



Fomento de la igualdad en las empresas guipuzcoanas

Análisis de la encuesta realizada en el año 2016 en el marco del programa *Etorkizuna Eraikiz*

Ekonomia Aplikatua I

**M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martinez Tola**

ÍNDICE

1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	6
2. PERFIL DE LAS CONTRATACIONES Y LA PROMOCIÓN LABORAL	9
3. USO DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS	11
4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA	13
4.1. Plan de Igualdad y Protocolo de actuación en caso de acoso sexual	13
4.2. Medidas y políticas de conciliación	14
5. PERCEPCIÓN Y ACTITUDES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD ...	23
5.1. Percepción sobre igualdad, plantillas equilibradas y funcionamiento de equipos directivos	24
5.2. Percepción sobre la conciliación	25
5.3. Medidas de conciliación de mayor interés	27
6. CONCLUSIONES	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Características de las empresas encuestadas.....	8
Tabla 2: Porcentaje de empresas que tienen en consideración el perfil de la contratación según el puesto, según sector y tamaño	9
Tabla 3: Porcentaje de empresas que tienen en consideración la contratación equilibrada de mujeres y hombres, según edad media de la plantilla	9
Tabla 4: Porcentaje de empresas en las que nadie se ha acogido a permisos de paternidad en los últimos dos años, según el porcentaje de mujeres en la plantilla.....	11
Tabla 5: Porcentaje de empresas en las que nadie se ha acogido a permisos de paternidad en los últimos dos años, según el tamaño de la empresa.....	11
Tabla 6: Porcentaje de empresas en las que nadie se ha acogido a permisos de maternidad en los últimos dos años, según el porcentaje de mujeres en la plantilla....	11
Tabla 7: Porcentaje de empresas en las que nadie se ha acogido a permisos de maternidad en los últimos dos años, según el tamaño de la empresa	11
Tabla 8: Porcentaje de empresas en las que nadie se ha acogido a permisos de cuidado de familiares en los últimos dos años, según el tamaño de la empresa	12
Tabla 9: Porcentaje de empresas en las que se sustituye a las personas que se acogen a permisos, según el sector de actividad de la empresa	12
Tabla 10: Porcentaje de empresas que cuenta con plan de igualdad, según sector y tamaño de empresa	13
Tabla 11: Porcentaje de empresas que cuenta con protocolo de actuación en caso de acoso sexual, según sector y tamaño de empresa.....	13
Tabla 12: Porcentaje de empresas en las que la mayoría o toda la plantilla puede acogerse a determinadas medidas, según sector de actividad	17
Tabla 13: Porcentaje de empresas en las que la mayoría o toda la plantilla puede acogerse a determinadas medidas, según tamaño de la empresa.....	17
Tabla 14: Porcentaje de empresas en las que la mayoría o toda la plantilla puede acogerse a determinadas medidas, según porcentaje de mujeres en la plantilla.....	18
Tabla 15: Porcentaje de empresas clasificadas por el número de medidas que implementa, según sector	20

Tabla 16: Porcentaje de empresas clasificadas por el número de medidas que implementa, según tamaño.....	20
Tabla 17: Porcentaje de empresas clasificadas por el número de medidas que implementa, según porcentaje de mujeres en la plantilla	21
Tabla 18: Puntuación media obtenida por las empresas en los ítems relacionados con la igualdad, plantillas equilibradas y funcionamiento de equipos directivos, según la proporción de mujeres en puestos de dirección.....	25
Tabla 19: Porcentaje de empresas que responden afirmativamente a las siguientes cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, por sector y tamaño de empresa	25
Tabla 20: Porcentaje de empresas que responden afirmativamente a las siguientes cuestiones relacionadas con los costes asociados a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral	26
Tabla 21: Porcentaje de empresas que responden afirmativamente a las siguientes cuestiones relacionadas con los costes asociados a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral	26
Tabla 22: Porcentaje de empresas por el tipo de medidas de conciliación que implantaría, según sector.....	29
Tabla 23: Porcentaje de empresas por el tipo de medidas de conciliación que implantaría, según sector y tamaño de la empresa	30
Tabla 24: Tabla resumen de la incidencia de las medidas, servicios y políticas de apoyo a la conciliación en las empresas de Gipuzkoa.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Proporción de empresas en las que la mayoría o toda la plantilla puede acogerse a las siguientes medidas de conciliación	16
Gráfico 2: Distribución de las empresas según número de medidas de conciliación implementadas.....	19
Gráfico 3: Número medio de medidas y porcentaje medio de mujeres en plantilla, por ramas de actividad	22
Gráfico 4: Porcentaje de empresas que responden afirmativamente a las siguientes cuestiones relacionadas con la igualdad y la conciliación en la empresa.....	23
Gráfico 5: Nº de empresas según la puntuación obtenida en los ítems relacionados con la igualdad, plantillas equilibradas y funcionamiento de equipos directivos	24
Gráfico 6: Porcentaje de empresas según las dificultades que percibe en la implantación de medidas de conciliación.....	27
Gráfico 7: Porcentaje de empresas según las medidas de conciliación que tiene interés por implantar	28
Gráfico 8: Preferencia por distintas medidas de conciliación, según sector.....	29

1. DESCRIPCION DE LA MUESTRA

Este estudio se plantea sobre un total de 503 empresas del sector privado con más de 20 personas en plantilla, todas ellas pertenecientes a sectores productivos identificados como clave para la economía guipuzcoana. Tras el contacto telefónico con dichas empresas, se han obtenido 297 respuestas. Asimismo, al analizar los resultados se encuentran cuatro empresas que han dejado sin contestar la mayoría de las preguntas, por lo que se han eliminado del estudio. Así, resultan un total de 293 cuestionarios válidos, de las cuales 190 son empresas industriales y 103 empresas de servicios.

VARIABLES DE CONTROL QUE SE HAN UTILIZADO (ver Tabla 1):

- ✓ Características de la empresa: sector de actividad, carácter familiar, tamaño
- ✓ Características de la plantilla: porcentaje de mujeres en la plantilla, porcentaje de mujeres en puestos de dirección, edad media de la plantilla
- ✓ Características de la persona que contesta a la encuesta: sexo y cargo que ocupa quien responde el cuestionario

Para identificar las relaciones existentes entre las políticas de igualdad y conciliación en las empresas y sus características se ha utilizado la técnica de regresión, bien sea regresión lineal o logística según sean las características de la variable que deseamos estimar.

Ecuación general modelos regresión lineal:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \times \text{Sector} + \beta_2 \times \text{Tamaño}(1) + \beta_3 \times \text{Tamaño}(2) + \beta_4 \times \text{Tipo} + \beta_5 \times \% \text{mujeres} + \beta_6 \times \% \text{mujeresdirec}(1) + \beta_7 \times \% \text{mujeresdirec}(2) + \beta_8 \times \text{Edad}(1) + \beta_9 \times \text{Edad}(2) + \beta_{10} \times \text{Edad}(3) + \beta_{11} \times \text{Sexo} + \beta_{12} \times \text{Cargo}(1) + \beta_{13} \times \text{Cargo}(2) + \beta_{14} \times \text{Cargo}(3) + \text{error}.$$

Ecuación general modelos regresión logística:

$$\text{Logit}(p) = \alpha + \beta_1 \times \text{Sector} + \beta_2 \times \text{Tamaño}(1) + \beta_3 \times \text{Tamaño}(2) + \beta_4 \times \text{Tipo} + \beta_5 \times \% \text{mujeres} + \beta_6 \times \% \text{mujeresdirec}(1) + \beta_7 \times \% \text{mujeresdirec}(2) + \beta_8 \times \text{Edad}(1) + \beta_9 \times \text{Edad}(2) + \beta_{10} \times \text{Edad}(3) + \beta_{11} \times \text{Sexo} + \beta_{12} \times \text{Cargo}(1) + \beta_{13} \times \text{Cargo}(2) + \beta_{14} \times \text{Cargo}(3) + \text{error}.$$

Así, en este informe se resumen las principales relaciones identificadas en base a la exploración de las diferentes variables para cada uno de los temas tratados en la encuesta realizados a las empresas guipuzcoanas.

