

# Encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

**“Situación de la igualdad y la  
conciliación en las empresas de  
Gipuzkoa”**

---



**ETORKIZUNA ERAIKIZ**  
EL FUTURO DE GIPUZKOA



**ORAIN  
GIPUZKOA**

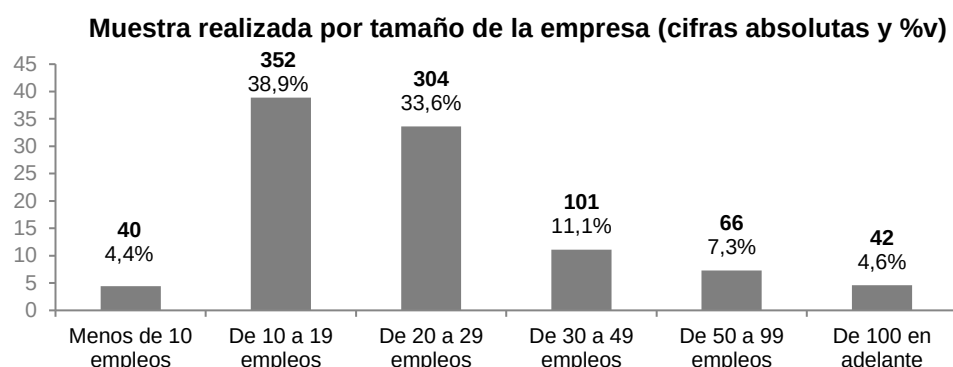
# Índice

|                                                                                                                                         |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Aspectos Metodológicos .....</b>                                                                                                  | <b>3</b>  |
| <b>2. La política de RRHH y el Fomento de la Igualdad .....</b>                                                                         | <b>5</b>  |
| 2.1.- La política de contratación .....                                                                                                 | 5         |
| 2.2.- El acceso a la promoción en la empresa.....                                                                                       | 6         |
| 2.3.- El acceso a los permisos y excedencias .....                                                                                      | 8         |
| <b>3. Medidas de conciliación y promoción de la igualdad en la empresa .....</b>                                                        | <b>11</b> |
| 3.1.- Disposición de Planes de Igualdad y Protocolos frente al acoso sexual. ....                                                       | 11        |
| 3.2.- Nivel de acceso a las diversas medidas de conciliación .....                                                                      | 13        |
| 3.3.- Oferta de servicios a la plantilla para favorecer la conciliación.....                                                            | 17        |
| <b>4. Percepciones y actitudes en materia de igualdad y conciliación .....</b>                                                          | <b>19</b> |
| 4.1.- Relevancia para la empresa de la Igualdad de oportunidades .....                                                                  | 19        |
| 4.2.- Incidencia de las políticas de igualdad en la Gestión de los RRHH.....                                                            | 20        |
| 4.3.- La conciliación familiar y laboral en las empresas: valoraciones de las<br>personas responsables de las empresas consultadas..... | 23        |
| 4.4.- Medidas de conciliación: ¿coste o inversión? .....                                                                                | 26        |
| <b>5. Conclusiones.....</b>                                                                                                             | <b>30</b> |
| <b>ANEXO: CUESTIONARIO DE LA OPERACIÓN .....</b>                                                                                        | <b>34</b> |

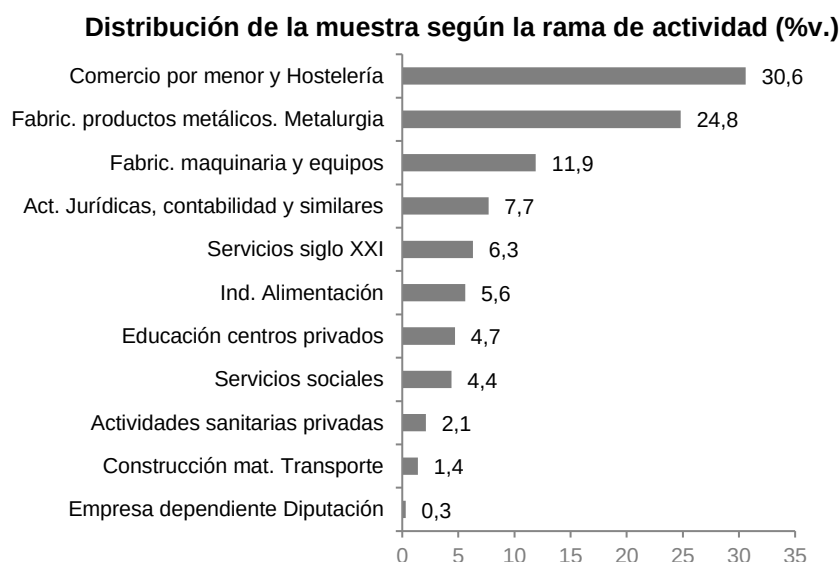
## 1. Aspectos Metodológicos

La encuesta se ha realizado a un total de **906 empresas** guipuzcoanas y el proceso de recogida de información se ha llevado a cabo en dos fases. En una primera fase (Fase I en octubre 2016) se recabó información sobre un total de 300 empresas con más de 20 personas en plantilla mediante encuestación telefónica con opción de realizar cuestionario “on line”. En la segunda fase (Fase II con acceso a 606 empresas) la operativa de campo se ha efectuado mediante el sistema CATI de encuestación telefónica, durante el mes de septiembre de 2017. El cuestionario empleado en el proyecto se incluye como Anexo a este informe.

