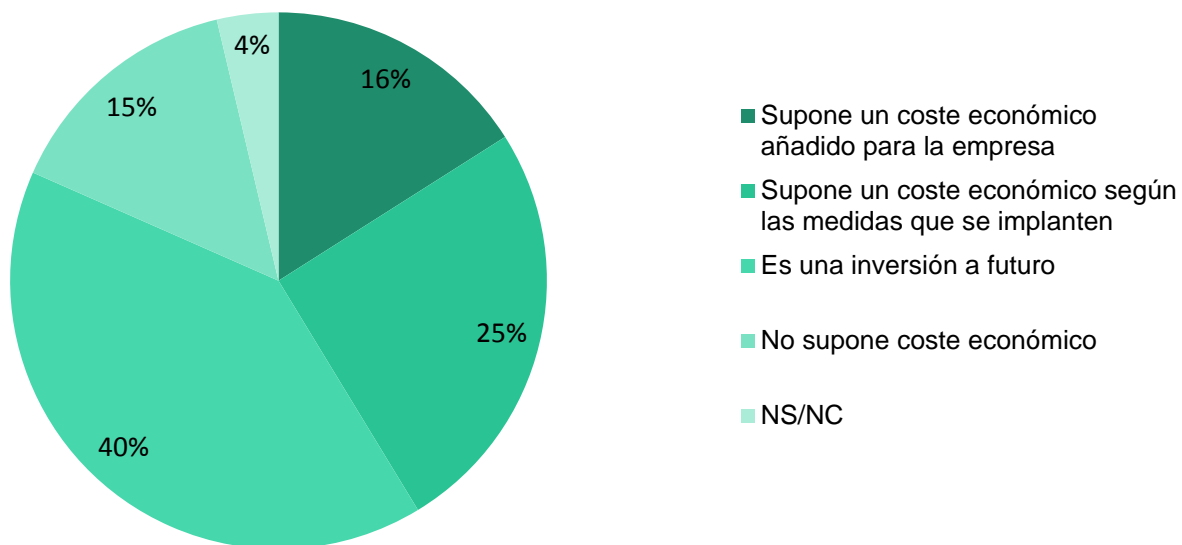


## Consideración del principal objetivo de la conciliación de la vida familiar y laboral



La mayoría de las respuestas obtenidas apuntan que el principal objetivo de la conciliación es permitir que cualquier persona pueda compatibilizar su vida personal, familiar y laboral (69%).

## Costes de la implementación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

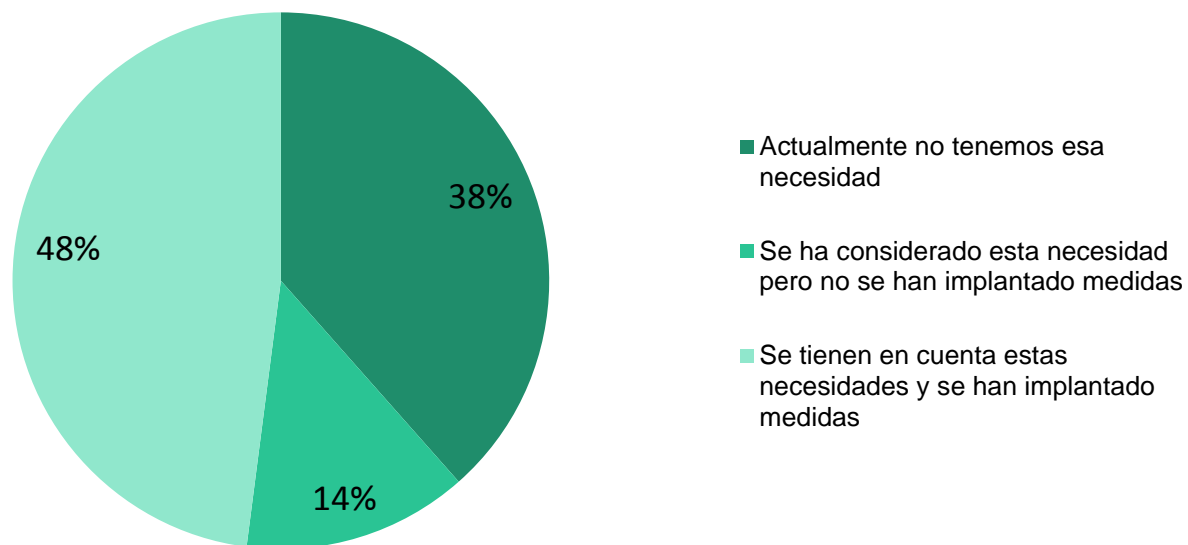


Un 25% de las personas consultadas consideran que las medidas de conciliación en la empresa suponen un coste económico según las medidas que se tomen, y otro 16% lo considera también un coste económico añadido para las empresas.