Tabla 1: Características de las empresas encuestadas

			Número	Porcentaje
Características de la empresa	Tamaño de la empresa (plantilla)	Pequeña empresa (entre 18 y 49)	186	63,7%
		Mediana empresa (entre 50 y 249)	86	29,5%
		Gran empresa (más de 250)	20	6,8%
		No disponible	1	0,3%
		Total	293	100,0%
	Sectores de actividad	Comercio al por menor	15	5,1%
		Hostelería	22	7,5%
		Educación	16	5,5%
		Telecomunicaciones	4	1,4%
		Actividades sanitarias	9	3,1%
		Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática, servicios de información	8	2,7%
		Investigación y desarrollo	2	0,7%
		Actividades jurídicas y de contabilidad, actividades de las sedes centrales, actividades de consultoría de gestión empre	14	4,8%
		Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, ensayos y análisis técnicos	13	4,4%
		Subtotal servicios	103	32,1%
		Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	52	17,7%
		Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	70	23,9%
		Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	44	15,0%
		Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	5	1,7%
		Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	19	6,5%
		Subtotal industria	190	67,9%
		Total	293	100,0%
	Empresa familiar	Si	94	32,1%
		No	196	66,9%
		No disponible	3	1,0%
		Total	293	100,0%
	Características de la plantilla	Porcentaje de mujeres en plantilla	0% hasta 40%	190
40%-60%			52	17,1%
Más de 60%			50	17,1%
No disponible			1	0,3%
Total			293	100,2%
Porcentaje de mujeres en puestos de dirección		0%-40% directivas	179	61,1%
		40%-60% directivas	73	24,9%
		Más de 60% directivas	41	14%
		Total	293	100,0%
Edad media de la plantilla		Menos de 30 años	10	3,4%
		Entre 30 y 40 años	142	48,5%
		Entre 40 y 50 años	138	47,1%
		Más de 50 años	1	0,3%
		Perdidos	2	0,7%
		Total	293	100,0%
Características de la persona que responde	Sexo	Mujer	191	65,2%
		Hombres	102	34,8%
		Total	293	100,0%
	Cargo	Gerente/directivo/a	72	24,6%
		Mando intermedio	27	9,2%
		Responsable RRHH	112	38,2%
		Otros	82	28,0%
		Total	293	100,0%

2. PERFIL DE LAS CONTRATACIONES Y LA PROMOCIÓN LABORAL

El **25%** de las empresas tiene en cuenta el **perfil femenino/masculino del puesto** a la hora de contratar. Está relacionado con el **tamaño** de la empresa: se tiene más en cuenta en las empresas de menor tamaño (30%) que en las grandes (15%).

Tabla 2: Porcentaje de empresas que tienen en consideración el perfil de la contratación según el puesto, según sector y tamaño

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Industria	37,3%	12,5%	7,7%	27,8%
Servicios	17,9%	22,2%	28,6%	19,8%
Total	30,3%	15,7%	15,0%	25,0%

En general, es en las empresas pequeñas del sector industrial en las que se tiene en cuenta con mayor frecuencia (37%).

Asimismo, son minoría las empresas que tienen en cuenta la **contratación equilibrada** de mujeres y hombres (16%), aunque se observa alguna diferencia según la edad media de la plantilla de la empresa. En las empresas que tienen una menor edad media en su plantilla se tiene en cuenta en mayor medida que cuando la edad media es superior.

Tabla 3: Porcentaje de empresas que tienen en consideración la contratación equilibrada de mujeres y hombres, según edad media de la plantilla

Edad media de la plantilla		
Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 40 y 50 años
10,00%	21,30%	9,70%

La mayoría de las empresas (94%) declaran **promocionar de igual manera** a hombres y mujeres, en función de sus aptitudes y capacidades. Este porcentaje es superior en las empresas en las que la representación de mujeres en puestos de dirección es mayor.

Tabla 4: Porcentaje de empresas que promocionan de igual manera mujeres y hombres, según el porcentaje de mujeres en puestos de dirección

Porcentaje de mujeres en puestos de dirección			
0-40%	40% a 60%	Más del 60%	Total
92,0%	97,2%	97,6%	94,1%

3. USO DE PERMISOS Y EXCEDENCIAS

El uso de los permisos de paternidad y maternidad está relacionado con variables tales como el tamaño de la empresa y también con el porcentaje de hombres/mujeres en las plantillas.

En el 24% de las empresas encuestadas no se habían solicitado **permisos de paternidad** en los últimos dos años. En las empresas con mayor porcentaje de mujeres y en las empresas de menor tamaño es más probable que no haya nadie que se acoja a permisos de paternidad.

Tabla 4: Porcentaje de empresas en las que nadie se ha acogido a permisos de paternidad en los últimos dos años, según el porcentaje de mujeres en la plantilla.

Porcentaje de mujeres en la plantilla			
0-40%	40-60%	>60%	Total
17,40%	25,00%	49,00%	24,10%

Tabla 5: Porcentaje de empresas en las que nadie se ha acogido a permisos de paternidad en los últimos dos años, según el tamaño de la empresa.

Tamaño		
Pequeña	Mediana	Grande
30,10%	16,50%	0,00%

En un 30% de las empresas no se había solicitado ningún **permiso de maternidad** en los últimos dos años. Es más probable que se de esta situación en las empresas con menor porcentaje de mujeres y en las de menor tamaño.

Tabla 6: Porcentaje de empresas en las que nadie se ha acogido a permisos de maternidad en los últimos dos años, según el porcentaje de mujeres en la plantilla.

Porcentaje de mujeres en la plantilla			
0-40%	40-60%	>60%	Total
38,50%	13,50%	16,00%	30,10%

Tabla 7: Porcentaje de empresas en las que nadie se ha acogido a permisos de maternidad en los últimos dos años, según el tamaño de la empresa

Tamaño		
Pequeña	Mediana	Grande
43,20%	8,20%	0,00%

En el caso de solicitud de **permisos de cuidados de familiares**, depende fundamentalmente del tamaño de la empresa. En el 67% de las empresas no se

habían solicitado este tipo de permisos y es más probable que no haya alguna solicitud en las empresas de menor tamaño.

Tabla 8: Porcentaje de empresas en las que nadie se ha acogido a permisos de cuidado de familiares en los últimos dos años, según el tamaño de la empresa

Tamaño			
Pequeña	Mediana	Grande	Total
76,80%	58,10%	21,10%	67,60%

Si se pregunta si se **sustituye o no a la persona** que tiene un permiso de los anteriores, los resultados difieren según el sector de actividad. En general, se sustituye a las personas que tienen permisos en un 56% de los casos, siendo mayor este porcentaje en el caso de los servicios (69,7%) que en la industria (48,6%).

Tabla 9: Porcentaje de empresas en las que se sustituye a las personas que se acogen a permisos, según el sector de actividad de la empresa

Sector de actividad		
Industria	Servicios	Total
48,60%	69,70%	56,10%

4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

4.1. Plan de Igualdad y Protocolo de actuación en caso de acoso sexual

El 19,2% de las empresas de la muestra tienen **plan de igualdad**, siendo este porcentaje del 15,3% en la industria y superior (del 26,8%) en las empresas del sector servicios.

Las empresas con mayor plantilla son las que desarrollan este tipo de planes con mayor frecuencia. Así, en la industria en torno al 53% de las empresas de mayor tamaño responden disponer de plan de igualdad. En el caso de las empresas de servicios, para el caso de las empresas de mayor tamaño (más de 250 personas en plantilla) el 57% de ellas presentan plan de igualdad.