De acuerdo a los objetivos del proyecto y los procesos de encuestación, se han tenido en cuenta tanto empresas de mayor tamaño (en la primera fase de la encuesta) como las empresas de menos de 50 empleos (que son el foco central de la segunda fase del estudio), de forma que en la muestra final hay un número significativo de empresas de mayor dimensión.



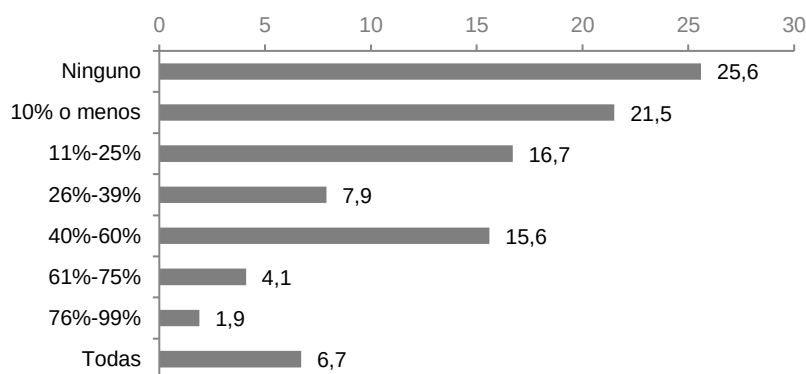
Asimismo, con el fin de lograr una considerable representatividad del tejido productivo de Gipuzkoa, la distribución de las empresas por rama de actividad responde a una amplia diversidad de actividades, tanto industriales como de servicios.



La representatividad de la muestra ha sido considerable en relación al empleo y las plantillas de que disponen. De este modo, el empleo total de las empresas consultadas supera las 46.000 personas, de las cuales en torno al 40% son mujeres.

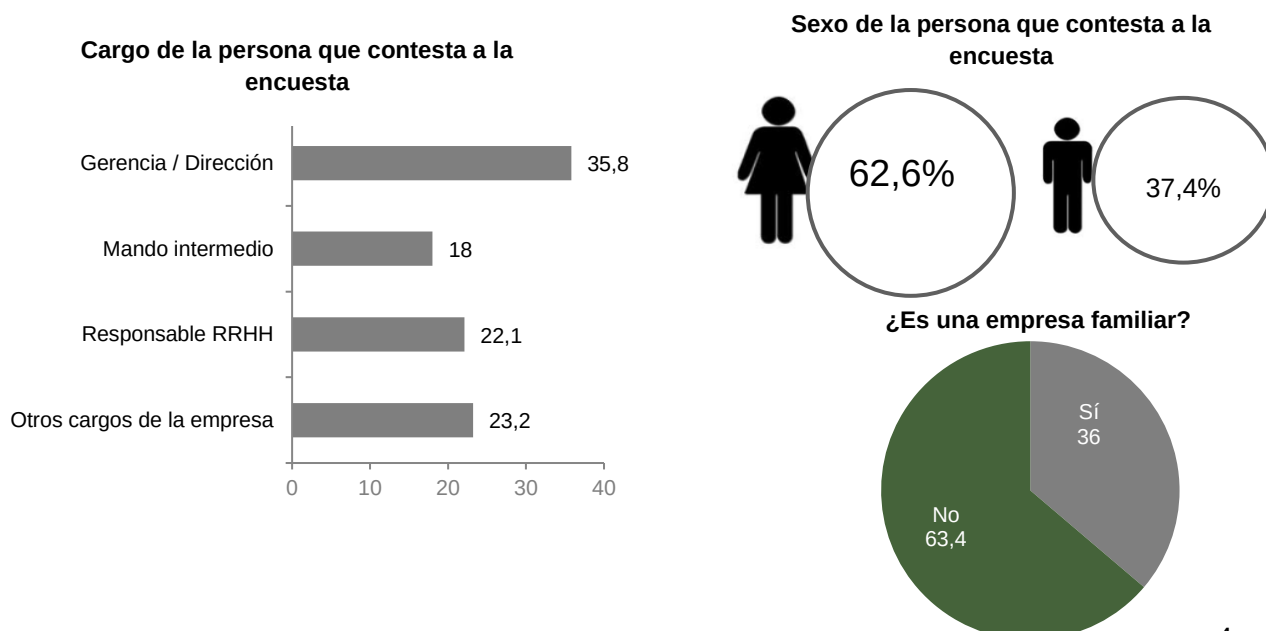
Por lo que respecta al nivel de presencia de las mujeres en puestos de dirección y representatividad, se observa que en el 25,6% de las empresas encuestadas no hay ninguna mujer que desempeñe estas responsabilidades. En el extremo opuesto, en el 6,7% de las empresas consultadas todos los puestos de responsabilidad están cubiertos por mujeres.

**Porcentaje de Mujeres en puestos de dirección y/o responsabilidad**



Finalmente, resulta de especial interés para el análisis del apartado de *Percepciones y actitudes en materia de igualdad* incluido en el cuestionario, analizar el perfil de las personas responsables de las empresas que han respondido al mismo. Así, en la mayoría de las encuestas realizadas las personas que han respondido han sido el equipo directivo de las empresas (directivas o directivos). Adicionalmente, es de destacar que en dos de cada tres encuestas las personas que han respondido eran mujeres (62,6% de las empresas consultadas).

