

Diciembre 2016

Estado de la conciliación en las empresas guipuzcoanas

Resultados (I): Contrataciones, permisos y excedencias

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

Ekonomia Aplikatua I
UPV/EHU

Índice

Resultados (I): Contrataciones, permisos y excedencias

Perfil de las contrataciones

Perfil femenino o masculino de las contrataciones

Contratación equilibrada de hombres y mujeres

Promoción laboral de hombres y mujeres

Utilización de permisos y excedencias

Porcentaje de plantilla con permisos de paternidad en los últimos dos años

Porcentaje de plantilla con permisos de maternidad en los últimos dos años

Porcentaje de plantilla con permiso por cuidado de familiares

Sustitución de las personas que se acogen a permisos o excedencias

Estado de la conciliación en las empresas guipuzkoanas

Resultados (I): Contrataciones, permisos y excedencias

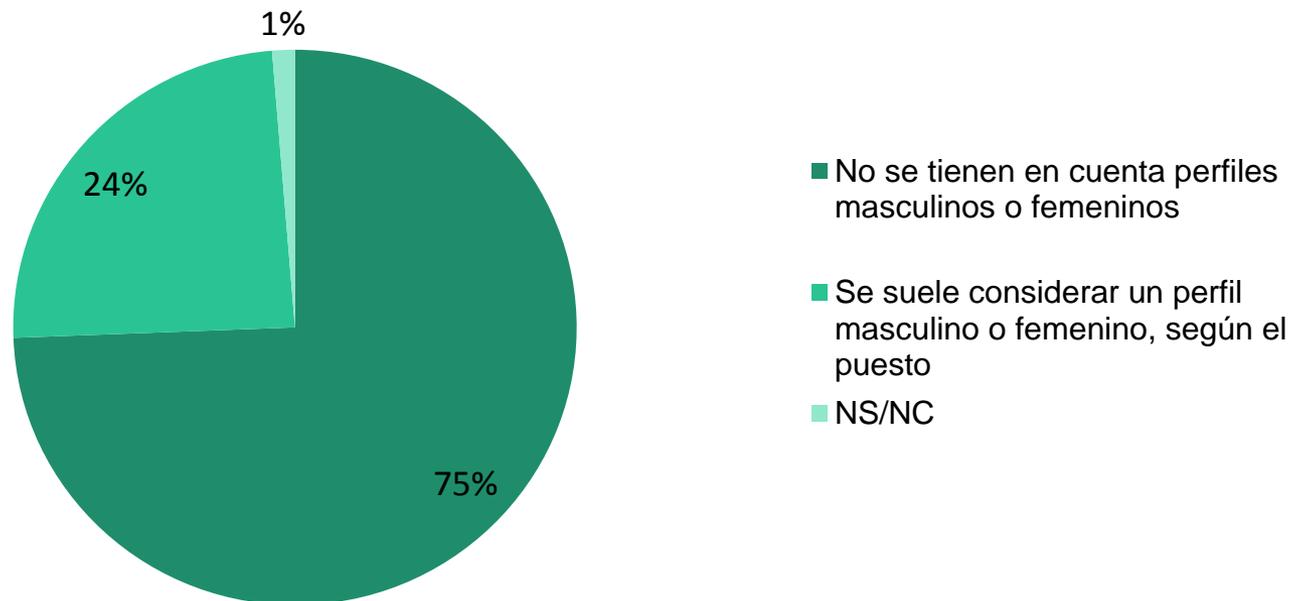
El objetivo del análisis que se presenta es conocer el estado de la cuestión de la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral en las empresas de Gipuzkoa.