Tabla 10: Porcentaje de empresas que cuenta con plan de igualdad, según sector y tamaño de empresa

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Industria	7,6%	22,8%	53,8%	15,3%
Servicios	26,2%	20,0%	57,1%	26,8%
Total	14,1%	22,0%	55,0%	19,2%

El 22,4% de las empresas de la muestra cuentan con **protocolo de actuación en caso de acoso sexual**, siendo superior el porcentaje de empresas de servicios que disponen de él (37%) frente a las empresas industriales (14%). El tamaño de la empresa también resulta relevante. Por tamaño, en el caso de la industrial cerca del 70% de las empresas de gran tamaño cuentan con un protocolo de actuación. Este porcentaje aumenta hasta el 86% en el caso de las grandes empresas de servicios. Para las de menor tamaño relativo, este tipo de protocolo es poco frecuente, particularmente en las industriales (4%).

Tabla 11: Porcentaje de empresas que cuenta con protocolo de actuación en caso de acoso sexual, según sector y tamaño de empresa

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Industria	4,2%	22,8%	69,2%	14,4%
Servicios	29,9%	42,9%	85,7%	37,3%
Total	13,5%	29,4%	75,0%	22,4%

Son dos medidas que se encuentran relacionadas. Se observa que son 36 las empresas que tienen tanto plan de igualdad como protocolo de actuación en caso de acoso sexual, un total de 43 empresas tienen uno u otro (son más numerosas las empresas que tienen plan de actuación en caso de acoso que plan de igualdad) y un total de 206 empresas (el 72% de las empresas que han contestado a estas preguntas) no cuentan con ninguno de los dos.

4.2. Medidas y políticas de conciliación

Las medidas que más se utilizan en las empresas guipuzcoanas están representadas en el siguiente gráfico. La más utilizada es la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo ante una emergencia (aplicada en prácticamente todas las empresas encuestadas), seguida de evitar la celebración de reuniones fuera de la jornada laboral (77,4% de las empresas).

Cabe destacar que, entre las **medidas de flexibilidad en el tiempo o lugar de trabajo** más utilizadas se encuentran:

- en primer lugar, la flexibilidad de vacaciones, que se aplica prácticamente en el 70% de las empresas encuestadas.
- las medidas de flexibilidad con implantación intermedia sería la jornada reducida, la aplicación de un horario flexible, el trabajo a tiempo parcial y la jornada intensiva estival.
- Las medidas con baja implementación serían la jornada comprimida y la reducción del tiempo de comida.
- El teletrabajo tiene una presencia testimonial, del 2%.

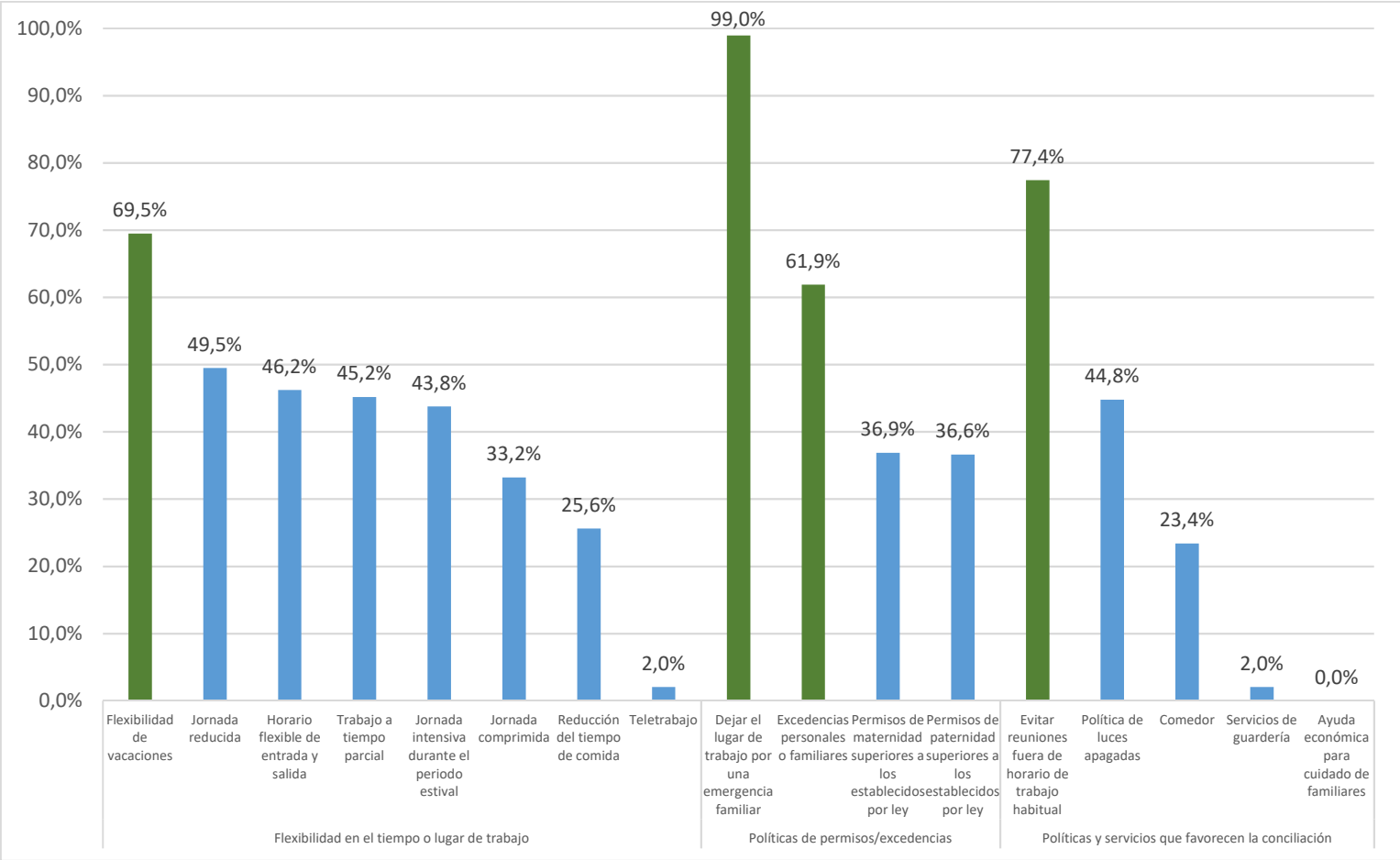
Entre las **políticas de permisos y excedencias**, cabe resaltar:

- Prácticamente en todas las empresas (99%) es posible ausentarse ante una emergencia familiar
- Las excedencias personales o familiares tienen una implantación intermedia (62%)
- Los permisos de maternidad y paternidad superiores a lo establecido por la ley tienen una implantación relativamente baja, presente en el 36% de las empresas

En el apartado que engloba las **políticas y servicios que favorecen la conciliación** podemos observar que:

- La medida con alta implantación es la de evitar las reuniones fuera del horario habitual
- La política de luces apagadas tiene una implantación intermedia
- El servicio de comedor se ofrece en el 23% de las empresas
- Los servicios de guardería tienen una muy escasa implantación
- Las ayudas económicas para cuidado de familiares no tienen presencia en las empresas encuestadas

Gráfico 1: Proporción de empresas en las que la mayoría o toda la plantilla puede acogerse a las siguientes medidas de conciliación



Podemos ver diferencias relevantes en la aplicación de algunas de las medidas concretas planteadas, según el sector de actividad, tamaño de la empresa y/o porcentaje de mujeres en la plantilla.