**Perfil de las personas y las empresas encuestadas (%v)**



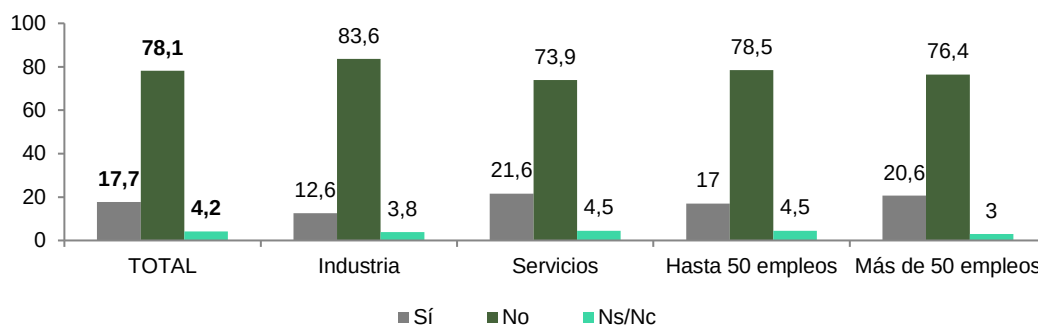
## 2. La política de RRHH y el Fomento de la Igualdad

### 2.1.- La política de contratación

A la hora de abordar los procesos de nuevas contrataciones, **la gran mayoría de las empresas encuestadas -78%- no tiene en cuenta la contratación equilibrada de mujeres y hombres**. Solamente en el 17,7% de las empresas consultadas se atiende a la búsqueda de este equilibrio por sexo en la contratación de los nuevos empleos.

Son las **empresas de mayor dimensión las que tienden a tener en cuenta, en mayor medida, la contratación equilibrada de mujeres y hombres** (20,6%) en comparación con las de menor dimensión (17%). Asimismo, un porcentaje significativamente reducido de empresas industriales (12,6%) tratan de lograr esta representación equilibrada, mientras que en las empresas terciarias el porcentaje es de 21,6%.

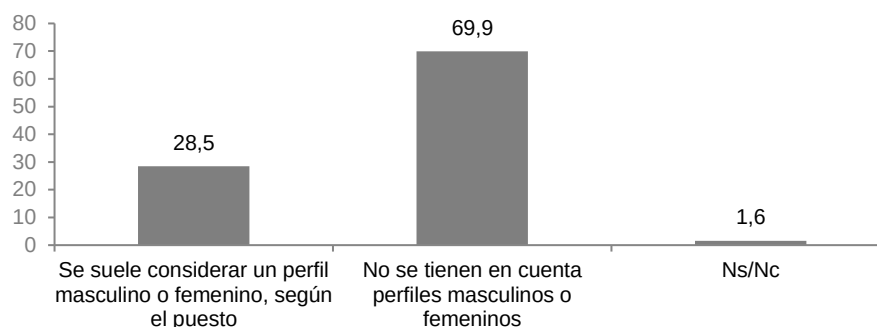
**Representación equilibrada en las contrataciones según el sector de actividad y la dimensión de las empresas (%v.)**



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Adicionalmente, en torno al 30% de las empresas **suele considerar la contratación de un perfil masculino o femenino según el tipo de puesto que se trata de cubrir**. En cambio, dos tercios de las empresas consultadas (69,9%) no toman en consideración el sexo para la cobertura de los puestos de trabajo que requieren de nuevas contrataciones.

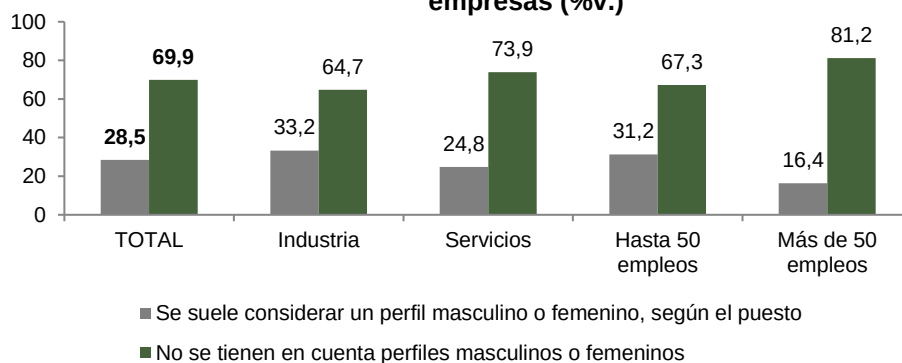
Perfil de contrataciones (%v.)



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Las empresas industriales y las de mayor dimensión (más de 50 empleos) son las que menos tienen en cuenta el sexo para la cobertura de los puestos de trabajo que requieren de nuevas contrataciones.

Perfil de las contrataciones según el sector de actividad y la dimensión de las empresas (%v.)

