

Análisis longitudinal de la situación de la igualdad y la conciliación corresponsable en las empresas de Gipuzkoa. 2017 – 2019

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA ORAIN
Es futuro

Índice

Presentación	3
1.- Características de la investigación y cifras de participación	4
2.- Una investigación longitudinal sobre 520 empresas y 18.500 personas trabajadoras, el 45,4% mujeres	6
3.- ¿Cómo han evolucionado las estrategias y las políticas de igualdad y conciliación en las empresas?	8
3.1. Evolución de los planes y otras herramientas para el impulso de la igualdad	8
3.2. Evolución de la contratación equilibrada de mujeres y hombres en la organización	11
3.3.- Evolución de la promoción de las mujeres en puestos de dirección	14
3.4.- Valoración de las políticas y medidas de conciliación	17
4.- Disponibilidad y utilización de las medidas de conciliación	28
4.1.- Cultura organizativa de apoyo a la conciliación	28
4.2. Aplicación de medidas para flexibilizar el tiempo y el espacio de trabajo ..	36
4.3. Aproximación a la clasificación de empresas según implantación y cobertura de medidas de conciliación	40
5.- Evolución de los indicadores 2017-2109: Síntesis y Conclusiones	43
5.1. Evolución de indicadores 2017-2019	43
5.2. A Modo de Conclusiones	48

ANEXO I: caracterización de las empresas

ANEXO II. Grado de implantación de las medidas de conciliación

ANEXO III. Cuestionario Investigación longitudinal 2017-2019

Presentación

Se recogen en este informe los principales resultados de la investigación realizada en 2019 en 520 empresas de Gipuzkoa. Dado su carácter de panel, los resultados se presentan incidiendo en el carácter evolutivo de los resultados obtenidos, y por eso se incluyen los datos de la prospección de 2017 junto a la información actual.

El **objetivo principal** de la prospección es así analizar la evolución de las empresas de Gipuzkoa en algunas cuestiones clave relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y, en particular, con la aplicación de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores de Gipuzkoa.

Al responder las mismas empresas sobre las mismas cuestiones dos años después, se obtiene una visión de su evolución que permite conocer hasta qué punto se están modificando las estrategias y la aplicación de estas medidas en las empresas en un ámbito que la Diputación Foral de Gipuzkoa considera clave para impulsar la igualdad de mujeres y hombres y la competitividad de las organizaciones con un enfoque sostenible.

Dada la reducida dimensión de las empresas participantes (en su mayoría empresas de menos de 50 empleos), la prospección realizada permite focalizar el análisis en un ámbito menos estudiado pero de gran importancia, ya que representa a una parte significativa del tejido empresarial de Gipuzkoa.

Como resultado del análisis, se ha elaborado también una ficha resumen para cada empresa, en la que se presentan las claves de su evolución y una comparativa con el conjunto de empresas, que ayudan a situar la posición de cada empresa en relación con las políticas de impulso a la igualdad de mujeres y hombres.

Para valorar la significatividad de la evolución registrada en la prospección se ha aplicado el análisis de la t de Student, con valores del 99% y 95% de confianza, cuyos resultados se incluyen en las bases de datos del estudio.

Los datos obtenidos permiten realizar análisis focalizados que pueden ser de interés para definir estrategias a futuro, ya que identifican puntos críticos relacionados con las diferentes ramas de actividad, la dimensión de las organizaciones o la composición del empleo.

Se incluyen anexos con un mayor detalle de los resultados así como el cuestionario utilizado.

1. Características de la investigación y cifras de participación

Análisis longitudinal 2017-2019

En 2017, en el marco del proyecto Berdintasuna eta Kontziliazioa surgido en la iniciativa Gipuzkoa Lab de la Diputación Foral de Gipuzkoa, se realizó una encuesta a 606 empresas de Gipuzkoa, para conocer en qué punto se encontraban estas empresas en materia de Igualdad y Conciliación Corresponsable, y saber qué valoración hacían sus responsables respecto a estas cuestiones.

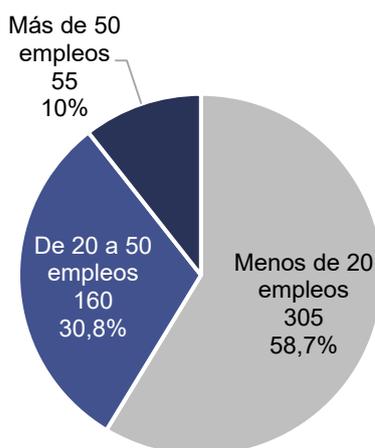
En 2019, en el marco del mismo proyecto, se realiza una **segunda investigación sobre estas empresas, con carácter de panel, en la que además de conocer su evolución en algunas herramientas clave de la igualdad de mujeres y hombres en el empleo se profundiza en el número y perfil de las personas que utilizan las medidas de conciliación.**

Resultados basados en la evolución de 520 empresas

La muestra inicial está compuesta por 606 empresas, de las que un total de 18 han resultado cierres o empresas que han dejado de contar con establecimientos en Gipuzkoa.

De las 588 empresas restantes **han sido colaboradoras en la prospección un total de 520, es decir el 88,4% de la muestra finalmente resultante.**

Distribución de las empresas participantes según tamaño de empleo



La tabla siguiente recoge las empresas participantes según sus diversas características (tamaño, sector de actividad, etc.).

Distribución de las empresas colaboradoras por estratos de empleos, rama de actividad y comarca de localización. Empresas y empleos

Dimensiones/Variables	Muestra inicial	Cierres, fuera de Gipuzkoa,...	Muestra Final	Realizadas	% realizadas	Empleo 2019
TAMAÑO	606	18	588	520	88,4	18.453
Hasta 19 empleos	387	16	371	305	82,2	4.158
De 20 a 50 empleos	162	2	160	160	100,0	4.410
Más de 50 empleos	57	0	57	55	96,5	9.885
SECTOR DE ACTIVIDAD						
F. productos metálicos. Metalurgia	109	0	109	104	95,4	1.867
F. maquinaria y equipos	54	3	51	43	84,3	1.463
Ind. Alimentación	32	1	31	30	96,8	905
Construcción mat. Transporte	13	0	13	12	92,3	2.082
Comercio por menor y Hostelería	240	13	227	187	82,4	3.797
Educación centros privados	27	0	27	26	96,3	833
Actividades sanitarias privadas	10	0	10	10	100,0	159
Act. Jurídicas contabilidad y similares	43	1	42	37	88,1	684
Servicios siglo XXI	38	0	38	33	86,8	2.469
Servicios sociales	40	0	40	38	95,0	4.194
COMARCAS						
Bajo Bidasoa	54	0	54	47	87,0	1.924
Donostialdea	289	10	279	245	87,8	8.337
Tolosaldea	56	1	55	47	85,5	899
Goiherri	46	1	45	39	86,7	1.970
Alto Deba	37	1	36	33	91,7	930
Bajo Deba	56	2	54	51	94,4	2.072
UrolaKosta	68	3	65	58	89,2	2.321

2. Una investigación longitudinal sobre 520 empresas y 18.500 personas trabajadoras, el 45,4% mujeres

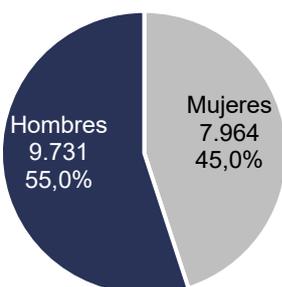
Distribución del empleo por sexo

El empleo de las empresas que han participado en la prospección engloba a cerca de 18.500 trabajadoras y trabajadores. **Las mujeres suponen el 45,4% del total (8.370).**

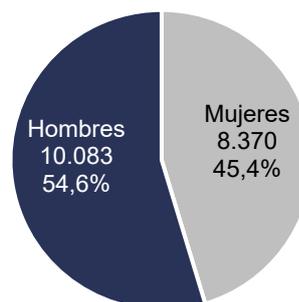
Distribución del empleo por sexo según año de la prospección. Evolución 2017-2019

Edición	Total Empleo	Mujeres		Hombres	
Edición 2019	18.453	8.370	45,4%	10.083	54,6%
Edición 2017	17.695	7.964	45,0%	9.731	55,0%
Evolución	+4,3	+5,1		+3,6	

Empleo Total 2017: 17.695



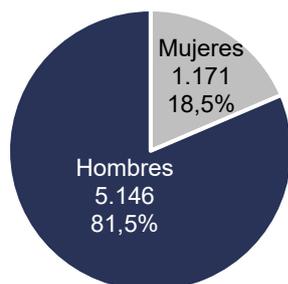
Empleo Total 2019: 18.453



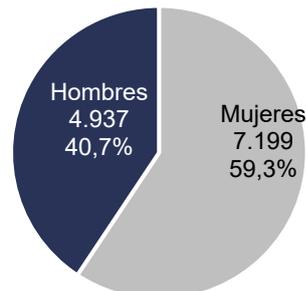
Industria y Servicios visibilizan la segregación horizontal del mercado de trabajo, también en Gipuzkoa

En las empresas industriales del panel solo el 18,5% del personal son mujeres (1.171), mientras que en las empresas de servicios las mujeres alcanzan el 59,3% del total (7.199 mujeres).

Empleo Industria 2019: 6.317



Empleo Servicios 2019: 12.136

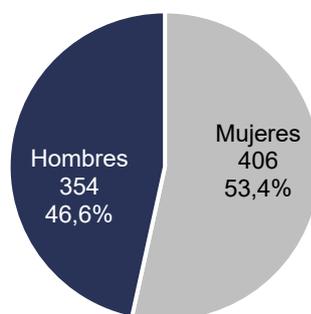


En la muestra, el empleo del sector industrial se encuentra algo sobredimensionado, al suponer el 34% del total (siendo actualmente el 26% el empleo industrial de Gipuzkoa)¹. No obstante, la distribución de mujeres y hombres de cada sector se corresponde con la global de Gipuzkoa.

Evolución del empleo en las empresas participantes 2017-2019

En términos evolutivos, se ha registrado **en estos 2 últimos años un incremento del empleo del +4,3%, aumento que se cifra en 760 nuevos empleos²**. Concretamente **el 53,4% se corresponde con empleos ocupados por mujeres, un total de 406 nuevas trabajadoras**.

Distribución de los nuevos empleos en las empresas participantes por sexo. 2017-2019



Sectorialmente **las empresas industriales presentan una evolución de su empleo del +5,2% frente al +3,8% de las empresas de servicios**. Esta evolución positiva se refleja en una mayor incorporación de la mujer en las empresas industriales en la medida que su empleo crece en torno a un +9,1% en estas empresas.

En 2019 se ha solicitado a las empresas que distribuyan su empleo por diferentes áreas/departamentos mostrando la concentración del empleo en las áreas de producción y prestación de servicios (55,8%), así como la **presencia mayoritaria de mujeres en el área de administración y gestión (el 73,5% de las personas que trabajan en esta área son mujeres)**.