- El **sector de actividad** es una variable que marca algunas diferencias en la utilización de las siguientes medidas: teletrabajo, servicios de guardería y de comedor. Así, se observa que estas medidas, aunque en ocasiones muy minoritarias, se utilizan más en las empresas de servicios que en las industriales.

Tabla 12: Porcentaje de empresas en las que la mayoría o toda la plantilla puede acogerse a determinadas medidas, según sector de actividad

	Sector de actividad		
	Industria	Servicios	Total
Teletrabajo	0,5%	4,9%	2,0%
Guardería	0,5%	4,9%	2,0%
Comedor	18,5%	32,4%	23,4%

- El **tamaño de la empresa** es una variable que influye en la mayor o menor utilización del trabajo a tiempo parcial, jornada reducida, guardería, comedor. Estas medidas se utilizan con mayor frecuencia en las empresas de mayor tamaño.

Tabla 13: Porcentaje de empresas en las que la mayoría o toda la plantilla puede acogerse a determinadas medidas, según tamaño de la empresa

	Tamaño			
	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Trabajo tiempo parcial	40,4%	50,0%	65,0%	45,0%
Jornada reducida	44,6%	56,5%	63,2%	49,3%
Guardería	0,5%	4,7%	5,0%	2,1%
Comedor	15,7%	31,8%	55,0%	23,1%

- El **porcentaje de mujeres en la plantilla** está relacionado con la utilización de medidas tales como el trabajo a tiempo parcial, jornada reducida, excedencias, permisos de paternidad y maternidad superiores a lo establecido por la ley, comedores en la empresa y evitar las reuniones fuera del horario habitual. Tal y como reflejan los datos expuestos en la

-
-

- **Tabla 14: Porcentaje de empresas en las que la mayoría o toda la plantilla puede acogerse a determinadas medidas,** , en las empresas en las que más del 60% de la plantilla son mujeres estas medidas se aplican con menor frecuencia que en las empresas en las que el porcentaje de mujeres es menor.

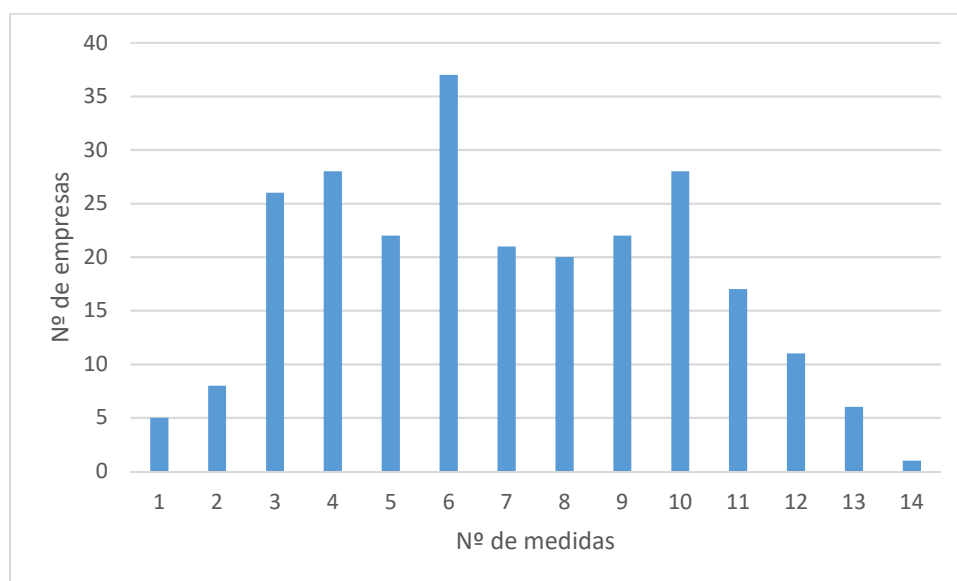
Tabla 14: Porcentaje de empresas en las que la mayoría o toda la plantilla puede acogerse a determinadas medidas, según porcentaje de mujeres en la plantilla

	Porcentaje de mujeres en la plantilla			
	0-39.9%	40-60%	>60%	Total
Trabajo tiempo parcial	51,3%	34,6%	32,0%	45,0%
Jornada reducida	60,1%	32,7%	25,0%	49,3%
Excedencias familiares o personales	72,0%	45,1%	39,6%	61,8%
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley	43,9%	27,5%	22,0%	37,0%
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley	43,6%	28,8%	20,0%	36,7%
Comedor	19,1%	44,2%	16,0%	23,1%
Evitar reuniones fuera del horario habitual	78,5%	80,4%	70,0%	77,4%

Dado que se ha consultado a las empresas para un total de 17 medidas de conciliación, es posible crear una nueva variable (número de medidas de conciliación en la empresa que afectan a la mayoría o toda la plantilla), de manera que podamos identificar el perfil de las empresas según el número de medidas utilizan.

El número medio de medidas de conciliación puestas en marcha por las empresas encuestadas es de 7. Asimismo, existen pocas empresas que tienen menos de cuatro medidas y no hay ninguna empresa que tenga más de 14 medidas. Este último resultado está relacionado con el hecho de que algunas de las medidas tienen una nula o muy minoritaria aplicación (ayudas económicas, guarderías, etc.). La situación más frecuente es que se apliquen 6 de estas medidas.

Gráfico 2: Distribución de las empresas según número de medidas de conciliación implementadas



Tras realizar las pruebas estadísticas oportunas¹, se obtiene que a la hora de estudiar el número de medidas implementadas por las empresas resultan estadísticamente significativas las siguientes variables: el sector de actividad, el tamaño de la empresa y el porcentaje de mujeres en la plantilla. Igualmente se descartan las siguientes variables del modelo: cargo y sexo de la persona que responde a la encuesta, porcentaje de mujeres directivas, carácter familiar de la empresa, edad media de la plantilla.

Así, se constata que existe una tendencia a encontrar **un mayor número de medidas** aplicadas en el sector servicios (frente al industrial), en las empresas de mayor tamaño relativo y cuanto menor sea el porcentaje de mujeres en la plantilla.

Si dividimos el número de empresas encuestadas en **cuatro grupos de tamaño similar** (en torno a 60 empresas cada uno) podemos clasificarlas de la siguiente manera: empresas con muy pocas medidas aplicadas (entre 1 y 4); empresas con pocas medidas aplicadas (entre 5 y 6); empresas con bastantes medidas aplicadas (entre 7 y 9); empresas con muchas medidas aplicadas (entre 10 y 14).

¹ Este modelo explicaría un 14% de la varianza (se trata de un porcentaje limitado, aunque relevante dado el objeto de estudio)

Se observa que existe una relación entre el número de medidas y el sector, con dos realidades diferenciadas. El mayor porcentaje de empresas industriales se encuentra entre las que tienen pocas medidas (27,2%) y entre las que tienen muchas medidas (28,4%). Por el contrario, las empresas de servicios predominan en las situaciones intermedias (26,7%) y escasean especialmente en el grupo formado por las que tienen muchas medidas (18,9%).

Tabla 15: Porcentaje de empresas clasificadas por el número de medidas que implementa, según sector

	Muy pocas medidas	Pocas medidas	Bastantes medidas	Muchas medidas	Total
Industria	27,2%	21,6%	22,8%	28,4%	100,0%
Servicios	25,6%	26,7%	28,9%	18,9%	100,0%
Total	26,6%	23,4%	25,0%	25,0%	100,0%

El tamaño también se revela como importante en esta área. El 45% de las empresas pequeñas se encuentra en el grupo de las que implantan bastantes o muchas medidas de conciliación, siendo este porcentaje del 56% para las empresas medianas y del 62% para las empresas más grandes.