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

A continuación se presentan los resultados obtenidos en los aspectos relacionados con las contrataciones, los permisos y las excedencias

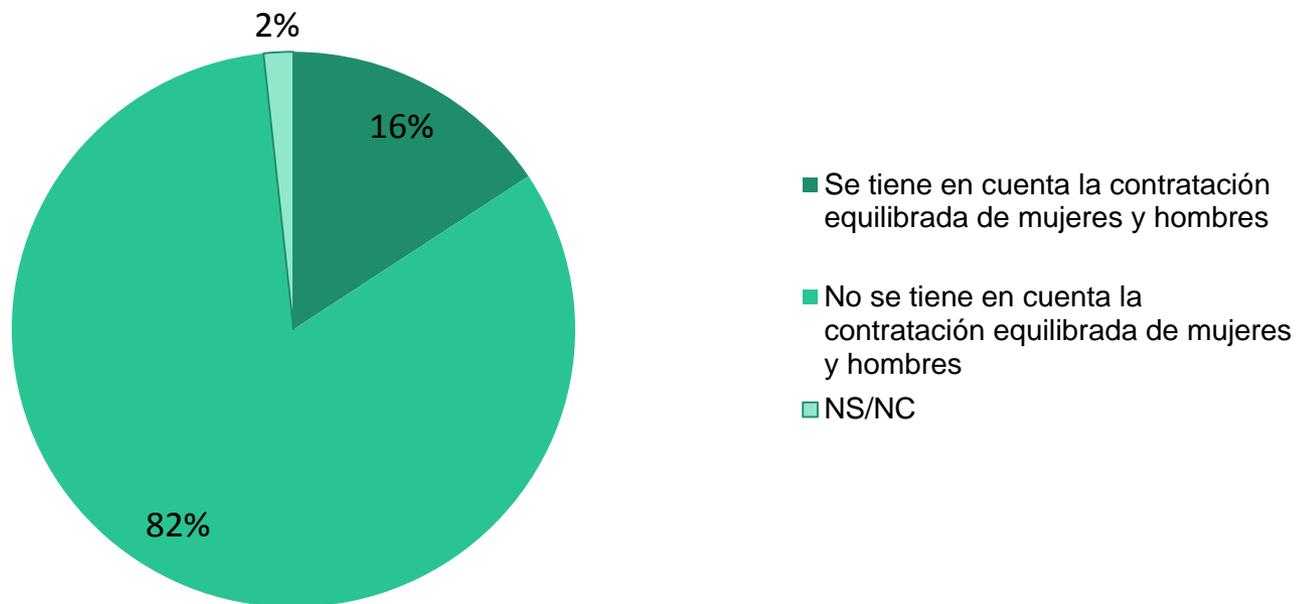
Perfil de las contrataciones

Perfil femenino o masculino de las contrataciones



De forma mayoritaria, en tres de cada cuatro empresas no se tienen en cuenta explícitamente perfiles masculinos o femeninos a la hora de contratar al personal. Solamente en el 24% de ellas se suele considerar este aspecto dependiendo del puesto.

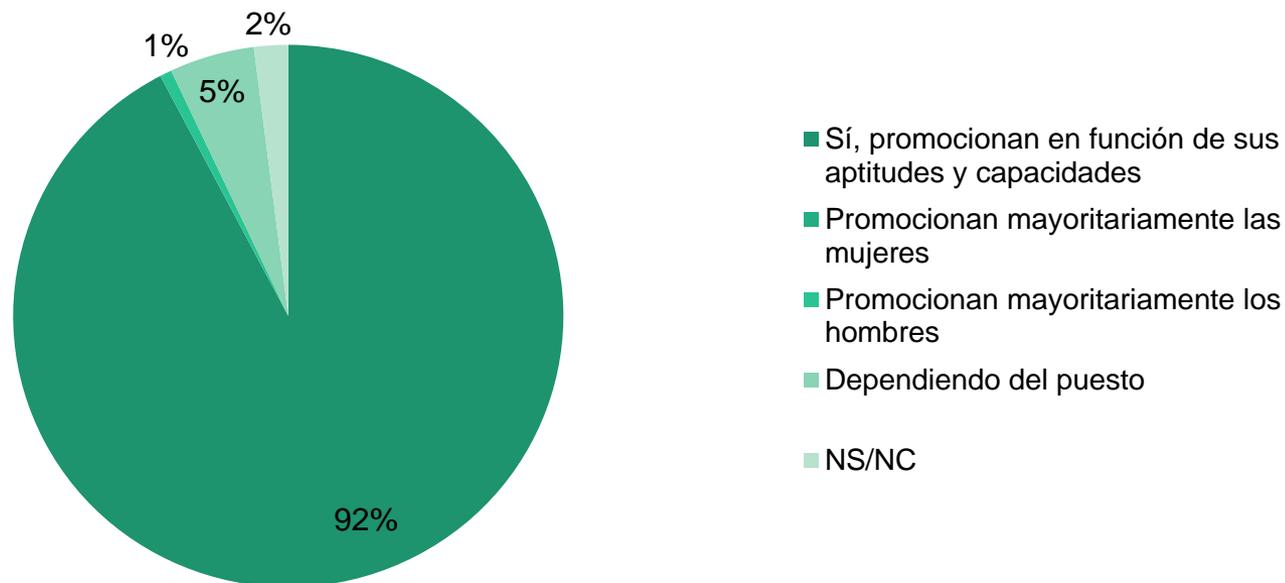
Contratación equilibrada de hombres y mujeres