¹ En Gipuzkoa (datos EUSTAT), se encuentran empleadas unas 300.000 personas, y en concreto trabajan en el sector de la industria el 26%, unos 78.000 empleos. El resto trabajan en los sectores agrícola, pesca, construcción y servicios. En las 520 empresas analizadas el empleo registrado por aquellas que pertenecen al sector industrial suponen el 34% (de los 18.453 empleos registrados, un total de 6.317 pertenecen al sector de la industria). Las actividades de la industria incluyen: Fabricación de productos metálicos; Fabricación de maquinaria y equipos; Industria manufacturera e Industria de la construcción de equipos y material de transporte.

² Las 18 empresas que han causado cierre en estos 2 años suponen un total de 230 empleos, 125 hombres y 105 mujeres. Estas empresas pertenecen en términos de empleo, en su mayoría, al comercio y la hostelería con un total de 180 empleos afectados de los 230.

3. ¿Cómo han evolucionado las estrategias y las políticas de igualdad y conciliación en las empresas?

Este capítulo analiza la evolución de las estrategias y políticas de igualdad en las empresas, presentando los datos generales para **Gipuzkoa**; por **Sector de actividad** (Industria, Servicios); **Tamaño de empresa** (hasta 19 empleos, de 20 a 50 empleos, más de 50 empleos); y **empresas con predominio de hombres** (+60% del empleo), **predominio de mujeres** (+60% mujeres) o **plantilla equilibrada**.

3.1. Evolución de los planes y otras herramientas para el impulso de la igualdad

Las empresas de Gipuzkoa van dotándose lentamente de herramientas formales para abordar la igualdad de mujeres y hombres en el empleo. En la prospección realizada se ha analizado la incorporación en las empresas de dos tipos de instrumentos, regulados por una normativa progresivamente más exigente: los planes de igualdad y los protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Planes de igualdad

Respecto a la planificación en igualdad, en estos dos últimos años **el número de empresas con Plan de Igualdad ha crecido 3,3 puntos, hasta alcanzar al 15,2 % del total** (además, un 7,3% adicional señala estar en proceso de elaboración de un Plan). Los planes de igualdad, de acuerdo con los resultados de la encuesta, son una herramienta utilizada principalmente por empresas del sector servicios (21,1%) y en menor medida por empresas industriales (4,8%), aunque es un ámbito en el que están actualmente trabajando una proporción similar de empresas de los dos sectores (7,4% de empresas en industria y 7,3% en servicios están elaborando el plan).

Son las empresas de más de 50 empleos las que han activado este instrumento en mayor medida, hasta alcanzar al 50,9% de la muestra, y un 20% adicional está en fase de elaboración de estos planes. Las empresas con predominio de mujeres en su plantilla o con una presencia equilibrada de ambos sexos cuentan en mayor medida con esta herramienta de planificación (24,7% y 18,2% respectivamente). Las empresas con predominio de hombres en su plantilla están en mayor medida en fase de elaboración de un plan (8,5%).

Protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Su incidencia ha crecido 10 puntos desde 2017, hasta alcanzar al 29% de las empresas. La dimensión vuelve a ser muy significativa en esta cuestión, de modo que el 74,5% de las empresas con más de 50 empleos cuentan con estos protocolos. Son también más frecuentes en las empresas de servicios (37,2%) y con plantillas con predominio de mujeres (40,7%).

Evolución del ítem: La empresa tiene plan para la igualdad

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
11,9	15,2	3,3

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
3,7	4,8	1,1	16,6	21,1	4,5

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
6,6	7,9	1,3	12,5	16,9	4,4	40,0	50,9	10,9

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
5,8	8,1	2,3	21,6	24,7	3,1	12,1	18,2	6,1

Evolución del ítem: Dispone la empresa de protocolo de actuación en caso de acoso sexual

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
19,0	29,0	10,0

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
9,0	14,8	5,8	24,8	37,2	12,4

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos		
2017	2019	Evolución
10,2	17,7	7,5

20-50 empleos		
2017	2019	Evolución
22,5	35,0	12,5

Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución
58,2	74,5	16,3

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres		
2017	2019	Evolución
11,6	21,2	9,6

Predominio mujeres		
2017	2019	Evolución
27,8	40,7	12,9

Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución
24,2	30,3	6,1

3.2. Evolución de la contratación equilibrada de mujeres y hombres en la organización

La búsqueda de un mayor equilibrio de mujeres y hombres en las empresas de Gipuzkoa se ha convertido en una estrategia de gestión de las personas para el 30% de las organizaciones del territorio. Esto supone un crecimiento de más de 13 puntos porcentuales respecto a la situación en 2017.

La preocupación por el equilibrio es significativamente superior en las empresas de servicios (34,7%) en relación a las del sector industrial (22,2%), así como las empresas de más de 50 empleos, en las que el interés por una distribución más equilibrada de mujeres y hombres en el empleo llega a casi la mitad de las empresas. No obstante, son las empresas con plan de igualdad las que integran con mayor frecuencia en sus estrategias la importancia de promover la diversidad entre su personal (63%).

En cuanto a la contratación realizada para sustituir a las personas que se acogen a permisos o excedencias para el cuidado de hijos, hijas o familiares, que también ha visto crecer su utilización en estos dos años, destaca la generalización de esta práctica en el sector servicios y en las empresas con predominio en su plantilla de mujeres (75,5% y 80,9% respectivamente), así como en las de más de 50 empleos (81,8%).

Evolución del ítem:
Se tiene en cuenta la contratación equilibrada de mujeres y hombres

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
16,9	30,2	13,3

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
10,1	22,2	12,1	20,8	34,7	13,9

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos		
2017	2019	Evolución
13,8	23,6	9,8

20-50 empleos		
2017	2019	Evolución
18,8	36,3	17,5

Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución
29,1	49,1	20,0

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres		
2017	2019	Evolución
12,7	24,3	11,6

Predominio mujeres		
2017	2019	Evolución
16,7	32,7	16,0

Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución
28,3	41,4	13,1

Evolución del ítem:

Se sustituye a las personas que se acogen a permisos o excedencias para el cuidado de hijas, hijos o familiares

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
57,9	67,3	9,4

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
40,2	52,9	12,7	68,0	75,5	7,5

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos		
2017	2019	Evolución
57,0	63,9	6,9

20-50 empleos		
2017	2019	Evolución
58,8	68,8	10,0

Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución
60,0	81,8	21,8

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres		
2017	2019	Evolución
45,2	55,2	10,0

Predominio mujeres		
2017	2019	Evolución
74,7	80,9	6,2

Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución
63,6	76,8	13,2

3.3.- Evolución de la promoción de las mujeres en puestos de dirección

En este apartado se analizan los resultados relativos a la presencia de las mujeres en puestos de dirección.

Peso relativo de las mujeres en puestos de dirección

De acuerdo con los resultados de la prospección, el **porcentaje medio de mujeres en puestos de dirección es del 30,9%, pese a ser el 45,4% del total del empleo**. La situación ha evolucionado positivamente en 8,5 puntos porcentuales en relación a 2017.

En las **empresas industriales dicho porcentaje apenas llega al 18% y ha sufrido un ligero decremento desde 2017**. Por el contrario, la presencia de mujeres en puestos de dirección llega hasta el **38,4% en las empresas del sector servicios, con un incremento destacado de casi 14 puntos porcentuales en estos dos años**.

Nuevamente son las empresas de mayor tamaño donde se da una mayor presencia de mujeres directivas, alcanzando el 35,8% de media frente al 30% de las empresas con menos empleos. En las empresas con predominio de mujeres en su plantilla la situación mejora con respecto a la media (y más teniendo en cuenta el nivel alcanzado en 2017); si bien el porcentaje medio no llega al 50% (se sitúa en el 48,2%). En sentido contrario, las empresas con predominio de hombres apenas cuentan con un promedio del 19,6% de mujeres que ocupan puestos de dirección.

Porcentaje medio de mujeres en puestos de dirección según tipología de empresas. Evolución 2017-2019 (%)

Dimensiones/Variables	Año 2017	Año 2019
GIPUZKOA	22,4	30,9
SECTOR		
Industria	18,7	17,9
Servicios	24,5	38,4
TAMAÑO		
Hasta 19 empleos	22,0	30,2
De 20 a 50 empleos	22,6	30,7
Más de 50 empleos	23,7	35,8
TIPO DE PLANTILLA		
Predominio de hombres	18,5	19,6
Predominio de mujeres	25,7	48,2
Plantilla equilibrada	27,1	32,4

Empresas con al menos el 40% de mujeres en puestos de dirección

Complementariamente se ha analizado la proporción de empresas en las que las mujeres ocupan al menos el 40% del empleo directivo. **Los resultados muestran que el 39% de las empresas del panel alcanzan este porcentaje.**

Esta cifra se ve fuertemente afectada por el tipo de actividad que desarrollan las empresas: **solo el 23,8% de las empresas industriales cuentan con al menos un 40% de mujeres en sus puestos directivos, proporción que se eleva al 48% en el caso de las empresas de servicios.**

Porcentaje de empresas con al menos el 40% de mujeres en puestos directivos según tipología de empresas. Año 2019 (%)

Dimensiones/Variables	Año 2019
GIPUZKOA	39,0
SECTOR	
Industria	23,8
Servicios	48,0
TAMAÑO	
Hasta 19 empleos	38,9
De 20 a 50 empleos	41,9
Más de 50 empleos	30,8
TIPO DE PLANTILLA	
Predominio de hombres	25,6
Predominio de mujeres	58,1
Plantilla equilibrada	44,2

Señalar en todo caso que la cifra del 39% es más elevada que las que se manejan habitualmente en los análisis de las empresas, cuestión que tiene mucho que ver con el tamaño medio de las empresas que han participado en el panel, que es reducido³. Como se observa, **en las empresas de más de 50 empleos esta proporción baja casi 10 puntos (30,8%).**

Esta menor dimensión de las empresas y de sus equipos directivos, lleva a que **el 82% de las empresas con al menos el 40% de mujeres en sus puestos directivos tienen menos de 4 personas como personal de dirección:**

³ Los análisis publicados suelen hacer referencia a PYMEs o Grandes Empresas, incluyendo en las PYMEs a empresas con menos de 250 empleos. En el panel solo 32 empresas tienen más de 100 empleos, y solo 10 cuentan con más de 250 empleos.

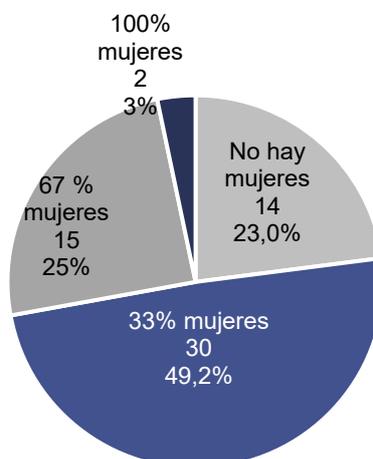
- Hay 204 empresas con una sola persona en dirección. En 56 de estas empresas hay una mujer directiva (27,5%), frente a las 148 empresas en las que solo hay un hombre en ese nivel (72,5%).