Tabla 16: Porcentaje de empresas clasificadas por el número de medidas que implementa, según tamaño

	Muy pocas medidas	Pocas medidas	Bastantes medidas	Muchas medidas	Total
Pequeña	31,4%	23,3%	25,2%	20,1%	100,0%
Mediana	17,1%	26,3%	22,4%	34,2%	100,0%
Grande	25,0%	12,5%	31,3%	31,3%	100,0%
Total	26,7%	23,5%	24,7%	25,1%	100,0%

Sobre **el porcentaje de mujeres en las plantillas** como variable de estudio, podemos decir que las empresas con menor porcentaje de mujeres tienen una mayor representación en el grupo de empresas que implantan muchas medidas, mientras que las empresas en las que el porcentaje de mujeres es superior se encuentran especialmente representadas en el grupo en el que se aplican muy pocas medidas.

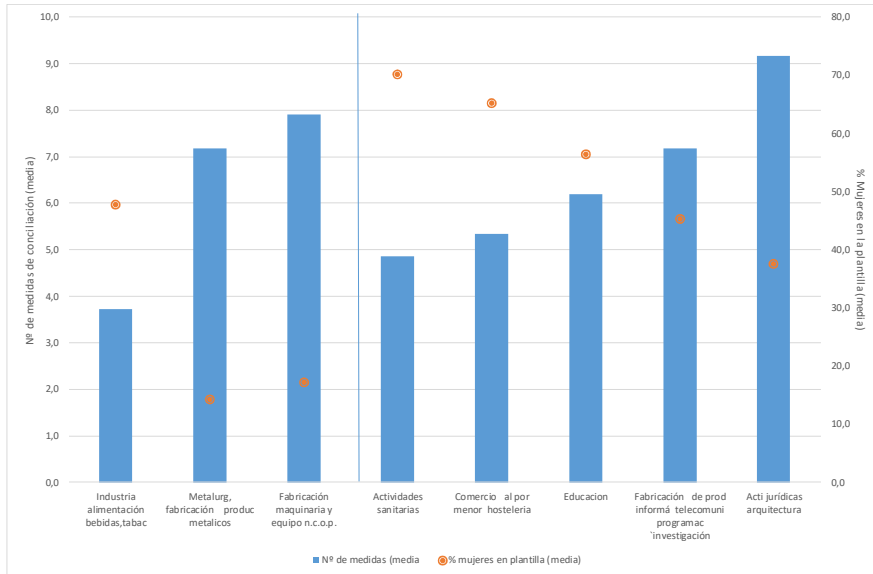
Tabla 17: Porcentaje de empresas clasificadas por el número de medidas que implementa, según porcentaje de mujeres en la plantilla

	Muy pocas medidas	Pocas medidas	Bastantes medidas	Muchas medidas	Total
0-40%	21,7%	20,5%	23,6%	34,2%	100,0%
40-60	23,3%	32,6%	32,6%	11,6%	100,0%
>60%	46,8%	25,5%	21,3%	6,4%	100,0%
Total	26,7%	23,5%	24,7%	25,1%	100,0%

Este resultado se identifica también al analizar las características de las ramas de actividad que se han incluido dentro del sector servicios e industrial. Así, en las empresas de la industria de alimentación, el porcentaje de mujeres en la plantilla es muy elevado mientras que el número medio de medidas de conciliación implementadas es muy reducido. Por el contrario, en las ramas industriales con menor porcentaje de mujeres en la plantilla se observa un número mayor medio de medidas puestas en marcha.

Esta misma realidad se observa en las empresas de servicios incluidas en el estudio. En las ramas de servicios con mayor porcentaje de mujeres en plantillas (actividades sanitarias, comercio, educación) el número medio de medidas implementadas es menor que en las ramas con un menor porcentaje de mujeres, tales como telecomunicaciones y actividades de I+D o actividades jurídicas y de arquitectura.

Gráfico 3: Número medio de medidas y porcentaje medio de mujeres en plantilla, por ramas de actividad

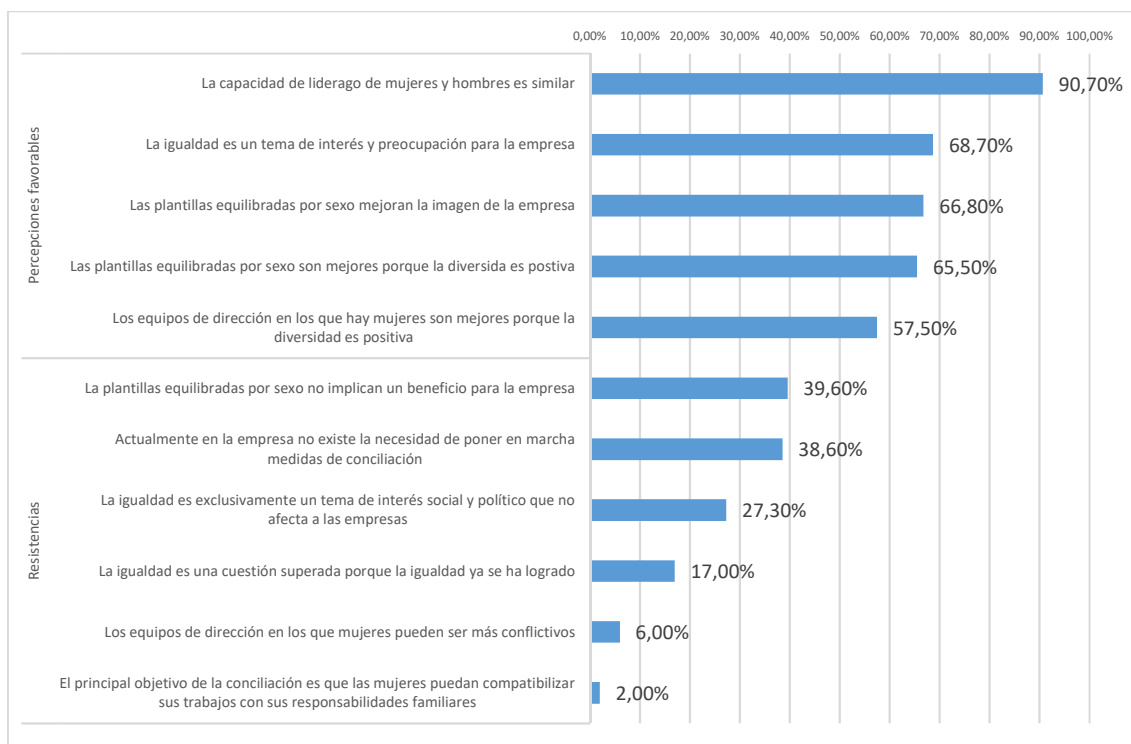


Este resultado obtenido es de gran interés para el objeto de estudio, por lo que sería oportuno profundizar en este ámbito ampliando la muestra de empresas, o teniendo en cuenta otro tipo de empresas o sectores de actividad.

5. PERCEPCIÓN Y ACTITUDES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD

La mayor parte de las personas que respondieron a la encuesta muestran percepciones positivas en lo referido a la igual capacidad de liderazgo de mujeres y hombres, la igualdad como tema de preocupación en la empresa, la percepción positiva de las plantillas equilibradas, así como sobre los equipos de dirección diversos. Asimismo, también se identifican ciertas resistencias en lo referido a la necesidad de poner en marcha medidas de conciliación en la empresa (ver Gráfico 4).