Se percibe que la implantación de medidas de conciliación se considera, sobre todo, una inversión de futuro (40,3%).

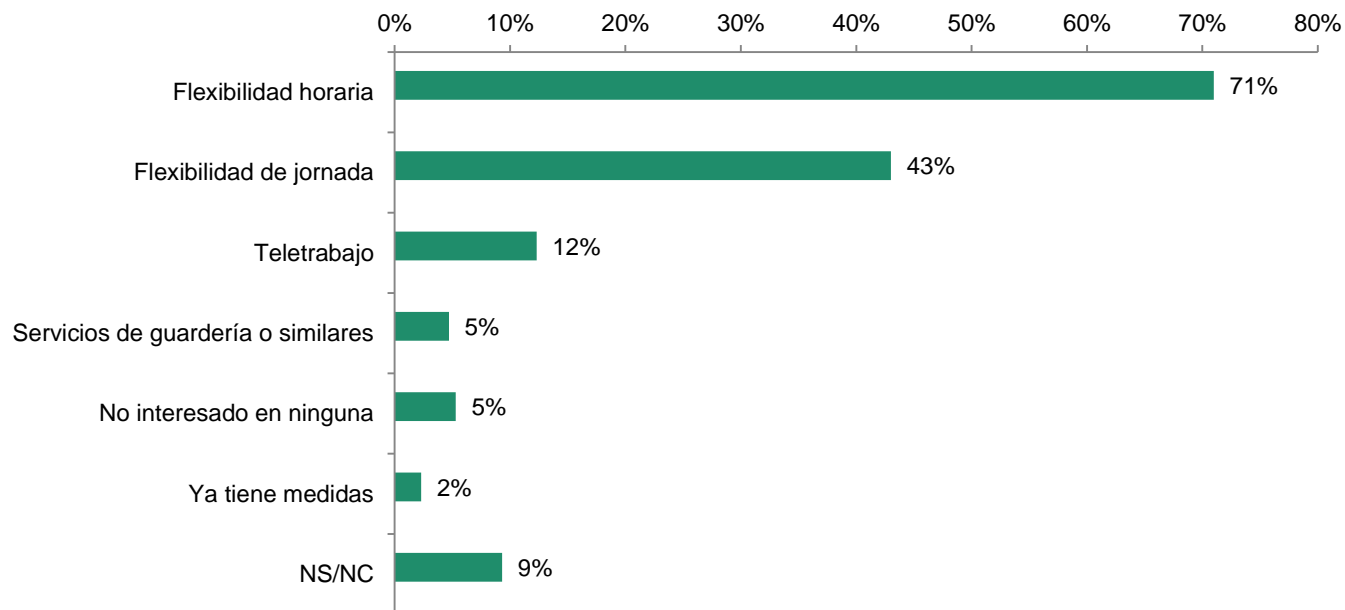
# Percepción sobre las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

## Percepción de la necesidad en la empresa de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral



De forma específica, hablando de su empresa, el 47% de ellas confirman que sí tienen en cuenta la compatibilización de la vida familiar y laboral y ya se han implantado medidas, si bien otro 37,7% dice que actualmente no tienen necesidad.