- En 140 empresas se han identificado solo 2 personas en dirección. Lo más frecuente (55,7% de las empresas) es que estas dos personas sean un hombre y una mujer (50% cada sexo), lo que hace que el 66% de estas empresas cumplan el requisito.



- En 61 empresas hay 3 personas en la dirección. En estas empresas, el 28% cumple el requisito de al menos 40% de mujeres los puestos directivos.



Empresas sin mujeres en puestos de dirección

Siguiendo con este análisis, en el 42,7% de las empresas no existe ninguna mujer que ocupe algún puesto directivo en el organigrama de la empresa, superando este porcentaje las empresas del sector industrial (55%); las de menor tamaño (48%), así como en aquellas conformadas mayoritariamente por hombres (53,3%).

Porcentaje de empresas donde no hay mujeres en puestos de dirección según tipología de empresas. Año 2019 (%)

Dimensiones/Variables	Año 2019
GIPUZKOA	42,7
SECTOR DE ACTIVIDAD	
Industria	55,0
Servicios	35,6
TAMAÑO	
Hasta 19 empleos	47,9
De 20 a 50 empleos	40,0
Más de 50 empleos	21,8
TIPO DE PLANTILLA	
Predominio de hombres	53,3
Predominio de mujeres	30,9
Plantilla equilibrada	34,3

Oportunidades de promoción de mujeres y hombres

En relación a las oportunidades de promoción de las mujeres y hombres, señalar el incremento en el número de empresas que consideran que la promoción es similar (el 72,3% así lo señalan en 2019), y además esta percepción ha crecido un 10,2% en dos años.

Esta valoración tan positiva contrasta con los datos facilitados anteriormente en relación a la escasa presencia de mujeres en puestos de dirección, lo que muestra que la percepción de la desigualdad sigue minusvalorándose en las organizaciones.

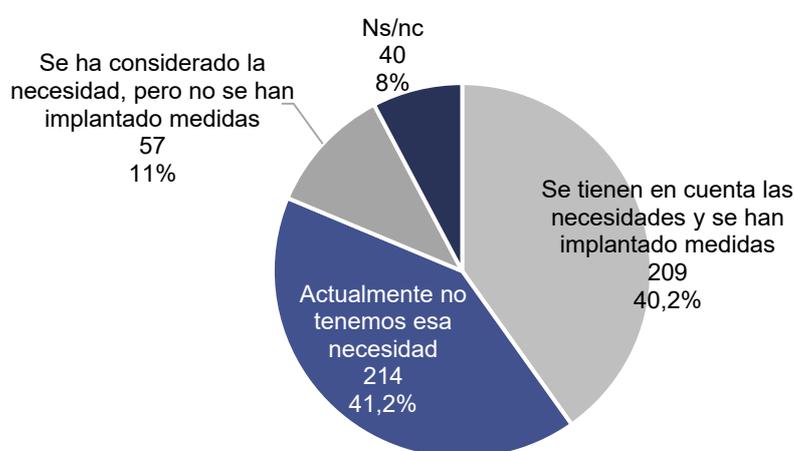
Son particularmente las empresas de servicios (76,7%), de más de 50 empleos (81,8%) y las que cuentan con plantilla equilibrada de mujeres y hombres (81,8%) las que presentan unas valoraciones más positivas sobre la igualdad de oportunidades en la promoción de mujeres y hombres.

3.4.- Valoración de las políticas y medidas de conciliación

Respecto a las estrategias de las empresas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar o personal de sus trabajadoras y trabajadores, se ha preguntado a las organizaciones cómo valoran la importancia de este tipo de medidas, cuáles les parecen de mayor interés.

Valoración de la importancia de las medidas de conciliación

Respecto a la importancia que tiene para las empresas el facilitar a sus trabajadores y trabajadoras medidas de conciliación, los resultados muestran la siguiente configuración.



- Cabe destacar en primer término que el porcentaje de empresas que **tienen en cuenta las necesidades de las personas e implantan medidas** ha aumentado en estos dos años hasta alcanzar al **40,2% de las organizaciones**, si bien el incremento es muy limitado (1,9%). Nuevamente son **las empresas de servicios (46,8%)**, con más de **50 empleos (69,1%)** y con plantillas con predominio de mujeres (**47,5%**) las que en mayor proporción tienen en cuenta estas necesidades e implantan las medidas de conciliación.
- Hay una proporción similar de empresas que señala que **actualmente no cuentan con la necesidad** de incorporar actualmente medidas que faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y laboral (41,2%), y su evolución desde 2017 ha sido algo mayor (2,7%). Sobre todo no cuentan con esta necesidad las empresas de la industria (48,7%), y de pequeño tamaño (46,9%).
- **La evolución de las organizaciones que, habiendo detectado necesidades no implantan medidas, se reduce en un 4,8% hasta situarse en el 11% de las empresas** (15,8% en 2017). Se trata sobre todo de empresas de 20 a 50 empleos de ambos sectores de actividad que se encuentran inmersas en fase de elaboración del plan de igualdad.

Evolución del ítem:
**¿Considera que en su empresa se necesitan medidas que
faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y
laboral?**

Se tienen en cuenta las necesidades y se han implantado medidas
(base 209 empresas)

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
38,3	40,2	1,9

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
28,0	28,6	0,6	44,1	46,8	2,7

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
32,1	34,8	2,7	41,9	40,6	-1,3	61,8	69,1	7,3

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
33,6	35,1	1,5	46,3	47,5	1,2	37,4	41,4	4,0

Evolución del ítem:
**¿Considera que en su empresa se necesitan medidas que
faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y
laboral?**

Actualmente no tenemos esa necesidad
(base: 214 empresas)

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
38,5	41,2	2,7

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
44,4	48,7	4,3	35,0	36,9	1,9

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
47,2	46,9	-0,3	31,9	40,0	8,1	9,1	12,7	3,6

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
42,1	42,9	0,8	30,9	37,0	6,1	41,4	43,4	2,0

Evolución del ítem:

¿Considera que en su empresa se necesitan medidas que faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y laboral?

Se ha considerado la necesidad, pero no se han implantado medidas
(base: 57 empresas)

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
15,8	11,0	-4,8

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
20,1	12,2	-7,9	13,3	10,3	-3,0

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
15,7	11,1	-4,6	14,4	11,9	-2,5	20,0	7,3	-12,7

Predominio de sexo en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
18,5	12,7	-5,8	12,3	8,6	-3,7	14,1	10,1	-4,0

Valoración de la promoción de medidas de conciliación entre los hombres

Respecto a la conveniencia de promover que los hombres se acojan a medidas de conciliación, y evitar así su utilización casi exclusiva por las mujeres, en 2019 **el 66,8% de las empresas valoran positivamente esta estrategia**, y en este caso las diferencias, también a favor de las empresas de mayor dimensión, de servicios y con más mujeres entre su personal, son mayores.

La empresa considera necesario promover que los hombres se acojan a medidas de conciliación. 2019 (%)

Dimensiones/Variables	Año 2019
GIPUZKOA	66,8
SECTOR	
Industria	64,2
Servicios	68,3
TAMAÑO	
Hasta 19 empleos	69,5
De 20 a 50 empleos	59,7
Más de 50 empleos	72,2
TIPO DE PLANTILLA	
Predominio hombres	65,6
Predominio mujeres	71,4
Plantilla equilibrada	62,2

Valoración de las medidas más relevantes para la empresa

Respecto a la tipología de medidas que las empresas consideran más relevantes para su organización, cabe destacar que las relacionadas con la **flexibilidad horaria y de jornada** son las que reciben una mejor aceptación.

El **71,7% de las empresas son receptivas a la flexibilidad horaria y el 63,5% a la flexibilidad de las jornadas**, si bien todas las propuestas han visto aumentar el número de empresas que las consideran favorablemente.

La **flexibilidad, tanto horaria como de jornada, recibe una mejor acogida en las empresas con plantilla masculinizada (77,2% y 66,1%) y de mayor dimensión (76,4% y 74,5%).**

**Evolución del ítem:
En caso de interés por implementar medidas de conciliación,
¿por qué medidas se decantaría?**

Flexibilidad horaria

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
68,8	71,7	2,9

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
74,1	73,5	-0,6	65,9	70,7	4,8

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
70,5	70,8	0,3	66,3	71,9	5,6	67,3	76,4	9,1

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
73,7	77,2	3,5	59,3	67,3	8,0	71,7	64,6	-7,1

**Evolución del ítem:
En caso de interés por implementar medidas de conciliación,
¿por qué medidas se decantaría?**

Flexibilidad de jornada

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
56,7	63,5	6,8

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
58,7	66,1	7,4	55,6	61,9	6,3

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
56,7	62,6	5,9	53,8	61,3	7,5	65,5	74,5	9,0

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
59,8	68,7	8,9	59,3	59,3	0	44,4	56,6	12,2

**Evolución del ítem:
En caso de interés por implementar medidas de conciliación,
¿por qué medidas se decantaría?**

Teletrabajo

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
13,3	21,0	7,7

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
13,2	21,2	8,0	13,3	20,8	7,5

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
11,1	20,0	8,9	10,6	18,1	7,5	32,7	34,5	1,8

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
15,4	26,3	10,9	12,3	17,9	5,6	9,1	12,1	3,0

**Evolución del ítem:
En caso de interés por implementar medidas de conciliación,
¿por qué medidas se decantaría?**

Servicios de guardería, similares

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
10,4	13,1	2,7

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
8,5	10,6	2,1	11,5	14,5	3,0

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
7,2	10,2	3,0	11,9	12,5	0,6	23,6	30,9	7,3

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
9,3	12,7	3,4	11,7	16,0	4,3	11,1	9,1	-2,0

4. Disponibilidad y utilización de las medidas de conciliación

Este capítulo presenta los resultados obtenidos en relación a la disponibilidad en las empresas de medidas de conciliación y el alcance de las mismas.

4.1.- Cultura organizativa de apoyo a la conciliación

Prácticas de organización y gestión

Respecto a las **prácticas de organización y gestión que facilitan al conjunto del personal la posibilidad de conciliar**, el **81% de las empresas señala que evitan reuniones fuera del horario de trabajo** (porcentaje que ha aumentado un 4,7% desde 2017).

Esta práctica es algo más habitual en las empresas del sector industrial (85,7%) que en las empresas de servicios (78,2%); en las masculinizadas (84,6%) y, particularmente, de mayor dimensión (92,7%).

Menos frecuente, aunque sea también práctica mayoritaria (56,7%) es la aplicación de **la política de luces apagadas**, que en los dos últimos años ha sufrido un ligero retroceso (-4,1 puntos), particularmente en las empresas industriales (pasando del 60,3% en 2017 al 54,5% dos años después); y en las empresas de menor dimensión (se reduce del 64,9% en 2017 al 57%).