En general, no se tiene en cuenta una contratación equilibrada entre mujeres y hombres.

Solamente un 16% de las empresas controlan esta condición.

Promoción laboral de hombres y mujeres

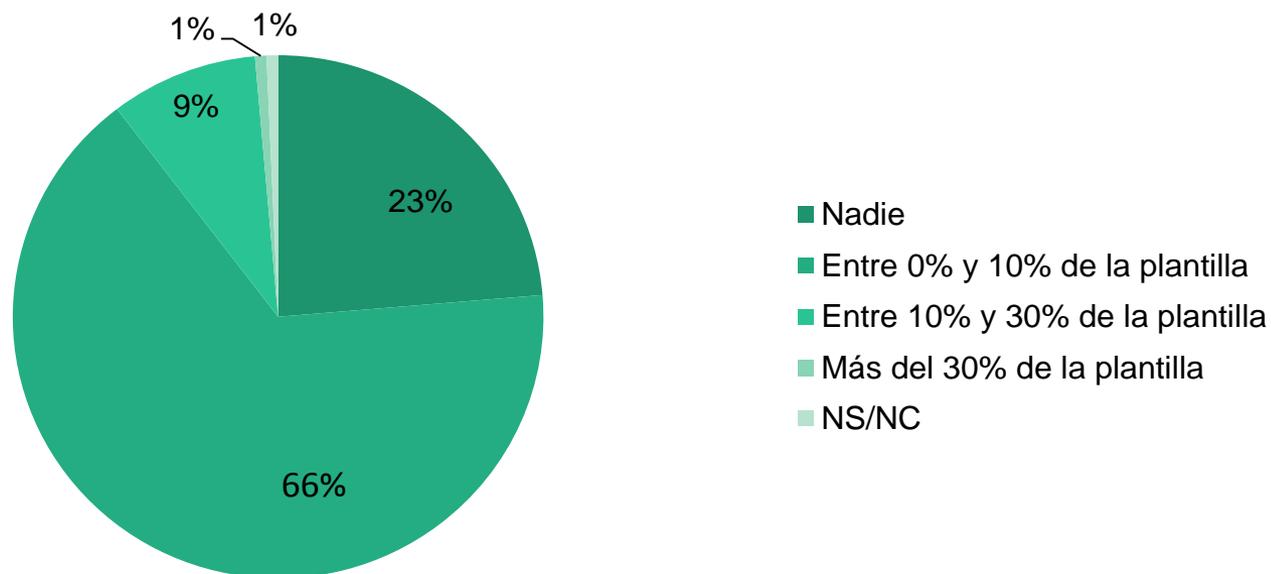


La promoción interna en nueve de cada diez empresas está en función de las actitudes y capacidades de cada persona, y solamente en cerca de un 1% de las empresas entrevistadas prima la promoción de los hombres.

El tipo de puesto suele ser un condicionante en el 5% de las empresas entrevistadas.