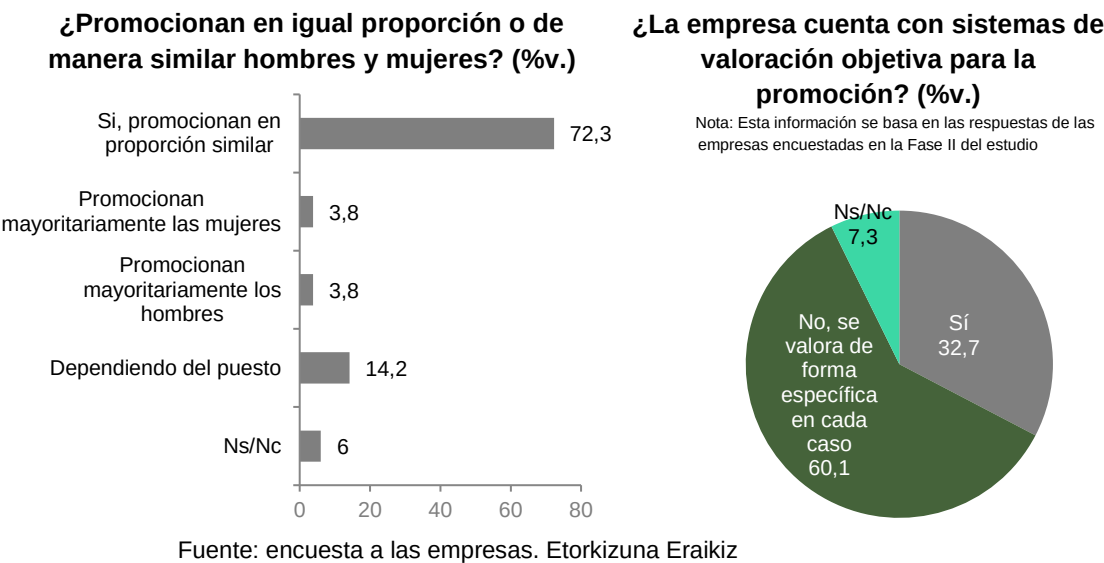


Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

## 2.2.- El acceso a la promoción en la empresa

No parece que las políticas de promoción de las empresas estén discriminando a las mujeres frente a los hombres. Así lo manifiesta el 72% de los responsables empresariales, que indican que en el seno de sus empresas promocionan en proporción similar a las mujeres y a los hombres.

Sin embargo, en base a las respuestas obtenidas en la segunda fase del estudio, se constata que son minoría (32%) las empresas que cuentan con sistemas de valoración objetiva para realizar estos procesos de promoción, lo que supondría que el equilibrio en las contrataciones se aplica desde criterios subjetivos.



Según el perfil de las empresas se aprecian ciertas diferencias en el acceso a la promoción y la disposición de sistemas de valoración objetiva para la promoción en las empresas:

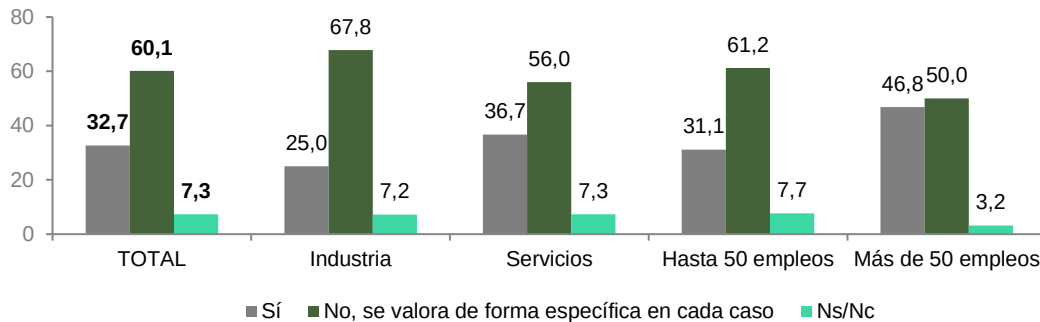
- Las empresas de mayor dimensión promocionan en proporción similar con mayor frecuencia que las empresas de menor dimensión (un 84,2% frente al 69,6%).

**Promoción de la plantilla según el sector de actividad y tamaño de la empresa (%v.)**

|                                          | TOTAL | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|------------------------------------------|-------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Si, promocionan en proporción similar    | 72,3  | 72        | 72,5      | 69,6             | 84,2              |
| Promocionan mayoritariamente las mujeres | 3,8   | 0,5       | 6,3       | 4,1              | 2,4               |
| Promocionan mayoritariamente los hombres | 3,8   | 6,5       | 1,6       | 4,1              | 2,4               |
| Dependiendo del puesto                   | 14,2  | 15,4      | 13,4      | 15,4             | 9,1               |
| Ns/Nc                                    | 6     | 5,5       | 6,3       | 6,9              | 1,8               |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

- Son las empresas de mayor dimensión las que disponen de sistemas de valoración objetiva para la promoción en una mayor proporción que las empresas de menor dimensión (46,8% frente al 31,1%) Asimismo, son las empresas terciarias (36,7%) las que cuentan en una proporción algo superior de sistemas de valoración objetiva de la promoción en relación a las industriales (31,3%).