Evolución del ítem: Cultura organizativa de apoyo a la conciliación

Se evitan las reuniones fuera del horario de trabajo

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
76,3	81,0	4,7

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
76,7	85,7	9,0	76,1	78,2	2,1

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
77,7	78,7	1,0	72,5	81,3	8,8	80,0	92,7	12,7

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
78,4	84,6	6,2	71,6	78,4	6,8	78,8	75,8	-3,0

Evolución del ítem: Cultura organizativa de apoyo a la conciliación

Política de luces apagadas

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
60,8	56,7	-4,1

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
60,3	54,5	-5,8	61,0	58,0	-3,0

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
64,9	57,0	-7,9	56,9	58,1	1,2	49,1	50,9	1,8

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
61,0	57,5	-3,5	54,9	56,8	1,9	69,7	54,5	-15,2

Adaptación a los horarios de trabajo establecidos

La realización o no de jornadas de duración superior a la establecida tiene un impacto significativo en las posibilidades de conciliación de las personas. Las empresas participantes en la prospección señalan en un **88,8% de los casos que los horarios se adaptan siempre o casi siempre a los establecidos**. Este porcentaje es superior en las empresas en las que las mujeres constituyen más del 60% del empleo (92%) y en las de más de 50 empleos (92,7%).

Las opciones que utilizan aquellas en las que es relativamente frecuente que las jornadas se alarguen son, por este orden, **el banco de horas (55,2% de los casos), el abono de horas extra (22,4%) y el banco de días libres (19%), aunque para un 12,1% no hay ninguna política de compensación (el 1,3% del total de las empresas)**.

El abono de horas extras es más frecuente en las empresas del sector industrial y con menos de 50 empleos. En las de más de 50 empleos, el banco de horas es la práctica más habitual (75%).

En su empresa los horarios

Dimensiones/Variables	Se adaptan siempre o casi siempre a los previamente establecidos	Se alargan las jornadas de trabajo, pasando a formar parte de:
GIPUZKOA	88,8	11,2
SECTOR		
Industria	85,2	14,8
Servicios	90,9	9,1
TAMAÑO		
Hasta 19 empleos	87,2	12,8
De 20 a 50 empleos	90,6	9,4
Más de 50 empleos	92,7	7,3
TIPO DE PLANTILLA		
Predominio de hombres	86,1	13,9
Predominio de mujeres	92,0	9,0
Plantilla equilibrada	90,9	9,1

	Un banco de horas libres	Un banco de días libres	El abono de horas extras	No existe política alguna
GIPUZKOA	55,2	19,0	22,4	12,1
SECTOR				
Industria	60,7	7,1	28,6	14,3
Servicios	50,0	30,3	16,7	10,1
TAMAÑO				
Hasta 19 empleos	56,4	20,5	20,5	12,8
De 20 a 50 empleos	46,7	20,2	33,3	6,7
Más de 50 empleos	75,0	-	-	25,0
TIPO DE PLANTILLA				
Predominio de hombres	66,7	11,1	22,2	8,3
Predominio de mujeres	23,1	30,8	23,1	23,1
Plantilla equilibrada	55,6	33,3	22,2	11,1

Otros servicios o prestaciones para facilitar la conciliación

Las empresas, en el marco de la cultura organizativa, ofrecen también un conjunto de servicios o prestaciones que facilitan que trabajadoras y trabajadores puedan conciliar su trabajo en la organización con otras actividades de cuidados y ocio.

Las más habituales suelen ser la existencia de comedores, guarderías, o ayudas económicas para cuidado de familiares (menores y dependientes...). **Salvo la oferta de comedor, que alcanza al 14% de las empresas y muestra un crecimiento de 5 puntos en estos dos años, el resto de prestaciones son muy poco utilizadas por las empresas, y presentan una evolución poco relevante.**

La oferta de comedor no viene, en este caso, determinada por el sector (las diferencias entre industria y servicios son limitadas), sino por la dimensión de la empresa: hasta un 36,4% de las empresas de más de 50 empleos cuentan con servicio de comedor.

Evolución del ítem: Servicios o prestaciones existentes para facilitar la conciliación

Ofrece Guardería

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
1,0	1,2	0,2

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
0,5	0,0	-0,5	1,2	1,8	0,6

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
1,0	1,6	0,6	0,6	0,0	-0,6	1,8	1,8	0

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
0,4	0,8	0,4	2,5	2,5	0	0,0	0,0	0

Evolución del ítem: Servicios o prestaciones existentes para facilitar la conciliación

Ofrece ayuda económica para cuidado de familiares

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
1,3	1,2	-0,1

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
0,5	1,1	0,6	1,8	1,2	-0,6

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
0,3	0,3	0	1,3	0,6	-0,7	7,3	7,3	0

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
0,4	0,8	0,4	2,5	2,5	0	2,0	0,0	-2,0

Evolución del ítem: Servicios o prestaciones existentes para facilitar la conciliación

Ofrece comedor

Gipuzkoa

2017	2019	Evolución
9,0	14,0	5,0

Sector de actividad

Industria			Servicios		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
8,5	13,2	4,7	9,4	14,5	5,1

Tamaño de empresa

Hasta 19 empleos			20-50 empleos			Más de 50 empleos		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
4,6	9,2	4,6	10,0	15,6	5,6	30,9	36,4	5,5

Predominio de mujeres/hombres en el empleo

Predominio hombres			Predominio mujeres			Plantilla equilibrada		
2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
8,9	15,1	6,2	8,0	11,1	3,1	11,1	16,2	5,1

4.2. Aplicación de medidas para flexibilizar el tiempo y el espacio de trabajo

El análisis de la aplicación de las medidas de conciliación en las empresas requiere analizar no solo si existen o no diferentes medidas, sino **conocer también cuántas personas (y de que áreas) pueden acceder a estas medidas**, ya que suele ser frecuente que muchas de las medidas disponibles estén disponibles o sean utilizadas solo por parte de la organización. En este apartado se presentan los resultados específicamente de las medidas que flexibilizan el tiempo y el espacio de trabajo.

Los resultados de la prospección muestran una **evolución general positiva respecto a la disponibilidad de las medidas de conciliación para el conjunto de las y los trabajadores**: solo en el caso de las excedencias personales o familiares se produce una ligera reducción (del 49,6% de las empresas al 47,7%).

Respecto a la existencia o no de las medidas en las empresas, independientemente de su extensión al conjunto del empleo, se observa que las medidas **relacionadas con la flexibilidad de horarios y jornadas (y el teletrabajo) aumentan ligeramente** o se mantienen respecto a la situación en 2017, **mientras que otras relativas a la duración de la jornada** (trabajo a tiempo parcial, reducción de jornada) **muestran una limitada reducción**.

También **se reduce** ligeramente el número de empresas que cuentan con **permisos de maternidad** superiores a lo establecido por la ley (-1,3%) **y, en particular**, el número de empresas **con permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley** (-3,6%). Los recientes cambios en la normativa sobre permisos de paternidad se encuentran probablemente tras esta reducción, aunque como se ha señalado ya, sí ha crecido su extensión a todas las trabajadoras y trabajadores de las empresas.

En 2019 casi la totalidad de las empresas facilitan que sus trabajadoras y trabajadores dejen el puesto de trabajo por **una urgencia familiar** (el 97,4%), un punto porcentual más respecto a la situación en 2017; en más del 82% existe **flexibilidad para la determinación de los períodos de vacaciones** -situación idéntica a la ya existente 2 años antes-; y dos de cada tres utilizan horarios flexibles de entrada y salida, las jornadas reducidas y el trabajo a tiempo parcial.

Grado de implantación de las medidas de conciliación. Evolución 2017-2019

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	AÑO 2019				AÑO 2017			
	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica
Horario flexible de entrada y salida	69,6	51,3	18,3	30,4	68,3	31,2	37,1	29,8
Jornada comprimida (por ejem. No se trabaja el viernes por la tarde y se recuperan las horas a lo largo de la semana)	53,4	44,6	8,8	46,5	47,5	25,8	21,7	50,6
Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida)	38,6	29,0	9,6	61,3	36,1	19,6	16,5	59,6
Jornada intensiva durante el período estival	48,5	40,8	7,7	51,5	43,4	28,8	14,6	54,0
Flexibilidad de vacaciones	82,1	74,6	7,5	17,7	82,7	64,8	17,9	15,6
Teletrabajo (Posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia física en la empresa)	20,5	6,5	14,0	79,4	19,8	2,7	17,1	79,2
Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	97,4	96,2	1,2	2,5	96,2	91,0	5,2	2,1
Trabajo a tiempo parcial	68,3	57,1	11,2	31,5	75,4	35,8	39,6	21,3
Jornada reducida	68,3	58,5	9,8	31,5	71,9	42,5	29,4	24,4
Excedencias personales o familiares	51,4	47,7	3,7	48,5	63,8	49,6	14,2	29,6
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley	17,9	16,2	1,7	82,1	19,2	12,5	6,7	68,1
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley	13,1	12,3	0,8	86,9	16,7	11,5	5,2	70,2



Decrece



Se incrementa

En torno a la mitad de las empresas aplican jornadas comprimidas y jornadas intensivas durante el período estival, siendo menor la aplicación de otras medidas, y en particular del teletrabajo (20,5%) y los permisos de maternidad o paternidad superiores a lo establecido por la ley (17,9% y 13,1% respectivamente).

La posibilidad de utilización generalizada de las medidas tiene un claro sesgo sectorial: **es más frecuente la generalización de la jornada comprimida, la jornada intensiva en periodo estival o la reducción del tiempo de comida en las empresas industriales**, siendo el resto de medidas más accesibles al conjunto de la empresa en el sector servicios (los horarios flexibles de entrada y salida presentan una situación similar en la industria y los servicios).

También la dimensión afecta a la extensión de las medidas de conciliación, **correspondiendo en general a las empresas de más de 50 empleos tasas de disponibilidad general de las medidas muy superiores**, excepto en el caso de la flexibilidad de los horarios de entrada y salida.