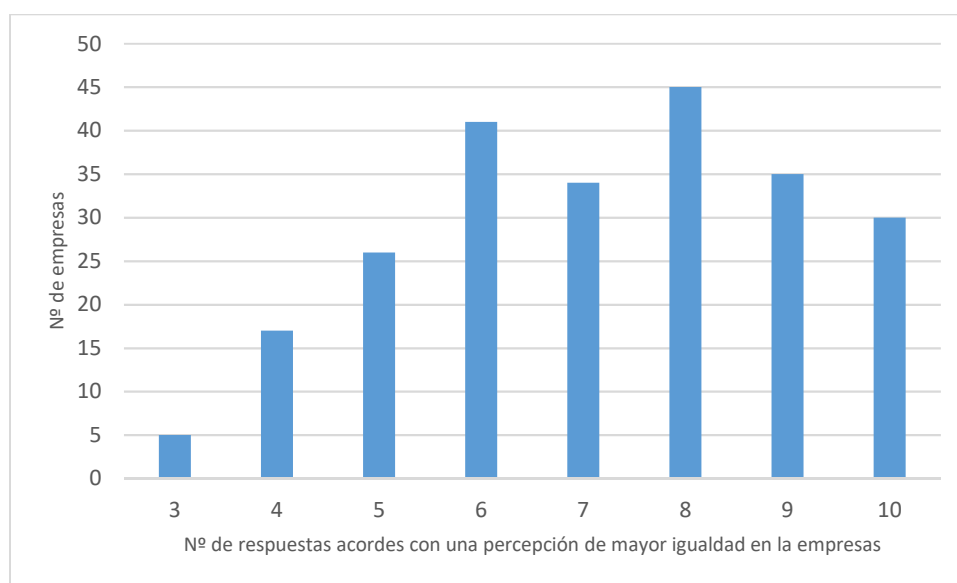
Gráfico 4: Porcentaje de empresas que responden afirmativamente a las siguientes cuestiones relacionadas con la igualdad y la conciliación en la empresa



5.1. Percepción sobre igualdad, plantillas equilibradas y funcionamiento de equipos directivos

Si tomamos como referencia la percepción de las empresas sobre **igualdad, plantillas equilibradas y funcionamientos de los equipos directivos** y puntuamos positivamente las respuestas más acordes con una percepción más igualitaria del mundo laboral (un total de 10 ítems), podemos observar que la puntuación media obtenida es de 7,18. Asimismo, la puntuación más frecuente ha sido la de 8 y son pocas las empresas que obtienen una puntuación inferior a 5.

Gráfico 5: N° de empresas según la puntuación obtenida en los ítems relacionados con la igualdad, plantillas equilibradas y funcionamiento de equipos directivos



Cabe destacar que al poner en relación el número de medidas de conciliación implementadas y la mayor/menor percepción de igualdad de la empresa, no se encuentra ninguna relación significativa.

Por otro lado, se puede observar que la puntuación media obtenida en base a estas percepciones positivas es más elevada en las empresas que cuentan con un **menor porcentaje de mujeres en puestos de dirección**.

Tabla 18: Puntuación media obtenida por las empresas en los ítems relacionados con la igualdad, plantillas equilibradas y funcionamiento de equipos directivos, según la proporción de mujeres en puestos de dirección

	Porcentaje de mujeres en puestos de dirección		
	0-40%	40-60%	>60%
Puntuación media	7,4	6,8	6,8

5.2. Percepción sobre la conciliación

El 68% de las respuestas obtenidas consideran que la conciliación es una cuestión social que nos afecta a todos y todas. Asimismo, el 7% de las empresas contestan que la conciliación pertenece a la vida privada de las personas, mientras que en el 60% de las empresas encuestadas se considera que la conciliación es una cuestión que pertenece al ámbito privado de las personas, pero debe tenerse en cuenta por las empresas.

Por último cabe resaltar que el 43,8% de las empresas consideran que la administración pública debe intervenir en este sentido.

Tabla 19: Porcentaje de empresas que responden afirmativamente a las siguientes cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, por sector y tamaño de empresa

		La conciliación pertenece a la vida privada de las personas	La conciliación es una cuestión que pertenece al ámbito privado de las personas pero debe tenerse en cuenta por las empresas	La conciliación es un asunto que se debe abordar desde la administración pública	La conciliación es una cuestión social que nos afecta a todos y todas
Industria	Pequeña	7,6%	59,7%	50,4%	67,2%
	Mediana	12,1%	62,1%	34,5%	70,7%
	Grande	7,7%	84,6%	53,8%	76,9%
	Total	8,9%	62,1%	45,8%	68,9%
Servicios	Pequeña	3,0%	52,2%	38,8%	70,1%
	Mediana	7,1%	53,6%	42,9%	64,3%
	Grande	0,0%	85,7%	42,9%	42,9%
	Total	3,9%	54,9%	40,2%	66,7%
Total	Pequeña	5,9%	57,0%	46,2%	68,3%
	Mediana	10,5%	59,3%	37,2%	68,6%
	Grande	5,0%	85,0%	50,0%	65,0%

	Total	7,2%	59,6%	43,8%	68,2%
--	-------	------	-------	-------	-------

El 41,8% de las empresas consideran que la implantación de medidas de conciliación supone una inversión de futuro, y se comprueba que las empresas que responden en este sentido tienen de media un mayor número de medidas puestas en marcha que el resto.

Tabla 20: Porcentaje de empresas que responden afirmativamente a las siguientes cuestiones relacionadas con los costes asociados a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

La implantación de medidas de conciliación				
Supone un coste económico añadido para la empresa	Supone un coste económico según las medidas que se implanten	Es una inversión a futuro	No supone coste económico	Total
16,7%	26,1%	41,8%	15,3%	100,0%

Se pregunta también a las empresas sobre la necesidad que presenta su empresa sobre este tema y el 13,7% (un total de 35 empresas) observa la necesidad de hacerlo, pero no lo ha llevado a cabo. Cerca de la mitad de empresas ya las ha puesto en marcha, mientras que un 38% no detecta la necesidad. Se constata que las empresas que menor número de medidas en media ha implementado es precisamente el grupo que observa esta necesidad pero no las ha implantado.

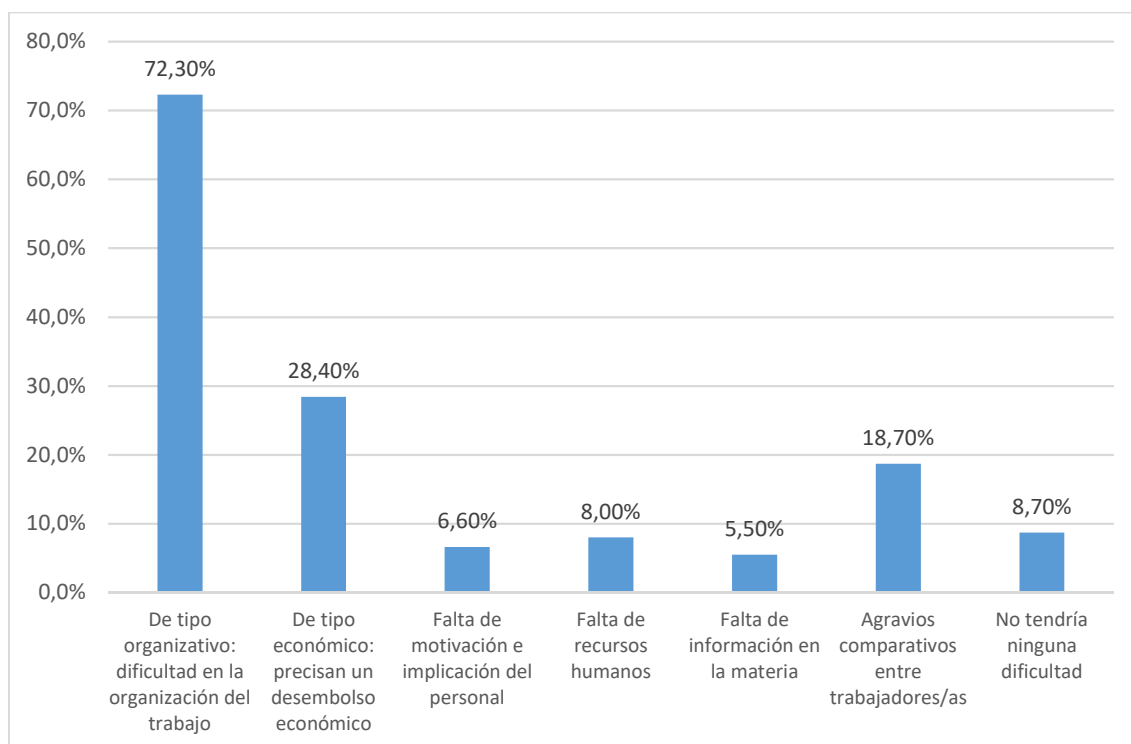
Tabla 21: Porcentaje de empresas que responden afirmativamente a las siguientes cuestiones relacionadas con los costes asociados a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