**¿La empresa cuenta con sistemas de valoración objetiva para la promoción? (%v)**

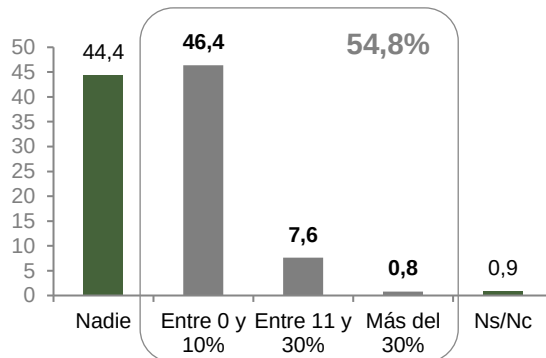
Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Nota: Esta información se basa en las respuestas de las empresas encuestadas en la Fase II del estudio

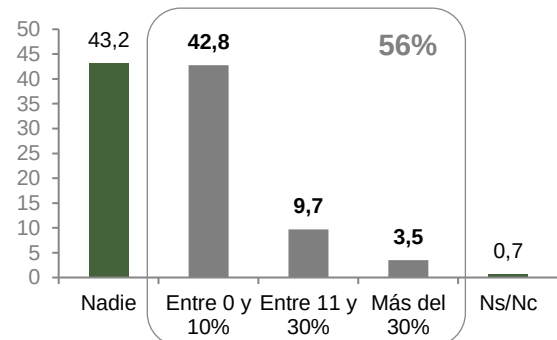
**2.3.- El acceso a los permisos y excedencias**

Más de la mitad de las empresas han concedido al menos un permiso de paternidad (54,8%) o maternidad (56%) en los últimos dos años.

Personas de la plantilla que se han acogido a Permisos de paternidad en la empresa en los últimos dos años (%v)



Personas de la plantilla que se han acogido a Permisos de maternidad en la empresa en los últimos dos años (%v)



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Son las empresas de más de 50 empleos las que muestran una proporción notablemente superior de trabajadores que han accedido a este tipo de permisos en los últimos dos años.



**Empresas que han concedido permisos de paternidad según el sector de actividad y tamaño de la empresa (%v.)**

|                | TOTAL | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|----------------|-------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Nadie          | 44,4  | 29,7      | 55,8      | 50,9             | 14,5              |
| Entre 0 y 10%  | 46,4  | 59,2      | 36,3      | 40,8             | 71,5              |
| Entre 11 y 30% | 7,6   | 10,1      | 5,7       | 7,2              | 9,7               |
| Más del 30%    | 0,8   | 0,5       | 1         | 0,5              | 1,8               |
| Ns/Nc          | 0,9   | 0,5       | 1,2       | 0,5              | 2,4               |

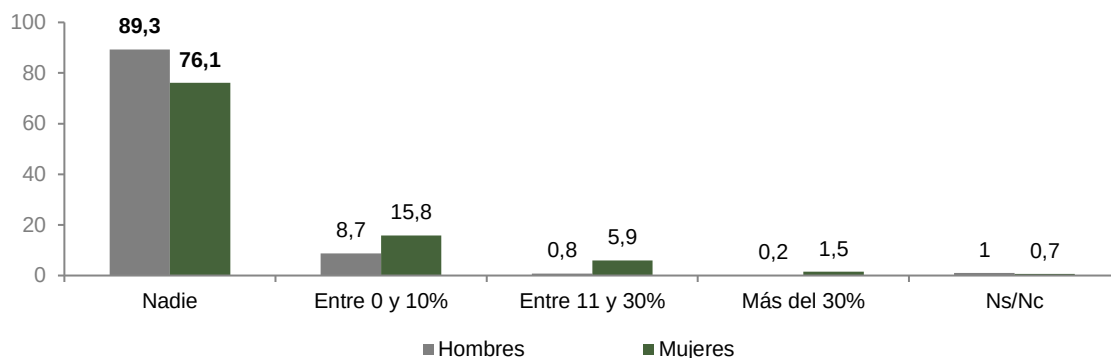
Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

**Personas de la plantilla que se han acogido a Permisos de maternidad en la empresa en los últimos dos años según el sector de actividad y tamaño de la empresa (%v.)**

|                | TOTAL | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|----------------|-------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Nadie          | 43,2  | 51,6      | 36,5      | 51,4             | 6,7               |
| Entre 0 y 10%  | 42,8  | 41,8      | 43,6      | 36,9             | 69,1              |
| Entre 11 y 30% | 9,7   | 4         | 14,1      | 8,4              | 15,8              |
| Más del 30%    | 3,5   | 2,3       | 4,5       | 3                | 6,1               |
| Ns/Nc          | 0,7   | 0,3       | 1,2       | 0,4              | 1,4               |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Adicionalmente, teniendo en cuenta los resultados de la segunda fase el estudio, **el acceso a los permisos para el cuidado de familiares (no solo de hijas e hijos) en los últimos dos años ha sido considerablemente mayor entre las mujeres trabajadoras que entre los hombres.** Así, en el 23% de las empresas encuestadas alguna mujer trabajadora ha accedido a un permiso para el cuidado de familiares en los dos últimos años, este porcentaje se reduce al 9,7% de las empresas en el caso de los hombres.