Aplicación de medidas de conciliación por sector de actividad 2019

Medidas	INDUSTRIA		SERVICIOS	
	Se aplica	En todas las áreas	Se aplica	En todas las áreas
Horario flexible de entrada y salida	71,4	49,2	68,6	52,6
Jornada comprimida (por ejem. No se trabaja el viernes por la tarde y se recuperan las horas a lo largo de la semana)	59,2	51,3	50,2	40,8
Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida)	44,4	34,9	35,4	25,7
Jornada intensiva durante el período estival	49,2	43,4	48,1	39,3
Flexibilidad de vacaciones	75,6	66,1	85,8	79,5
Teletrabajo (Posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia física en la empresa)	18,5	2,6	21,8	8,8
Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	95,8	93,7	98,2	97,6
Trabajo a tiempo parcial	51,3	35,4	78,0	69,5
Jornada reducida	56,7	42,9	75,0	67,4
Excedencias personales o familiares	39,7	36,0	58,0	54,4
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley	10,6	9,5	22,0	19,9
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley	6,3	6,3	16,9	15,7

Aplicación de medidas de conciliación por tamaño de empresa 2019

Medidas	Hasta 19 empleos		De 20 a 49 empleos		Más de 50 empleos	
	Se aplica	En todas las áreas	Se aplica	En todas las áreas	Se aplica	En todas las áreas
Horario flexible de entrada y salida	69,5	53,8	66,3	46,9	80	50,9
Jornada comprimida (por ejem. No se trabaja el viernes por la tarde y se recuperan las horas a lo largo de la semana)	52,1	44,6	53,8	43,8	60	47,3
Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida)	34,4	27,2	39,4	28,1	60	41,8
Jornada intensiva durante el período estival	47,2	41,6	46,9	36,3	60	49,1
Flexibilidad de vacaciones	78,7	74,1	84,4	73,1	94,5	81,8
Teletrabajo (Posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia física en la empresa)	19,4	6,9	16,9	3,8	38,2	12,7
Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	97,7	96,4	96,3	95	98,2	98,2
Trabajo a tiempo parcial	63,6	52,8	71,3	59,4	85,4	74,5
Jornada reducida	60	51,8	75	61,9	94,6	85,5
Excedencias personales o familiares	40	37	61,9	56,9	83,6	80
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley	13,8	13,1	22,5	19,4	27,2	23,6
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley	9,5	9,5	16,9	15	21,8	20

Aplicación de medidas de conciliación por presencia de mujeres/hombres en el empleo 2019

Medidas	Predominio de hombres		Predominio de mujeres		Plantilla equilibrada	
	Se aplica	En todas las áreas	Se aplica	En todas las áreas	Se aplica	En todas las áreas
Horario flexible de entrada y salida	74,1	54,8	62,9	47,5	68,7	48,5
Jornada comprimida (por ejem. No se trabaja el viernes por la tarde y se recuperan las horas a lo largo de la semana)	63,4	54,1	46,9	38,9	38,4	29,3
Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida)	45,1	34,7	31,5	23,5	33,3	23,2
Jornada intensiva durante el período estival	52,5	45,6	48,2	38,3	38,4	32,3
Flexibilidad de vacaciones	79,9	71,8	83,3	75,9	85,9	79,8
Teletrabajo (Posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia física en la empresa)	22,4	6,2	16,6	4,9	22,2	10,1
Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	96,5	95,0	97,5	96,3	99,0	99
Trabajo a tiempo parcial	57,5	43,6	79,7	70,4	77,8	70,7
Jornada reducida	59,0	46,3	83,3	75,3	67,7	62,6
Excedencias personales o familiares	42,5	39,0	62,9	58,6	55,5	52,5
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley	12,3	10,8	26,0	24,1	19,2	17,2
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley	8,5	8,1	18,5	17,3	16,2	15,2

4.3. Aproximación a la clasificación de empresas según implantación y cobertura de medidas de conciliación

Avanzando en este análisis, se ha procedido a tipificar las empresas según el número de medidas y el alcance de las mismas:

- El número de medidas que son objeto de implantación en la empresa (desde 1 a 12)
- Si dichas medidas son de aplicación a todas o a algún área o departamento de la empresa; y en consecuencia si se benefician más o menos trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La metodología seguida ha sido la siguiente:

- 1.- **Importancia:** se otorga una importancia por igual a las 12 medidas de conciliación contempladas, no hay una medida en concreto que pueda ser objeto de una imputación o sobrerrepresentación con respecto a las otras medidas.
- 2.- **Valoración:** cada medida es valorada de 0 a 3 en función de si la medida en concreto se asigna a la totalidad de la empresa -valor 3-; a algún área de la misma -se otorga valor 2-; y adquiere el valor 0 si no es de aplicación en la empresa.
- 3.- **Puntuación alcanzada:** Se procede al sumatorio obtenido en cada una de las 12 medidas de posible aplicación, valores alcanzados entre 0 y 36, clasificando dicha puntuación en las siguientes categorías:



Un total de 283 de las 520 empresas alcanzan un valor superior a los 25 puntos (máximo 36) siguiendo la metodología descrita previamente; lo que supone que se encuentran en los Niveles Medio-alto y Alto el 54,5% de las empresas y en términos de empleo aproximadamente el 70% de los y las trabajadoras.

En estos 2 años, crecen 10 puntos porcentuales las empresas que cuentan con un alto número de medidas de conciliación en su organización o están disponibles para un número elevado de trabajadores y trabajadoras. Dos años antes, estas empresas suponían el 44,6%.

Distribución de las empresas y empleo según la tipología de empresas basada en el nivel alcanzado en la implantación de medidas de conciliación. Evolución 2017-2019

NIVELES	2019				2017			
	Empresas		Empleo		Empresas		Empleo	
	c.a.	% v.	c.a.	% v.	c.a.	% v.	c.a.	% v.
Total participantes	520	100,0	18.453	100,0	520	100,0	17.695	100,0
Distribución por NIVEL								
Nivel alto	88	16,9	4.872	26,4	81	15,6	5.749	32,5
Nivel medio alto	195	37,5	7.858	42,6	151	29,0	4.659	26,3
Nivel medio	139	26,7	3.601	19,5	161	31,0	4.338	24,5
Nivel medio bajo	57	11,0	1.177	6,4	65	12,5	1.389	7,8
Nivel bajo	40	7,7	927	5,0	60	11,5	1.522	8,6
Ninguna Medida	1	0,2	18	0,1	2	0,4	38	0,2

Se trata, en mayor medida, de empresas del sector servicios (60,73% de las empresas), feminizadas (58,64%) y con más de 50 empleos (80,0%).

El crecimiento que se observa es debido a que **cerca del 38% de las empresas participantes han visto mejorar, en este periodo, alguno de estos indicadores:**

- Han ampliado la implantación de un mayor número de medidas
- Afectan a más áreas o departamentos de la empresa
- Se benefician más trabajadores y trabajadoras de la empresa

Evolución de las empresas en la implantación de las medidas de conciliación. 2017-2019 (cifras absolutas y % v.)

Implantación de medidas de conciliación	c.a.	%
Mejoran el nivel de alcance de las medidas	197	37,9
Se mantienen en un nivel similar	195	37,5
Ven reducir el nivel de alcance de las medidas	128	24,6
TOTAL	520	100,0

No obstante, **casi una de cada cuatro empresas ha visto reducir las medidas de conciliación que utilizan** (o de las áreas que pueden utilizarlas). El perfil de las empresas que cuentan con reducidas medidas de conciliación o estas afectan a un reducido número de su plantilla suponen cerca del 19% del tejido empresarial de Gipuzkoa, **se corresponden en mayor medida con empresas en cuya plantilla predominan los hombres; de menos de 19 empleos (23%), del sector industrial (28%) y más en concreto de la metalurgia (33%) y de la industria de la alimentación (27%).**

5. Evolución de los indicadores 2017-2109: Síntesis y Conclusiones

5.1. Evolución de indicadores 2017-2019

Resultados en Gipuzkoa

INDICADORES DE EVOLUCIÓN	Gipuzkoa		
	Muestra 520		
	2017	2019	Evolución
Plan para la igualdad	11,9	15,2	3,3
Protocolo de actuación en caso de acoso sexual	19,0	29,0	10,0
Contratación equilibrada de mujeres y hombres	16,9	30,2	13,3
Promoción de manera similar hombres y mujeres			
<i>Sí, promocionan en proporción similar</i>	62,1	72,3	10,2
<i>Promocionan mayoritariamente las mujeres</i>	5,2	6,3	1,1
<i>Promocionan mayoritariamente los hombres</i>	5,8	5,0	-0,8
<i>Dependiendo del puesto</i>	19,0	8,8	-10,2
Se sustituye a las personas que se acogen a permisos o excedencias para el cuidado de las y los hijos o familiares	57,9	67,3	9,4
Interés en aplicar medidas que faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y laboral			
<i>Actualmente no tenemos esa necesidad</i>	38,5	41,2	2,7
<i>Se considera esta necesidad pero no se han implantado medidas</i>	15,8	11,0	-4,8
<i>Se tienen en cuenta estas necesidades y se han implantado medidas</i>	38,3	40,2	1,9
Servicio Guardería	1,0	1,2	0,2
Ayuda económica para cuidado de familiares	1,3	1,2	-0,1
Comedor	9,0	14,0	5,0
Evitar reuniones fuera horario trabajo	76,3	81,0	4,7
Política de luces apagadas	60,8	56,7	-4,1
En caso de interés por implementar medidas de conciliación, ¿por qué medidas se decantaría?			
<i>Flexibilidad horaria</i>	68,8	71,7	2,9
<i>Flexibilidad de jornada</i>	56,7	63,5	6,8
<i>Teletrabajo</i>	13,3	21,0	7,7
<i>Servicio Guardería, similares</i>	10,4	13,1	2,7
En la empresa los horarios			
<i>Se adaptan siempre o casi siempre a los previamente establecidos</i>	--	88,8	--
<i>Se suelen alargar las jornadas de trabajo, pasando estas a formar parte de...</i>	--	11,2	--
<i>Un banco de horas libres</i>	--	55,2	--
<i>Un banco de días libres</i>	--	19,0	--
<i>El abono de horas extras</i>	--	22,4	--
<i>No existe política alguna</i>	--	12,1	--

Resultados por Sector de actividad

INDICADORES DE EVOLUCIÓN	INDUSTRIA			SERVICIOS		
	Muestra 189			Muestra 331		
	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
Plan para la igualdad	3,7	4,8	1,1	16,6	21,1	4,5
Protocolo de actuación en caso de acoso sexual	9,0	14,8	5,8	24,8	37,2	12,4
Contratación equilibrada de mujeres y hombres	10,1	22,2	12,1	20,8	34,7	13,9
Promoción de manera similar hombres y mujeres						
<i>Sí, promocionan en proporción similar</i>	53,4	64,6	11,2	67,1	76,7	9,6
<i>Promocionan mayoritariamente las mujeres</i>	1,1	0,0	-1,1	7,6	10,0	2,4
<i>Promocionan mayoritariamente los hombres</i>	12,7	11,6	-1,1	1,8	1,2	-0,6
<i>Dependiendo del puesto</i>	24,3	13,2	-11,1	16,0	6,3	-9,7
Se sustituye a las personas que se acogen a permisos o excedencias para el cuidado de las y los hijos o familiares	40,2	52,9	12,7	68,0	75,5	7,5
Interés en aplicar medidas que faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y laboral						
<i>Actualmente no tenemos esa necesidad</i>	44,4	48,7	4,3	35	36,9	1,9
<i>Se considera esta necesidad pero no se han implantado medidas</i>	20,1	12,2	-7,9	13,3	10,3	-3,0
<i>Se tienen en cuenta estas necesidades y se han implantado medidas</i>	28,0	28,6	0,6	44,1	46,8	2,7
Servicio Guardería	0,5	0,0	-0,5	1,2	1,8	0,6
Ayuda económica cuidado de familiares	0,5	1,1	0,6	1,8	1,2	-0,6
Comedor	8,5	13,2	4,7	9,4	14,5	5,1
Evitar reuniones fuera horario trabajo	76,7	85,7	9,0	76,1	78,2	2,1
Política de luces apagadas	60,3	54,5	-5,8	61,0	58,0	-3
En caso de interés por implementar medidas de conciliación, ¿por qué medidas se decantaría?						
<i>Flexibilidad horaria</i>	74,1	73,5	-0,6	65,9	70,7	4,8
<i>Flexibilidad de jornada</i>	58,7	66,1	7,4	55,6	61,9	6,3
<i>Teletrabajo</i>	13,2	21,2	8,0	13,3	20,8	7,5
<i>Servicio de Guardería, similares</i>	8,5	10,6	2,1	11,5	14,5	3,0
En la empresa los horarios						
<i>Se adaptan siempre o casi siempre a los previamente establecidos</i>	--	85,2	--	--	90,9	--
<i>Se suelen alargar las jornadas de trabajo, pasando estas a formar parte de...</i>	--	14,8	--	--	9,1	--
<i>Un banco de horas libres</i>	--	60,7	--	--	50,0	--
<i>Un banco de días libres</i>	--	7,1	--	--	30,0	--
<i>El abono de horas extras</i>	--	28,6	--	--	16,7	--
<i>No existe política alguna</i>	--	14,3	--	--	10,0	--