Considera que en su empresa se necesitan medidas que faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y laboral?			
Actualmente no tenemos esa necesidad	Se ha considerado esta necesidad pero no se han implantado medidas	Se tienen en cuenta estas necesidades y se han implantado medidas	NS/NC
38,7%	13,7%	47,6%	0,0%

La mayor parte de las empresas encuestadas (72%) consideran que las principales dificultades para poner en marcha este tipo de medidas son de tipo organizativo, seguidas de los problemas de corte económico (28%). En las

principales dificultades observadas no se identifican variables especialmente reseñables.

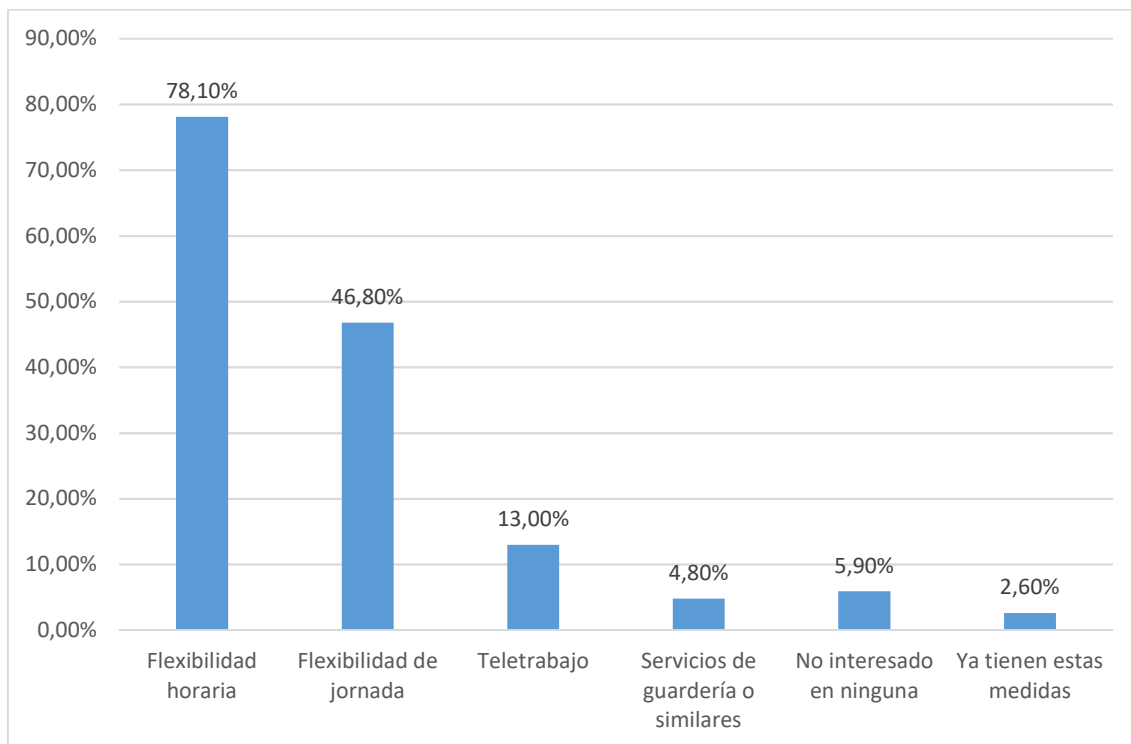
Gráfico 6: Porcentaje de empresas según las dificultades que percibe en la implantación de medidas de conciliación



5.3. Medidas de conciliación de mayor interés

El 78% de las empresas contesta estar interesada en la flexibilidad horaria, sobre todo las empresas de menor tamaño del sector industrial. En segundo lugar, el 46,8% estaría interesada en la flexibilidad de jornada y tan solo el 13% en el teletrabajo (cuyo porcentaje es especialmente reducido en las empresas industriales de menor tamaño).

Gráfico 7: Porcentaje de empresas según las medidas de conciliación que tiene interés por implantar



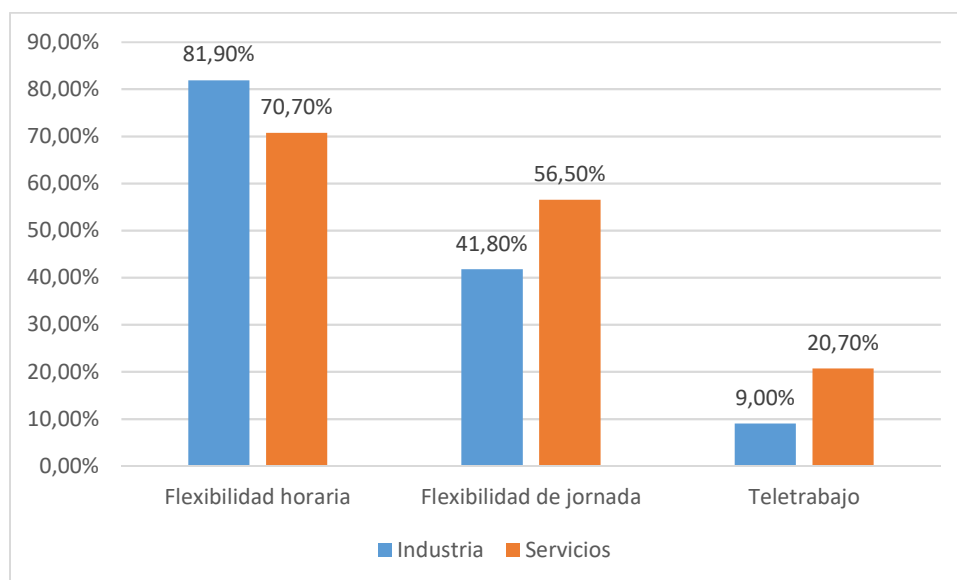
En este caso, es relevante señalar **la importancia del sector** en el caso de la elección de las medidas más preferidas.

- Las empresas industriales (81%) se muestran más favorables a la flexibilidad horaria que las empresas de servicios (70%).
- Aunque en general es menos preferida que la anterior, la flexibilidad de jornada es elegida en mayor medida por las empresas de servicios (56%) que por las industriales (42%).
- El teletrabajo también es más preferido por las empresas de servicios que por las empresas industriales.
- En el caso de los servicios de guardería y similares no hay distinciones por sector.

Tabla 22: Porcentaje de empresas por el tipo de medidas de conciliación que implantaría, según sector

	Flexibilidad horaria	Flexibilidad de jornada	Teletrabajo	Servicios de guardería o similares	No interesado en ninguna	Ya tienen estas medidas
Industria	81,9%	41,8%	9,0%	5,1%	4,5%	2,8%
Servicios	70,7%	56,5%	20,7%	4,3%	8,7%	2,2%
Total	78,1%	46,8%	13,0%	4,8%	5,9%	2,6%

Gráfico 8: Preferencia por distintas medidas de conciliación, según sector



Si consideramos de manera conjunta el sector de actividad y el tamaño de la empresa, podemos obtener una visión más detallada de las preferencias empresariales sobre las medidas de conciliación. Así, podemos observar por ejemplo que entre las empresas más grandes del sector servicios es mayor el porcentaje de empresas que prefieren la flexibilidad de jornada (un 57%) que la flexibilidad horaria (42%).