Utilización de permisos y excedencias

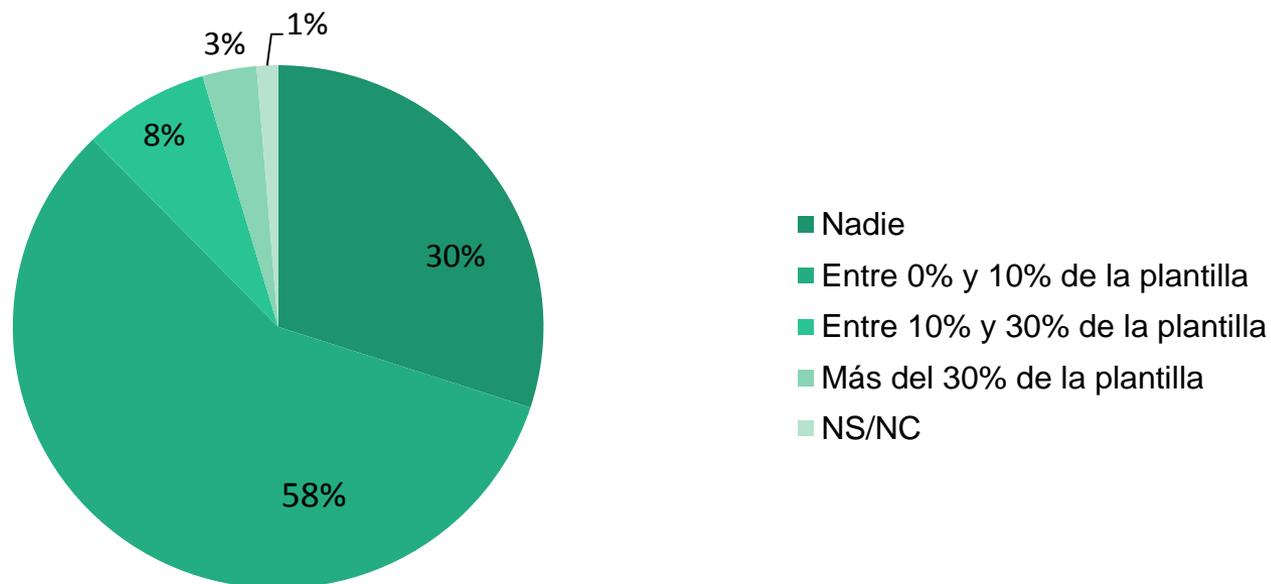
Porcentaje de plantilla con permisos de paternidad en los últimos dos años



En el 23% de las empresas nadie se ha acogido al permiso de paternidad.

En el 66% de las empresas menos del 10% de la plantilla ha disfrutado de este tipo de permisos. En este caso, hay que tener en cuenta que en la muestra hay numerosas empresas industriales, en las que la mayor parte de la plantilla son hombres.

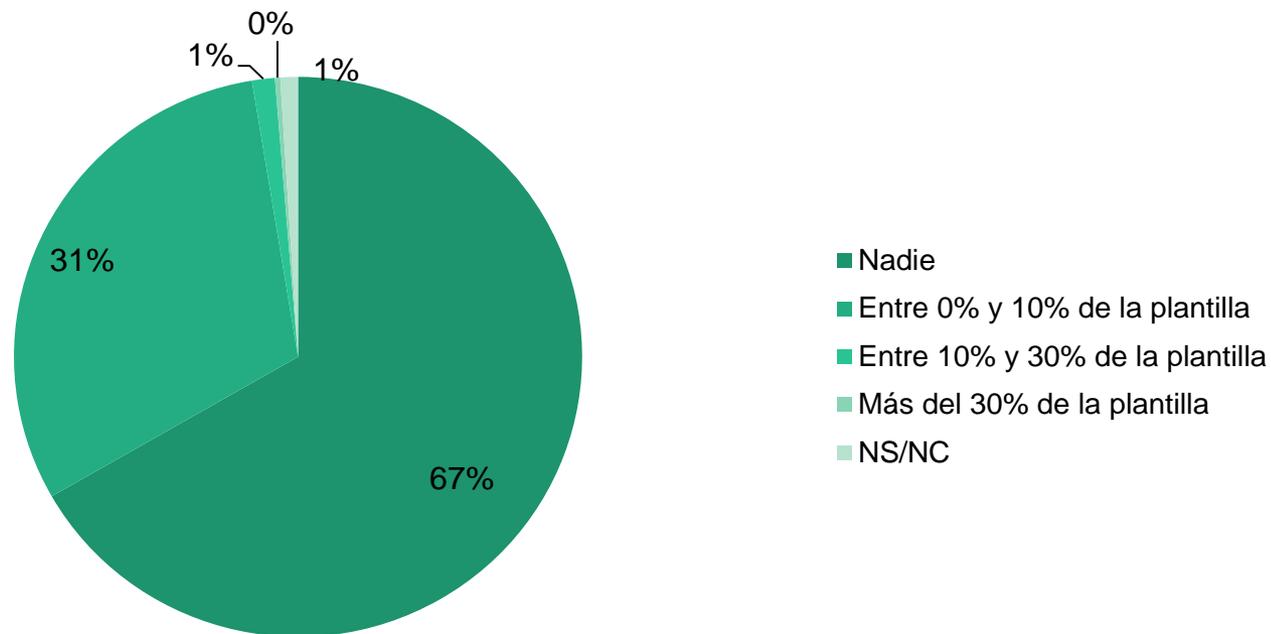
Porcentaje de plantilla con permisos de maternidad en los últimos dos años