Resultados por Empresas según predominio de mujeres / hombres en el empleo (1)

INDICADORES DE EVOLUCIÓN	Predominio Hombres			Predominio Mujeres			Plantilla equilibrada		
	Muestra 259			Muestra 162			Muestra 99		
	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
Plan para la igualdad	5,8	8,1	2,3	21,6	24,7	3,1	12,1	18,2	6,1
Contratación equilibrada de mujeres y hombres	11,6	21,2	9,6	27,8	40,7	12,9	24,2	30,3	6,1
Protocolo de actuación en caso de acoso sexual	12,7	24,3	11,6	16,7	32,7	16	28,3	41,4	13,1
Protocolo de actuación en caso de acoso sexual	12,7	24,3	11,6	16,7	32,7	16	28,3	41,4	13,1
Contratación equilibrada de mujeres y hombres	11,6	21,2	9,6	27,8	40,7	12,9	24,2	30,3	6,1
Promoción de manera similar hombres y mujeres									
<i>Sí, promocionan en proporción similar</i>	56,4	70,7	14,3	62,3	69,1	6,8	76,8	81,8	5,0
<i>Promocionan mayoritariamente las mujeres</i>	1,5	0,0	-1,5	11,7	16,0	4,3	4,0	7,1	3,1
<i>Promocionan mayoritariamente los hombres</i>	10,8	9,3	-1,5	0,0	0,6	0,6	2,0	1,0	-1,0
<i>Dependiendo del puesto</i>	22,4	10,0	-12,4	19,8	9,3	-10,5	9,1	5,1	-4,0
Se sustituye a las personas que se acogen a permisos o excedencias para el cuidado de las y los hijos o familiares	45,2	55,2	10,0	74,7	80,9	6,2	63,6	76,8	13,2
Interés en aplicar medidas que faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y laboral									
<i>Actualmente no tenemos esa necesidad</i>	42,1	42,9	0,8	30,9	37	6,1	41,4	43,4	2
<i>Se considera esta necesidad pero no se han implantado medidas</i>	18,5	12,7	-5,8	12,3	8,6	-3,7	14,1	10,1	-4
<i>Se tienen en cuenta estas necesidades y se han implantado medidas</i>	33,6	35,1	1,5	46,3	47,5	1,2	37,4	41,4	4
Servicio Guardería	0,4	0,8	0,4	2,5	2,5	0	0	0	0
Ayuda económica cuidado de familiares	0,4	0,8	0,4	2,5	2,5	0	2,0	0,0	-2
Comedor	8,9	15,1	6,2	8,0	11,1	3,1	11,1	16,2	5,1
Evitar reuniones fuera horario trabajo	78,4	84,6	6,2	71,6	78,4	6,8	78,8	75,8	-3
Política de luces apagadas	61,0	57,5	-3,5	54,9	56,8	1,9	69,7	54,5	-15,2

Resultados por Empresas según predominio de mujeres / hombres en el empleo (2)

INDICADORES DE EVOLUCIÓN	Predominio Hombres			Predominio Mujeres			Plantilla equilibrada		
	Muestra 259			Muestra 162			Muestra 99		
	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
En caso de interés por implementar medidas de conciliación, ¿por qué medidas se decantaría?									
<i>Flexibilidad horaria</i>	73,7	77,2	3,5	59,3	67,3	8,0	71,7	64,6	-7,1
<i>Flexibilidad de jornada</i>	59,8	68,7	8,9	59,3	59,3	0	44,4	56,6	12,2
<i>Teletrabajo</i>	15,4	26,3	10,9	12,3	17,9	5,6	9,1	12,1	3,0
<i>Servicio de Guardería, similares</i>	9,3	12,7	3,4	11,7	16,0	4,3	11,1	9,1	-2,0
En la empresa los horarios									
<i>Se adaptan siempre o casi siempre a los previamente establecidos</i>	--	86,1	--	--	92,0	--	--	90,9	--
<i>Se suelen alargar las jornadas de trabajo, pasando estas a formar parte de...</i>	--	13,9	--	--	8,0	--	--	9,1	--
<i>Un banco de horas libres</i>	--	66,7	--	--	23,1	--	--	55,6	--
<i>Un banco de días libres</i>	--	11,1	--	--	30,8	--	--	33,3	--
<i>El abono de horas extras</i>	--	22,2	--	--	23,1	--	--	22,2	--
<i>No existe política alguna</i>	--	8,3	--	--	23,1	--	--	11,1	--

Resultados por Tamaño de empresa

INDICADORES DE EVOLUCIÓN	Hasta 19 empleos			De 20 a 50 empleos			Más de 50 empleos		
	Muestra 305			Muestra 160			Muestra 55		
	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución	2017	2019	Evolución
Plan para la igualdad	6,6	7,9	1,3	12,5	16,9	4,4	40,0	50,9	10,9
Protocolo de actuación en caso de acoso sexual	10,2	17,7	7,5	22,5	35,0	12,5	58,2	74,5	16,3
Contratación equilibrada de mujeres y hombres	13,8	23,6	9,8	18,8	36,3	17,5	29,1	49,1	20
Promoción de manera similar hombres y mujeres									
<i>Sí, promocionan en proporción similar</i>	60,0	69,5	9,5	64,4	74,4	10,0	67,3	81,8	14,5
<i>Promocionan mayoritariamente las mujeres</i>	4,9	6,9	2,0	5,0	6,3	1,3	7,3	3,6	-3,7
<i>Promocionan mayoritariamente los hombres</i>	6,2	5,6	-0,6	6,3	5,0	-1,3	1,8	1,8	0
<i>Dependiendo del puesto</i>	18,7	8,9	-9,8	19,4	8,8	-10,6	20,0	9,1	-10,9
Se sustituye a las personas que se acogen a permisos o excedencias para el cuidado de las y los hijos o familiares	57,0	63,9	6,9	58,8	68,8	10,0	60,0	81,8	21,8
Interés en aplicar medidas que faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y laboral									
<i>Actualmente no tenemos esa necesidad</i>	47,2	46,9	-0,3	31,9	40	8,1	9,1	12,7	3,6
<i>Se ha considerado esta necesidad pero no se han implantado medidas</i>	15,7	11,1	-4,6	14,4	11,9	-2,5	20,0	7,3	-12,7
<i>Se tienen en cuenta estas necesidades y se han implantado medidas</i>	32,1	34,8	2,7	41,9	40,6	-1,3	61,8	69,1	7,3
Servicio Guardería	1,0	1,6	0,6	0,6	0,0	-0,6	1,8	1,8	0
Ayuda económica cuidado de familiares	0,3	0,3	0	1,3	0,6	-0,7	7,3	7,3	0
Comedor	4,6	9,2	4,6	10,0	15,6	5,6	30,9	36,4	5,5
Evitar reuniones fuera horario trabajo	77,7	78,7	1	72,5	81,3	8,8	80,0	92,7	12,7
Política de luces apagadas	64,9	57,0	-7,9	56,9	58,1	1,2	49,1	50,9	1,8
En caso de interés por implementar medidas de conciliación, ¿por qué medidas se decantaría?									
<i>Flexibilidad horaria</i>	70,5	70,8	0,3	66,3	71,9	5,6	67,3	76,4	9,1
<i>Flexibilidad de jornada</i>	56,7	62,6	5,9	53,8	61,3	7,5	65,5	74,5	9
<i>Teletrabajo</i>	11,1	20,0	8,9	10,6	18,1	7,5	32,7	34,5	1,8
<i>Servicio de Guardería, similares</i>	7,2	10,2	3	11,9	12,5	0,6	23,6	30,9	7,3
En la empresa los horarios									
<i>Se adaptan siempre o casi siempre a los previamente establecidos</i>	--	87,2	--	--	90,6	--	--	92,7	--
<i>Se suelen alargar las jornadas de trabajo, pasando estas a formar parte de...</i>	--	12,8	--	--	9,4	--	--	7,3	--
<i>Un banco de horas libres</i>	--	56,4	--	--	46,7	--	--	75,0	--
<i>Un banco de días libres</i>	--	20,5	--	--	20,0	--	--	0,0	--
<i>El abono de horas extras</i>	--	20,5	--	--	33,3	--	--	0,0	--
<i>No existe política alguna</i>	--	12,8	--	--	6,7	--	--	25,0	--

5.2. A Modo de Conclusiones

Sobre la evolución de las variables con elevada significación estadística

1.- En el período 2017-2019 crece el número de empresas con **planes de igualdad, hasta el 15,2% del total**. También aumenta el número de empresas que están en proceso de elaboración de un plan. Este incremento es significativo estadísticamente con una confianza del 99% en la evolución general de Gipuzkoa, en industria y servicios y en todos los tamaños de empresa. Es decir, a **mayor dimensión, mayor planificación, y hay más planes de igualdad en el sector servicios que en industria**.

2.- Aumentan las **empresas con protocolos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, hasta el 29,0% de las empresas**, y la evolución positiva tiene la misma elevada significación estadística en el conjunto de las empresas, el sector servicios y en las empresas de menos de 50 empleos.

3.- **La búsqueda de un mayor equilibrio en la contratación de mujeres y hombres también ha aumentado en estos 2 años** (hasta el 30,2%), y nuevamente esta evolución positiva es particularmente significativa en el conjunto de las empresas de Gipuzkoa y en las de más de 50 empleos.

4.- Se ha producido también **una evolución positiva de la promoción de las mujeres**, que ha pasado de una **media del 22,4% al 30,9%**. Este incremento es más significativo en el sector **servicios** (de 24,5 a 38,4%). Pese a ello, **en un 42,7% de las empresas no hay mujeres en los puestos de dirección** (en industria este porcentaje llega al 55%).

5.- **Las medidas que despiertan un mayor interés en las empresas hacen referencia a la flexibilidad horaria y de jornada**: la evolución positiva (en particular de jornada) de estos dos años es significativa a nivel del territorio, así como en los diferentes tamaños y en los sectores. Respecto al **teletrabajo**, con una evolución también positiva, ésta resulta significativa en el ámbito de las de menor dimensión y con predominio de hombres en el empleo.

6.- **La aplicación de las medidas en todas las áreas de las empresas, crece en todas las medidas excepto en las excedencias personales o familiares (reducción de casi dos puntos), la evolución es significativa estadísticamente en el conjunto de las empresas para la mayoría de las medidas** (excepto excedencias, y permisos de maternidad y paternidad superiores a la normativa laboral). Y, particularmente en las empresas de servicios.