Tabla 23: Porcentaje de empresas por el tipo de medidas de conciliación que implantaría, según sector y tamaño de la empresa

		Flexibilidad horaria	Flexibilidad de jornada	Teletrabajo	Servicios de guardería o similares	No interesado en ninguna	Ya tienen estas medidas
Industria	Pequeña	82,7%	42,7%	6,4%	3,6%	6,4%	2,7%
	Mediana	81,8%	38,2%	9,1%	5,5%	0,0%	3,6%
	Grande	75,0%	50,0%	33,3%	16,7%	8,3%	0,0%
	Total	81,9%	41,8%	9,0%	5,1%	4,5%	2,8%
Servicios	Pequeña	75,0%	53,3%	23,3%	3,3%	8,3%	0,0%
	Mediana	68,0%	64,0%	20,0%	8,0%	4,0%	4,0%
	Grande	42,9%	57,1%	0,0%	0,0%	28,6%	14,3%
	Total	70,7%	56,5%	20,7%	4,3%	8,7%	2,2%
Total	Pequeña	80,0%	46,5%	12,4%	3,5%	7,1%	1,8%
	Mediana	77,5%	46,3%	12,5%	6,3%	1,3%	3,8%
	Grande	63,2%	52,6%	21,1%	10,5%	15,8%	5,3%
	Total	78,1%	46,8%	13,0%	4,8%	5,9%	2,6%

6. CONCLUSIONES

Este análisis profundiza en los resultados obtenidos tras encuestar a 293 empresas de sectores relevantes de la economía guipuzcoana sobre los temas de igualdad y conciliación en la empresa.

Entre las principales conclusiones de este estudio podemos destacar las siguientes:

- ✓ Existe bastante unanimidad a la hora de considerar la promoción laboral de hombres y mujeres de igual manera. No obstante, en las empresas pequeñas del sector industrial sigue siendo importante el perfil femenino o masculino del puesto de trabajo a la hora de contratar y, asimismo, son aún pocas las empresas que consideran conveniente la contratación equilibrada de mujeres y hombres, sobre todo en las empresas de mayor edad media de plantilla.
- ✓ El uso de los permisos de maternidad y paternidad dependen en gran medida del porcentaje de mujeres y hombres que tenga la empresa, así como de su tamaño. Cabe resaltar que en un 56% de las empresas se sustituye a las personas que se acogen a permisos y/o excedencias, siendo este porcentaje

superior en las empresas de servicios que en las industriales. Esto significa que prácticamente en la mitad de las empresas encuestadas no se realiza una sustitución de las personas que se acogen a permisos/licencias, lo que supone un incremento del trabajo a realizar por otras personas de la plantilla.

- ✓ La mayoría de empresas de gran tamaño cuentan con plan de igualdad y con protocolo en caso de acoso sexual. En este último caso, destaca el elevado porcentaje de empresas grandes del sector servicios. Sin embargo, desconocemos el nivel de exigencia de estos planes respecto a temas relacionados con la corresponsabilidad, así como el seguimiento que realizan las empresas sobre el cumplimiento de los objetivos de los planes de igualdad en vigor.
- ✓ Las medidas de conciliación más extendidas en las empresas encuestadas son la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo ante una emergencia y evitar las reuniones fuera del horario habitual. Asimismo, es importante la implantación de medidas orientadas a la flexibilidad en las vacaciones y las excedencias personales o familiares.
- ✓ Cabe destacar que el trabajo a tiempo parcial, la jornada reducida, las excedencias, permisos de paternidad y maternidad superiores a lo establecido en la ley, comedores en la empresa y evitar reuniones fuera del horario habitual son medidas que se aplican con menor frecuencia en las empresas en las que la plantilla está compuesta por un porcentaje de mujeres mayor.

Tabla 24: Tabla resumen de la incidencia de las medidas, servicios y políticas de apoyo a la conciliación en las empresas de Gipuzkoa

		INCIDENCIA ALTA (+50% DE LAS EMPRESAS)	INCIDENCIA INTERMEDIA (40-50% EMPRESAS)	INCIDENCIA BAJA (30-20% DE LAS EMPRESAS)	INCIDENCIA MUY BAJA (MENOS DEL 20%)
Flexibilidad en el tiempo o lugar de trabajo	Flexibilidad de vacaciones	X			
	Jornada reducida		X		
	Horario flexible de entrada y salida		X		
	Trabajo a tiempo parcial		X		
	Jornada intensiva durante el periodo estival		X		
	Jornada comprimida			X	
	Reducción del tiempo de comida			X	
	Teletrabajo				X
Políticas de permisos /excedencias	Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	X			
	Excedencias personales o familiares	X			
	Permisos de maternidad superiores a lo establecido por ley			X	
	Permisos de paternidad superiores a los establecido por ley			X	
Políticas y servicios que favorecen la conciliación	Evitar reuniones fuera de horario de trabajo habitual	X			
	Política de luces apagadas		X		
	Comedor			X	
	Servicios de guardería				X
	Ayuda económica para cuidado de familiares				X

Nota: Se considera que una empresa implanta una de estas medidas, servicios o políticas cuando la mayoría o toda la plantilla puede acogerse a la misma

- ✓ Si se tiene en cuenta el número total de medidas de conciliación que toman las empresas, la encuesta realizada muestra que existe una tendencia a aplicar un mayor número de medidas en las empresas de servicios (frente a las industriales), en las empresas de mayor tamaño relativo y también, en las empresas con menores porcentajes de mujeres en la plantilla.
- ✓ Se observan buenos resultados en la percepción y actitudes de las empresas guipuzcoanas respecto a la igualdad y conciliación en las empresas. Preguntadas sobre temas directamente relacionados con la igualdad, las plantillas equilibradas y el funcionamiento de los equipos directivos, la puntuación media obtenida es de siete puntos, sobre diez posibles, lo que indica un importante grado de concienciación al respecto.

- ✓ Es posible identificar ciertas resistencias, sobre todo en temas relacionados con las plantillas equilibradas según sexo y su relación con los beneficios de la empresa y con la necesidad de poner en marcha medidas de conciliación.
- ✓ Un elevado porcentaje de empresas encuentran que la principal dificultad en la implantación de medidas de conciliación es de tipo organizativo (72% de las empresas responden en este sentido).
- ✓ La mayoría de empresas se encuentra interesada por medidas de flexibilidad horaria (más aceptación en el sector industrial que en el de servicios), seguido de la preferencia por la flexibilidad en la jornada y, a cierta distancia, por el teletrabajo. En estos dos últimos casos, la preferencia es mayor en las empresas de servicios que en las industriales.

Reflexiones finales:

- Avance considerable en percepción y concienciación sobre la importancia de las políticas de igualdad y conciliación en la empresa. Contrasta con el más lento avance en la aplicación de medidas, políticas y servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Aunque existe un abanico amplio de medidas de conciliación a aplicar las más preferidas son similares en las empresas industriales y de servicios, aunque es importante subrayar algunos matices relevantes. Las empresas industriales prefieren con mayor claridad las medidas de flexibilidad horaria a gran distancia del resto. En el sector servicios, aunque la flexibilidad horaria es también la más preferida, la distancia respecto al resto no es tan importante. De hecho, las empresas más grandes del sector servicios prefieren la flexibilidad de jornada a la horaria.
- Resultado interesante que es necesario matizar y estudiar en mayor detalle: en las empresas con plantillas más feminizadas el número medio de medidas de conciliación que afectan a la mayoría o toda la plantilla es menor que en aquellas empresas en las que el porcentaje de mujeres es la plantilla es más reducido.

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL **FUTURO** DE GIPUZKOA