**Personas de la plantilla que se han acogido a permisos de cuidado de familiares en los últimos dos años según sexo (%v.)**

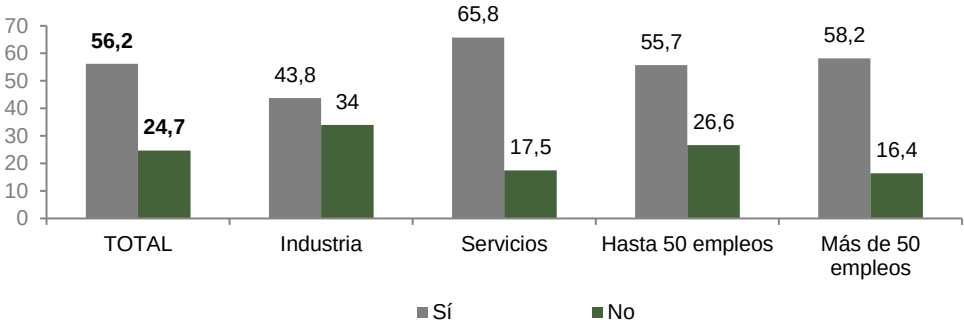
Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Nota: Esta información se basa en las respuestas de las empresas encuestadas en la Fase II del estudio

Finalmente, **en la mayor parte de las empresas se ha procedido a la sustitución temporal de las personas que se acogen a este tipo de permisos** (56,2% de las empresas consultadas) sin apreciarse apenas diferencias significativas según la dimensión de las mismas. En cambio, **en una de cada cuatro empresas (24,7%) no se ha procedido a realizar este tipo de sustituciones.**

Las empresas del sector servicios muestran una mayor predisposición (65,8%) que las empresas industriales (43,8%) a realizar este tipo de sustituciones.

**¿Se sustituye a las personas que se acogen a permisos o excedencias para el cuidado de hijas e hijos o familiares? (%v.)**



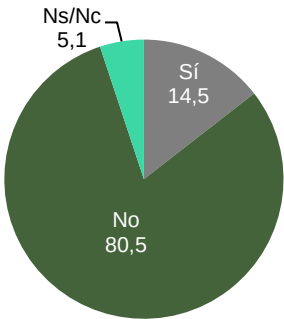
Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

### 3. Medidas de conciliación y promoción de la igualdad en la empresa

#### 3.1.- Disposición de Planes de Igualdad y Protocolos frente al acoso sexual.

El 14,5% de las empresas encuestadas cuenta con planes de igualdad en el seno de sus empresas. Este porcentaje es considerablemente mayor entre las empresas de más de 50 empleos (33,3%) y se reduce al 10% en las empresas de menos de 50 empleos.

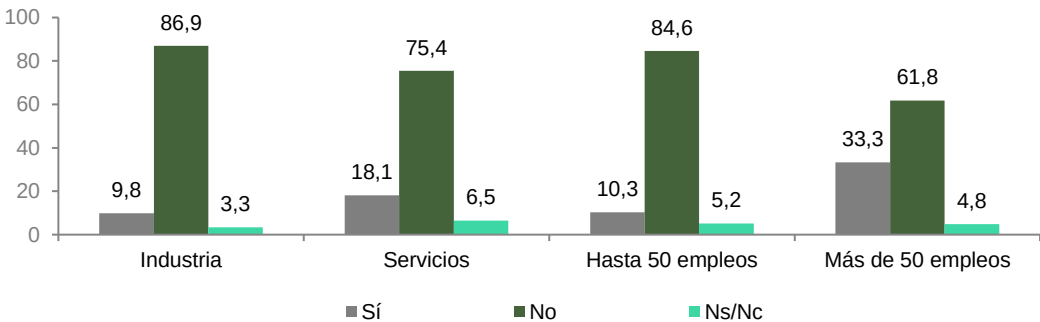
Disposición de plan para la igualdad de mujeres y hombres según el sector y la dimensión (%v.)



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Según el sector de actividad, son las **empresas del sector terciario las que cuentan en mayor medida con este tipo de planes (181%)**, mientras que entre las empresas industriales solamente el 9,8% dispone de un plan de igualdad.

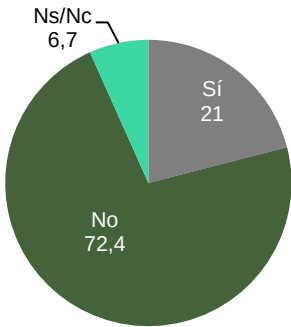
Disposición de plan para la igualdad de mujeres y hombres según el sector y la dimensión (%v.)



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Una proporción algo superior de empresas (21%) dispone de protocolos de actuación en caso de acoso sexual. De forma coherente con lo reflejado en el caso de la disposición de planes de igualdad son las empresas de más de 50 empleos las que cuentan en mayor medida con este tipo de protocolos en comparación con las empresas de menor dimensión.

Disposición de protocolos de actuación en caso de acoso sexual (%v.)