Sobre la situación de desigualdad en el empleo de las mujeres y las políticas de las empresas

Los resultados del panel realizado muestran **una evolución favorable de la mayoría de los aspectos analizados, lo que no significa en ningún caso que se haya logrado una reducción significativa de las desigualdades**. Debe tenerse en cuenta además que los cambios en la normativa laboral estarán impulsando el interés por la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas de más de 50 empleos; y los cambios en los permisos de paternidad obligarán también a las empresas a replantearse sus políticas en este ámbito.

Junto con la evolución en principio positiva de la mayoría de las cuestiones planteadas, se debe tener en cuenta también:

- El mantenimiento de una percepción de igualdad de oportunidades que no se corresponde con la realidad (“mujeres y hombres promocionan igual”), ya que **las mujeres siguen siendo minoría en los puestos directivos de las empresas**.
- La mejora en las medidas de conciliación observada se produce, principalmente, por la apertura de las mismas a todas las áreas de la empresa. Esta evolución **deberá traducirse en una mayor utilización efectiva por parte de los hombres** que trabajan en esas áreas (producción, niveles directivos...) **para que la valoración positiva de este cambio organizativo tenga efectos reales en la igualdad de mujeres y hombres**.
- La existencia de un **núcleo de empresas** (industriales, con alto predominio de hombres en su empleo, de dimensiones reducidas...) **en las que las políticas de igualdad de mujeres y hombres se encuentran alejadas de sus estrategias de gestión**.



ANEXO I: caracterización de las empresas

**Distribución de las empresas y su empleo según género por tamaño, sector, rama, comarca y predominio de sexo en la plantilla. Edición 2019-2017.
Evolución, cifras absolutas, y porcentajes verticales y horizontales**

Dimensiones/Variabes	AÑO 2019				AÑO 2017			EVOLUCIÓN			AÑO 2019			
	Empresas	Empleo	Hombres	Mujeres	Empleo	Hombres	Mujeres	Empleo	Hombres	Mujeres	% verticales		% horizontales	
GIPUZKOA. Total Empleo	520	18.453	10.083	8.370	17.695	9.731	7.964	4,3	3,6	5,1	100,0	100,0	54,6	45,4
TAMAÑO														
Hasta 19 empleos	305	4.158	2.365	1.793	4.249	2.433	1.816	-2,1	-2,8	-1,3	58,7	22,5	56,9	43,1
De 20 a 50 empleos	160	4.410	2.672	1.738	4.009	2.442	1.567	10,0	9,4	10,9	30,8	23,9	60,6	39,4
Más de 50 empleos	55	9.885	5.046	4.839	9.437	4.856	4.581	4,7	3,9	5,6	10,6	53,6	51,0	49,0
SECTOR														
Industria	189	6.317	5.146	1.171	6.007	4.934	1.073	5,2	4,3	9,1	36,3	34,2	81,5	18,5
Servicios	331	12.136	4.937	7.199	11.688	4.797	6.891	3,8	2,9	4,5	63,7	65,8	40,7	59,3
RAMA														
F. productos metálicos. Metalurgia	104	1.867	1.552	315	1.740	1.462	278	7,3	6,2	13,3	20,0	10,1	83,1	16,9
F. maquinaria y equipos	43	1.463	1.217	246	1.345	1.130	215	8,8	7,7	14,4	8,3	7,9	83,2	16,8
Ind. Alimentación	30	905	530	375	860	524	336	5,2	1,1	11,6	5,8	4,9	58,6	41,4
Construcción mat. Transporte	12	2.082	1.847	235	2.062	1.818	244	1,0	1,6	-3,7	2,3	11,3	88,7	11,3
Comercio por menor y Hostelería	187	3.797	1.668	2.129	3.725	1.618	2.107	1,9	3,1	1,0	36,0	20,6	43,9	56,1
Educación centros privados	26	833	388	445	826	391	435	0,8	-0,8	2,3	5,0	4,5	46,6	53,4
Actividades sanitarias privadas	10	159	33	126	140	21	119	13,6	57,1	5,9	1,9	0,9	20,8	79,2
Act. Jurídicas contabilidad y similares	37	684	374	310	652	333	319	4,9	12,3	-2,8	7,1	3,7	54,7	45,3
Servicios siglo XXI	33	2.469	1.500	969	2.358	1.497	861	4,7	0,2	12,5	6,3	13,4	60,8	39,2
Servicios sociales	38	4.194	974	3.220	3.987	937	3.050	5,2	3,9	5,6	7,3	22,7	23,2	76,8
TIPO DE PLANTILLA														
Predominio de hombres	259	8.859	7.158	1.701	8.534	6.858	1.676	3,8	4,4	1,5	49,8	48,0	80,8	19,2
Predominio de mujeres	162	5.892	1.074	4.818	5.662	1.054	4.608	4,1	1,9	4,6	31,2	31,9	18,2	81,8
Plantilla equilibrada	99	3.702	1.851	1.851	3.499	1.819	1.680	5,8	1,8	10,2	19,0	20,1	50,0	50,0

Distribución de las empresas por el porcentaje promedio de mujeres en puestos de dirección según tamaño, sector, rama, comarca y predominio en la plantilla de género. Edición 2019-2017

Dimensiones/VARIABLES	Total Empresas	% de mujeres en puestos de dirección	
		2019	2017
GIPUZKOA	520	30,9	22,4
TAMAÑO			
Hasta 19 empleos	305	30,2	22,0
De 20 a 50 empleos	160	30,7	22,6
Más de 50 empleos	55	35,9	23,7
SECTOR			
Industria	189	17,9	18,7
Servicios	331	38,4	24,5
RAMA			
F. productos metálicos. Metalurgia	104	18,7	20,7
F. maquinaria y equipos	43	18,9	14,3
Ind. Alimentación	30	18,4	19,5
Construcción mat. Transporte	12	6,6	15,3
Comercio por menor y Hostelería	187	36,0	21,2
Educación centros privados	26	66,3	42,4
Actividades sanitarias privadas	10	22,8	15,8
Act. Jurídicas contabilidad y similares	37	26,1	29,2
Servicios siglo XXI	33	23,1	16,5
Servicios sociales	38	60,3	33,0
TIPO DE PLANTILLA			
Predominio de hombres	259	19,6	18,5
Predominio de mujeres	162	48,2	25,7
Plantilla equilibrada	99	32,4	27,1

Distribución de las empresas según dispongan o no de mujeres en puestos de dirección. Edición 2019 . Porcentajes horizontales

Dimensiones/Variables	Total Empresas	Existencia o no de mujeres en puestos de dirección	
		No existen	Si existen
GIPUZKOA	520	42,7	57,3
TAMAÑO			
Hasta 19 empleos	305	47,9	52,1
De 20 a 50 empleos	160	40	60
Más de 50 empleos	55	21,8	78,2
SECTOR			
Industria	189	55	45
Servicios	331	35,6	64,4
RAMA			
F. productos metálicos. Metalurgia	104	58,7	41,3
F. maquinaria y equipos	43	46,5	53,5
Ind. Alimentación	30	56,7	43,3
Construcción mat. Transporte	12	50	50
Comercio por menor y Hostelería	187	40,1	59,9
Educación centros privados	26	15,4	84,6
Actividades sanitarias privadas	10	50	50
Act. Jurídicas contabilidad y similares	37	43,2	56,8
Servicios siglo XXI	33	36,4	63,6
Servicios sociales	38	15,8	84,2
TIPO DE PLANTILLA			
Predominio de hombres	259	53,3	46,7
Predominio de mujeres	162	30,9	69,1
Plantilla equilibrada	99	34,3	65,7



ANEXO II. Grado de implantación de las medidas de conciliación

Resultados en Gipuzkoa

Grado de implantación de las medidas de conciliación por áreas de la empresa. Evolución 2019-2017

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	2019				2017			
	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica
Horario flexible de entrada y salida	69,6	51,3	18,3	30,4	68,3	31,2	37,1	29,8
Jornada comprimida (por ejem. No se trabaja el viernes por la tarde y se recuperan las horas a lo largo de la semana)	53,4	44,6	8,8	46,5	47,5	25,8	21,7	50,6
Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida)	38,6	29,0	9,6	61,3	36,1	19,6	16,5	59,6
Jornada intensiva durante el período estival	48,5	40,8	7,7	51,5	43,4	28,8	14,6	54,0
Flexibilidad de vacaciones	82,1	74,6	7,5	17,7	82,7	64,8	17,9	15,6
Teletrabajo (Posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia física en la empresa)	20,5	6,5	14,0	79,4	19,8	2,7	17,1	79,2
Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	97,4	96,2	1,2	2,5	96,2	91,0	5,2	2,1
Trabajo a tiempo parcial	68,3	57,1	11,2	31,5	75,4	35,8	39,6	21,3
Jornada reducida	68,3	58,5	9,8	31,5	71,9	42,5	29,4	24,4
Excedencias personales o familiares	51,4	47,7	3,7	48,5	63,8	49,6	14,2	29,6
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley	17,9	16,2	1,7	82,1	19,2	12,5	6,7	68,1
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley	13,1	12,3	0,8	86,9	16,7	11,5	5,2	70,2

Resultados por Sector de actividad

Grado de implantación de las medidas de conciliación por áreas de la empresa. Edición 2019. Según sector de actividad

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	INDUSTRIA				SERVICIOS			
	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica
Horario flexible de entrada y salida	71,4	49,2	22,2	28,6	68,6	52,6	16,0	31,4
Jornada comprimida (por ejem. No se trabaja el viernes por la tarde y se recuperan las horas a lo largo de la semana)	59,2	51,3	7,9	40,7	50,2	40,8	9,4	49,8
Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida)	44,4	34,9	9,5	55,6	35,4	25,7	9,7	64,7
Jornada intensiva durante el período estival	49,2	43,4	5,8	50,8	48,1	39,3	8,8	52,0
Flexibilidad de vacaciones	75,6	66,1	9,5	23,8	85,8	79,5	6,3	14,2
Teletrabajo (Posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia física en la empresa)	18,5	2,6	15,9	81,5	21,8	8,8	13,0	78,2
Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	95,8	93,7	2,1	3,7	98,2	97,6	0,6	1,8
Trabajo a tiempo parcial	51,3	35,4	15,9	48,1	78,0	69,5	8,5	22,1
Jornada reducida	56,7	42,9	13,8	42,9	75,0	67,4	7,6	25,1
Excedencias personales o familiares	39,7	36,0	3,7	59,8	58,0	54,4	3,6	42,0
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley	10,6	9,5	1,1	89,4	22,0	19,9	2,1	77,9
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley	6,3	6,3	0,0	93,7	16,9	15,7	1,2	83,1

Resultados por Empresas según predominio de mujeres / hombres en el empleo

Grado de implantación de las medidas de conciliación por áreas de la empresa. Edición 2019. Según predominio de sexo en el empleo