## Percepción de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Medidas preferidas:

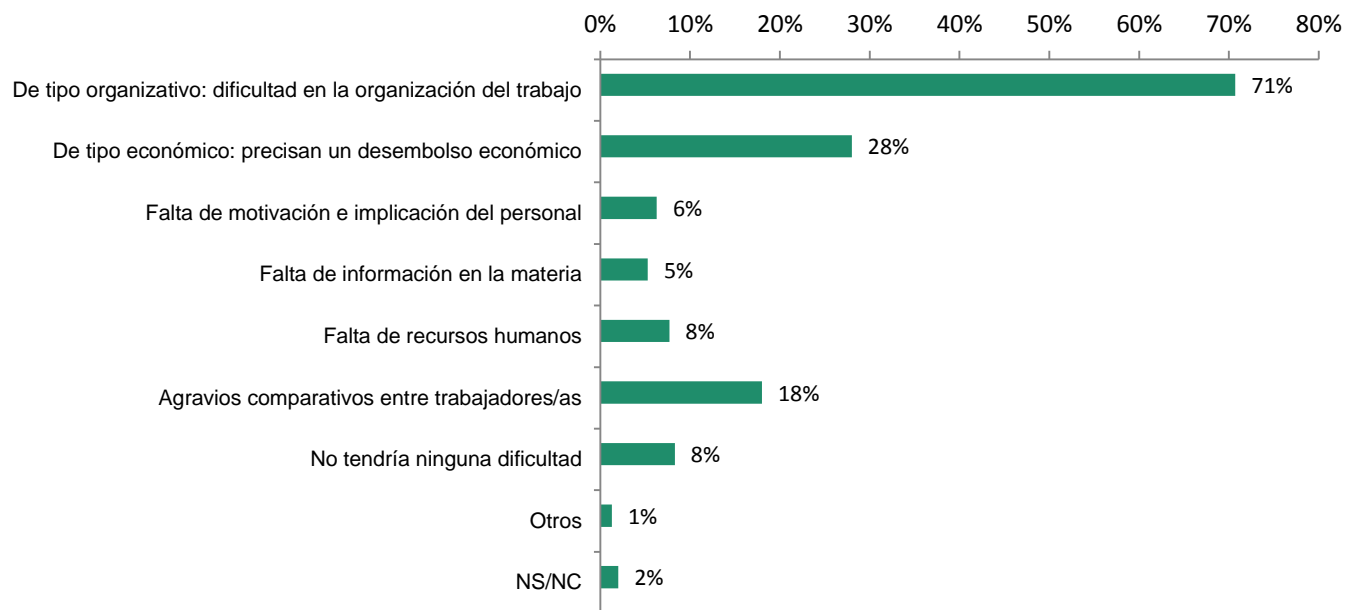


Del conjunto de medidas existentes de conciliación, si tuvieran la necesidad de implantar alguna de ellas, se decantarían principalmente por la flexibilidad horaria (71%).

En menor medida, también el 43% de las empresas estaría conforme con adoptar la flexibilidad de la jornada.

El resto de medidas cuentan con poca aceptación por parte de los/as responsables de las empresas.

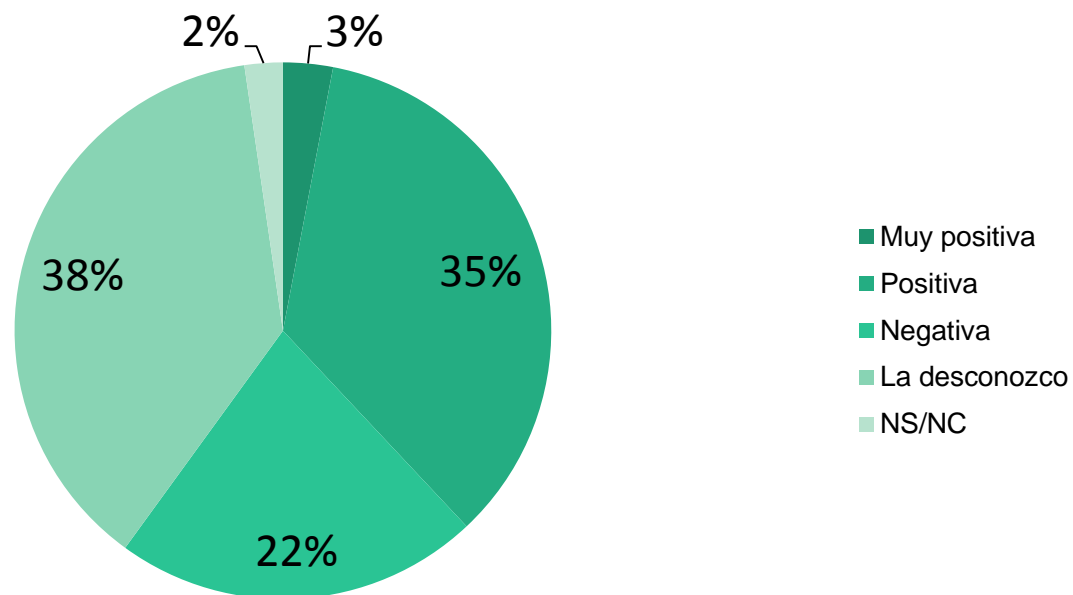
## Principales dificultades para adoptar medidas de conciliación



La principal dificultad para poner medidas de conciliación es de tipo organizativo: “dificultad en organizar el trabajo (70,7%) y en segundo lugar, a bastante distancia porcentual, de tipo económico, ya que supone un “desembolso económico” (28%).

# Valoración del papel de la Administración Pública en materia de igualdad y conciliación

## Valoración del papel de la Administración Pública en materia de igualdad y conciliación



La labor que desempeña la Administración Pública en materia de igualdad y conciliación, para la mayor parte pasa desapercibida, concretamente el 37,7% menciona que la desconoce.

A continuación se forman dos bloques antagónicos, donde la mayor parte de ellos la valora de manera positiva (35%) frente a un 22% que la enjuician de forma negativa.