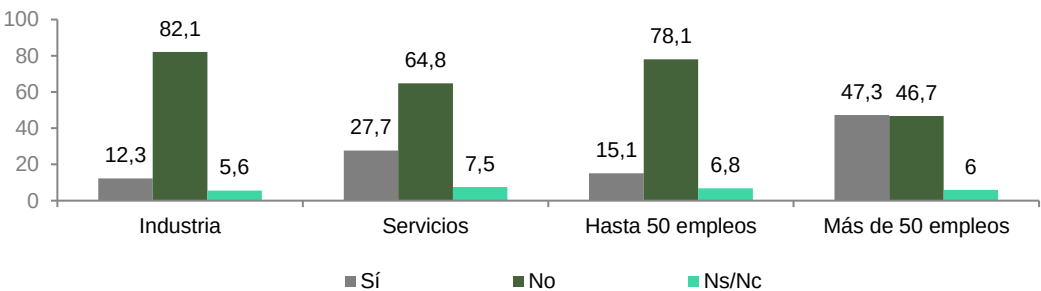


Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

De hecho, la mayoría de las empresas de más de 50 empleos (47,3%) manifiesta disponer de este tipo de protocolos, proporción que resulta muy superior a lo observado entre las empresas de menor dimensión (15,8%).

Según el sector de actividad, son también las empresas del sector servicios las que disponen en mayor medida de este tipo de protocolos (27,7%) en comparación con las industriales (12,3%).

Disposición de protocolos de actuación en caso de acoso sexual según el sector y la dimensión (%v.)



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

### 3.2.- Nivel de acceso a las diversas medidas de conciliación

#### a. Políticas y medidas para la Flexibilidad de Horarios

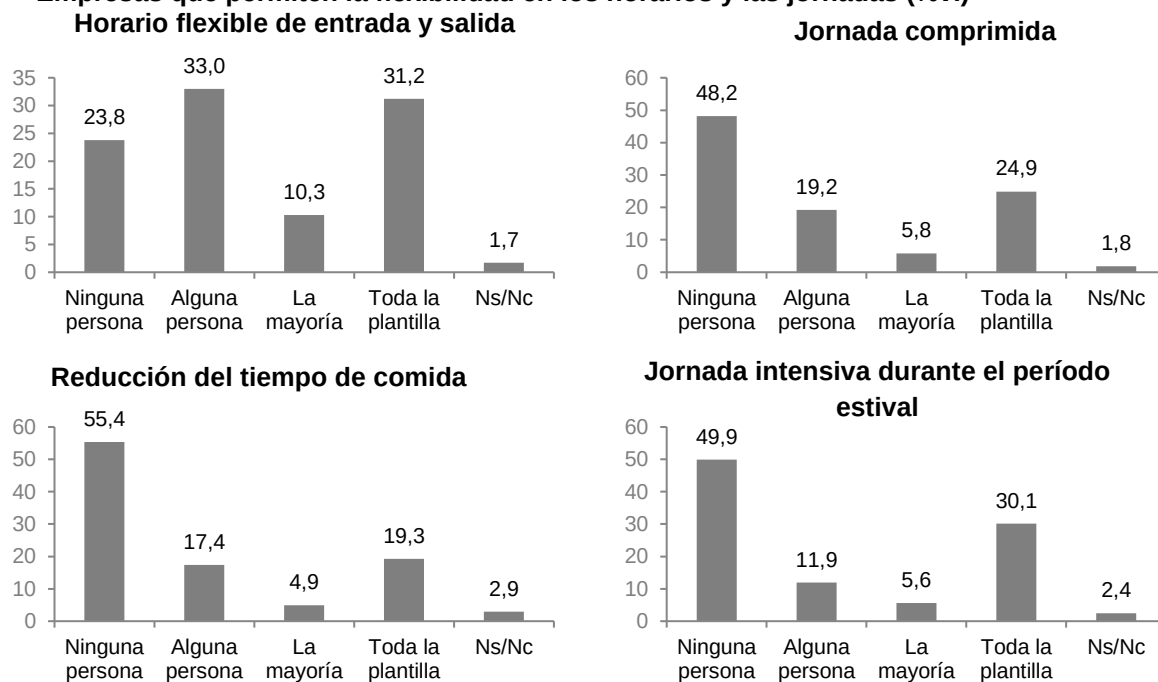
La flexibilidad horaria no está mayoritariamente implantada en las empresas encuestadas, salvo en el caso del horario flexible de entrada y salida que está implantado en mayor o menor medida en cerca del 75% de las empresas.

Otras medidas destinadas a este fin como son la aplicación de la **jornada comprimida**, de la **jornada intensiva en verano**, o la **reducción del tiempo de comida** son aplicadas por la mitad de las empresas encuestadas aproximadamente.

De hecho, si nos atenemos al indicador asociado a *en qué medida es toda la plantilla la que puede acceder a la flexibilidad en los horarios de trabajo* se advierte que:

- El 31% de las empresas permite el horario flexible de entrada y salida
- Solamente el 25% de las empresas facilita el disfrute de la jornada comprimida a la totalidad de la plantilla.
- El 30% de las empresas permite la jornada intensiva en verano a toda la plantilla.
- El 19,3% de las empresas ofrece la posibilidad de reducir el tiempo de comida.