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Predominio Hombres				Predominio Mujeres				Plantilla equilibrada			
	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica
Horario flexible de entrada y salida	74,1	54,8	19,3	25,9	62,9	47,5	15,4	37,0	68,7	48,5	20,2	31,3
Jornada comprimida (por ejem. No se trabaja el viernes por la tarde y se recuperan las horas a lo largo de la semana)	63,4	54,1	9,3	36,7	46,9	38,9	8,0	53,1	38,4	29,3	9,1	61,6
Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida)	45,1	34,7	10,4	54,8	31,5	23,5	8,0	68,5	33,3	23,2	10,1	66,7
Jornada intensiva durante el período estival	52,5	45,6	6,9	47,5	48,2	38,3	9,9	51,9	38,4	32,3	6,1	61,6
Flexibilidad de vacaciones	79,9	71,8	8,1	19,7	83,3	75,9	7,4	16,7	85,9	79,8	6,1	14,1
Teletrabajo (Posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia física en la empresa)	22,4	6,2	16,2	77,6	16,6	4,9	11,7	83,3	22,2	10,1	12,1	77,8
Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	96,5	95,0	1,5	3,1	97,5	96,3	1,2	2,5	99,0	99,0	0,0	1,0
Trabajo a tiempo parcial	57,5	43,6	13,9	42,1	79,7	70,4	9,3	20,4	77,8	70,7	7,1	22,2
Jornada reducida	59,0	46,3	12,7	40,5	83,3	75,3	8,0	16,7	67,7	62,6	5,1	32,3
Excedencias personales o familiares	42,5	39,0	3,5	57,1	62,9	58,6	4,3	37,0	55,5	52,5	3,0	44,4
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley	12,3	10,8	1,5	87,6	26,0	24,1	1,9	74,1	19,2	17,2	2,0	80,8
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley	8,5	8,1	0,4	91,5	18,5	17,3	1,2	81,5	16,2	15,2	1,0	83,8

Tamaño de empresa

Grado de implantación de las medidas de conciliación por áreas de la empresa. Edición 2019. Según tamaño de la empresa

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Hasta 19 empleos				De 20 a 50 empleos				Más de 50 empleos			
	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica	Se aplica	Todas las áreas de la empresa	En algún área	No se aplica
Horario flexible de entrada y salida	69,5	53,8	15,7	30,5	66,3	46,9	19,4	33,8	80,0	50,9	29,1	20,0
Jornada comprimida (por ejem. No se trabaja el viernes por la tarde y se recuperan las horas a lo largo de la semana)	52,1	44,6	7,5	47,9	53,8	43,8	10,0	46,3	60,0	47,3	12,7	40,0
Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida)	34,4	27,2	7,2	65,6	39,4	28,1	11,3	60,6	60,0	41,8	18,2	40,0
Jornada intensiva durante el período estival	47,2	41,6	5,6	52,8	46,9	36,3	10,6	53,1	60,0	49,1	10,9	40,0
Flexibilidad de vacaciones	78,7	74,1	4,6	21,3	84,4	73,1	11,3	15,6	94,5	81,8	12,7	3,6
Teletrabajo (Posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia física en la empresa)	19,4	6,9	12,5	80,7	16,9	3,8	13,1	83,1	38,2	12,7	25,5	61,8
Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	97,7	96,4	1,3	2,3	96,3	95,0	1,3	3,8	98,2	98,2	0,0	0,0
Trabajo a tiempo parcial	63,6	52,8	10,8	36,4	71,3	59,4	11,9	28,8	85,4	74,5	10,9	12,7
Jornada reducida	60,0	51,8	8,2	40,0	75,0	61,9	13,1	25,0	94,6	85,5	9,1	3,6
Excedencias personales o familiares	40,0	37,0	3,0	60,0	61,9	56,9	5,0	38,1	83,6	80,0	3,6	14,5
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley	13,8	13,1	0,7	86,2	22,5	19,4	3,1	77,5	27,2	23,6	3,6	72,7
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley	9,5	9,5	0,0	90,5	16,9	15,0	1,9	83,1	21,8	20,0	1,8	78,2



ANEXO III. Cuestionario Investigación longitudinal 2017-2019

PARTE 1: Datos de la Empresa

Razón Social: _____

	2017	2019				
1. Composición de la plantilla por sexo:						
Plantilla total (número)	---	---				
Número de hombres en la plantilla	---	---				
Número de mujeres en la plantilla	---	---				
2. Composición aproximada de la plantilla actual por sexo y áreas o departamentos de la empresa (el total por sexo ha de coincidir con la pregunta anterior, la 1)						
	Hombres	Mujeres				
Dirección y Gerencia						
Administración y Gestión: RRHH, Finanzas, ...						
Ventas, Comercial, Marketing, Publicidad, ...						
Diseño, pruebas y ensayos, desarrollo productos, servicios, ...						
Taller, fabricación, montaje, prestación de servicios, atención a clientes, ...						
Otras áreas						
TOTAL	-----	-----				
3. % de mujeres en puestos de dirección y/o responsabilidad	--- %	--- %				
Número de mujeres en puestos de dirección		---- mujeres				
4. ¿Se tiene en cuenta la contratación equilibrada de mujeres y hombres?	---	<table border="1"> <tr> <td>Sí</td> <td>No</td> </tr> <tr> <td>1. <input type="checkbox"/></td> <td>2. <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Sí	No	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
Sí	No					
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>					
5. ¿Promocionan en igual proporción o de manera similar hombres y mujeres?:	---	1. <input type="checkbox"/> Sí, promocionan en proporción similar, 2. <input type="checkbox"/> Promocionan mayoritariamente las mujeres 3. <input type="checkbox"/> Promocionan mayoritariamente los hombres 4. <input type="checkbox"/> Dependiendo del puesto				
6. ¿Se sustituye a las personas que se acogen a permisos o excedencias para el cuidado de hijos o familiares?	---	<table border="1"> <tr> <td>Sí</td> <td>No</td> </tr> <tr> <td>1. <input type="checkbox"/></td> <td>2. <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Sí	No	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
Sí	No					
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>					

PARTE 2: Las medidas de conciliación y de promoción de la igualdad en la empresa

	2017	2019				
7. ¿La empresa tiene plan de igualdad?	---	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> en fase de elaboración				
8. ¿Dispone la empresa de protocolo de actuación en caso de acoso sexual?:	---	<table border="1"> <tr> <td>Sí</td> <td>No</td> </tr> <tr> <td>1. <input type="checkbox"/></td> <td>2. <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Sí	No	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
Sí	No					
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>					

9. Señale qué medidas, de las indicadas a continuación, son de aplicación en su empresa; según estas sean o no adoptadas por parte de algún área funcional o departamento de la empresa o por todas las áreas que la componen.

IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR ÁREAS O DEPARTAMENTOS

	1. Se aplica a todas las áreas o departamentos de la empresa	2. Se aplica en algún área o departamento de la empresa	3. No se aplica en la empresa
Horario flexible de entrada y salida	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Jornada comprimida (por ejem. No se trabaja el viernes por la tarde y se recuperan las horas a lo largo de la semana)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Jornada intensiva durante el período estival	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Flexibilidad de vacaciones	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Teletrabajo (Posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia física en la empresa)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Trabajo a tiempo parcial	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Jornada reducida	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Excedencias personales o familiares	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

10. ¿En qué áreas o departamentos se aplican dichas medidas? (de las medidas que, en la pregunta anterior, la 9, indican valores igual a 2)

	Dirección y Gerencia	Administración y Gestión: RRHH, Finanzas, ...	Ventas, Comercial, Marketing, Publicidad, ...	Diseño, pruebas y ensayos, desarrollo productos, servicios, ...	Taller, fabricación, montaje, prestación de servicios, atención a clientes, ...	Otras áreas: almacén, limpieza, ...
Medida X	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
Medida X	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
Medida X	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
.....	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

11. De las medidas señaladas, y desde 2017 hasta ahora, ¿Quiénes han accedido principalmente a ellas? (Respuestas 1 y 2 en Pregunta 9, excepto los permisos de maternidad/paternidad)

	Principalmente Mujeres (más del 60% de las personas acogidas a esta medida son o han sido mujeres)	Tanto hombres como mujeres, de forma equilibrada	Principalmente Hombres (más del 60% de las personas acogidas a esta medida son o han sido hombres)
Medida X	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Medida X	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Medida X	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
...			

2017

2019

12. ¿Ofrece la empresa estos servicios que ayudan a conciliar la vida personal, familiar y laboral?

Sí

No

Guardería	---	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
Ayuda económica para el cuidado de familiares (contrato personas o servicios...)	---	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
Comedor	---	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>

13. ¿Sigue su empresa alguna de estas políticas?

Sí

No

Evitar reuniones y actividades fuera del horario de trabajo habitual	---	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
Política de luces apagadas (la empresa anima a las y los empleados a irse a casa cuando acaba la jornada laboral)	---	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>

PARTE 3: Percepciones y actitudes en materia de igualdad y conciliación

2017

2019

14. ¿Considera que en su empresa se necesitan medidas que faciliten a las personas compatibilizar su vida familiar y laboral?:	---	1. <input type="checkbox"/> Actualmente no tenemos esa necesidad 2. <input type="checkbox"/> Se ha considerado esta necesidad, pero no se han implantado medidas 3. <input type="checkbox"/> Se tienen en cuenta estas necesidades y se han implantado medidas			
15. ¿Considera necesario promover que los hombres se acojan a medidas de conciliación?		1. <input type="checkbox"/> Sí	2. <input type="checkbox"/> No	3. <input type="checkbox"/> NS	4. <input type="checkbox"/> NC
16. En caso de que tuvieran interés por implementar medidas de conciliación ¿por qué tipo de medidas se decantaría?: (Múltiple)	---	1. <input type="checkbox"/> Flexibilidad horaria 2. <input type="checkbox"/> Flexibilidad de jornada 3. <input type="checkbox"/> Teletrabajo 4. <input type="checkbox"/> Servicios de guardería o similares			
17. ¿Tiene interés en recibir información sobre el desarrollo de la Red Erantzunkide? (Sesiones de intercambio de experiencias entre empresas de Gipuzkoa, asesoramiento personalizado, ...)	---	Sí		No	
		1. <input type="checkbox"/>		2. <input type="checkbox"/>	

PARTE 4: Horarios de trabajo

18. En la empresa los horarios:

1. <input type="checkbox"/> Se adaptan siempre o casi siempre a los previamente establecidos	
2. <input type="checkbox"/> Se suelen alargar las jornadas de trabajo →	Estas horas pasan a formar parte de:
	1. <input type="checkbox"/> Un banco de horas libres 2. <input type="checkbox"/> Un banco de días libres 3. <input type="checkbox"/> El abono de horas extras 4. <input type="checkbox"/> Alguna otra política de compensación. Especificar: _____ 5. <input type="checkbox"/> No existe ninguna política

PARTE 5: INFORMANTE

2017

2019

19. Sexo de la persona que informa	---	2. <input type="checkbox"/> Mujer	1. <input type="checkbox"/> Hombre
---	-----	-----------------------------------	------------------------------------