En el 30% de las empresas nadie se ha acogido al permiso de maternidad.

En el 58% de las empresas menos del 10% de la plantilla ha disfrutado de este tipo de permisos. En este caso, hay que tener en cuenta que en la muestra hay numerosas empresas industriales, en las que la presencia de mujeres en la plantilla es escasa.

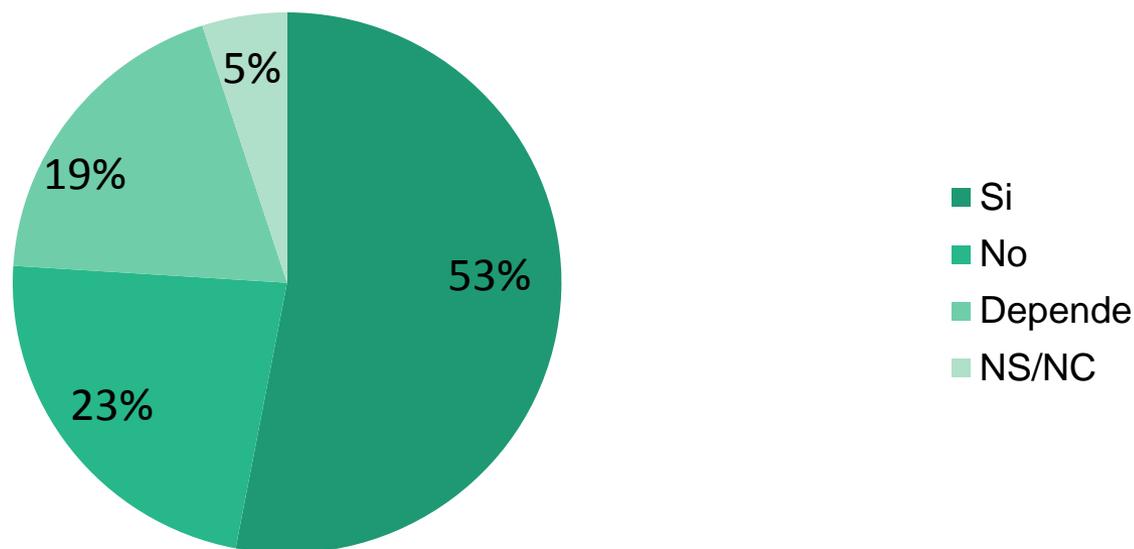
Porcentaje de plantilla con permiso por cuidado de familiares



En el 67% de las empresas nadie se ha acogido a permisos para el cuidado de familiares.

En el 31% de las empresas, menos del 10% de la plantilla ha utilizado permisos por este motivo.

Sustitución de las personas que se acogen a permisos o excedencias



Algo más de la mitad de las empresas, 53%, sustituyen a las personas que se han acogido a los permisos o excedencias mencionados, mientras que en un 23% de los casos no se efectúa ninguna sustitución.

Ahora bien, en un 19% de ellos dependerá principalmente del tiempo de excedencia y del puesto de trabajo, y en menor medida también de la urgencia de sacar un trabajo concreto adelante.