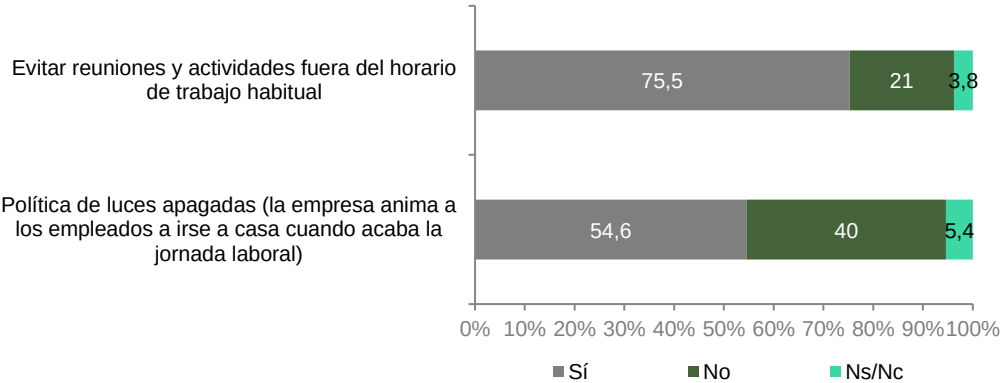
#### Empresas que permiten la flexibilidad en los horarios y las jornadas (%v.)



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

En todo caso, la mayoría de las empresas indica (75,5%) que tratan de evitar la realización de reuniones fuera de los horarios habituales de trabajo. Incluso, el 54% de las mismas llega a realizar la denominada como “política de luces apagadas” por la que la empresa anima a la plantilla a irse a casa cuando acaba la jornada habitual.

Empresas que aplican políticas de limitación del tiempo de trabajo (%v.)



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

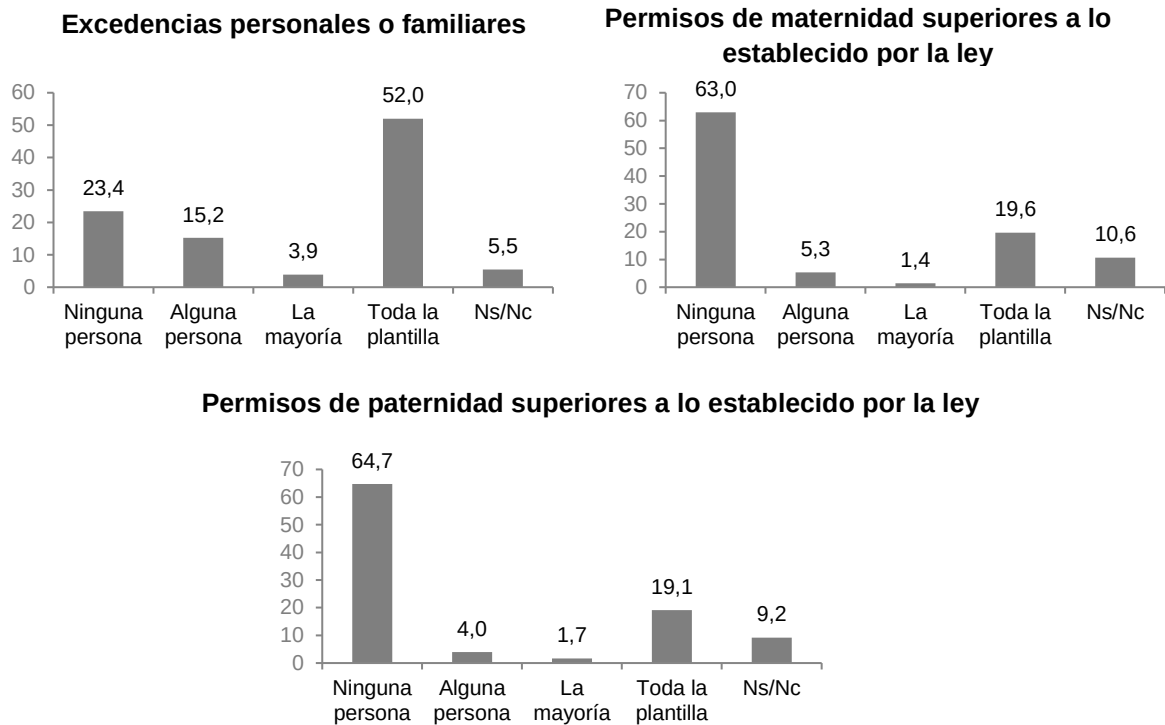
|                                                                                                             | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Evitar reuniones y actividades fuera del horario de trabajo habitual                                        |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                                          | 74,8      | 76        | 73,4             | 84,8              |
| No                                                                                                          | 20,9      | 21        | 23               | 12,1              |
| Ns/Nc                                                                                                       | 4,3       | 3         | 3,7              | 3                 |
| Política de luces apagadas (la empresa anima a los empleados a irse a casa cuando acaba la jornada laboral) |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                                          | 51,4      | 57,2      | 56,2             | 47,9              |
| No                                                                                                          | 42,3      | 38,1      | 38               | 48,5              |
| Ns/Nc                                                                                                       | 6,3       | 4,7       | 5,8              | 3,6               |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

b. Excedencias y Permisos

Las excedencias personales pueden ser disfrutadas por la totalidad de la plantilla en más de la mitad de las empresas (52%), mientras que en el resto de empresas esta medida se limita a parte de la plantilla.

Sin embargo, son minoría las empresas que permiten el disfrute de permisos maternidad y paternidad que superen lo establecido legalmente. Apenas suponen el 20% de las empresas si nos atenemos a la posibilidad de su disfrute por el conjunto de la plantilla.

**Medidas que facilitan un mayor disfrute de excedencias y permisos (%v.)**

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

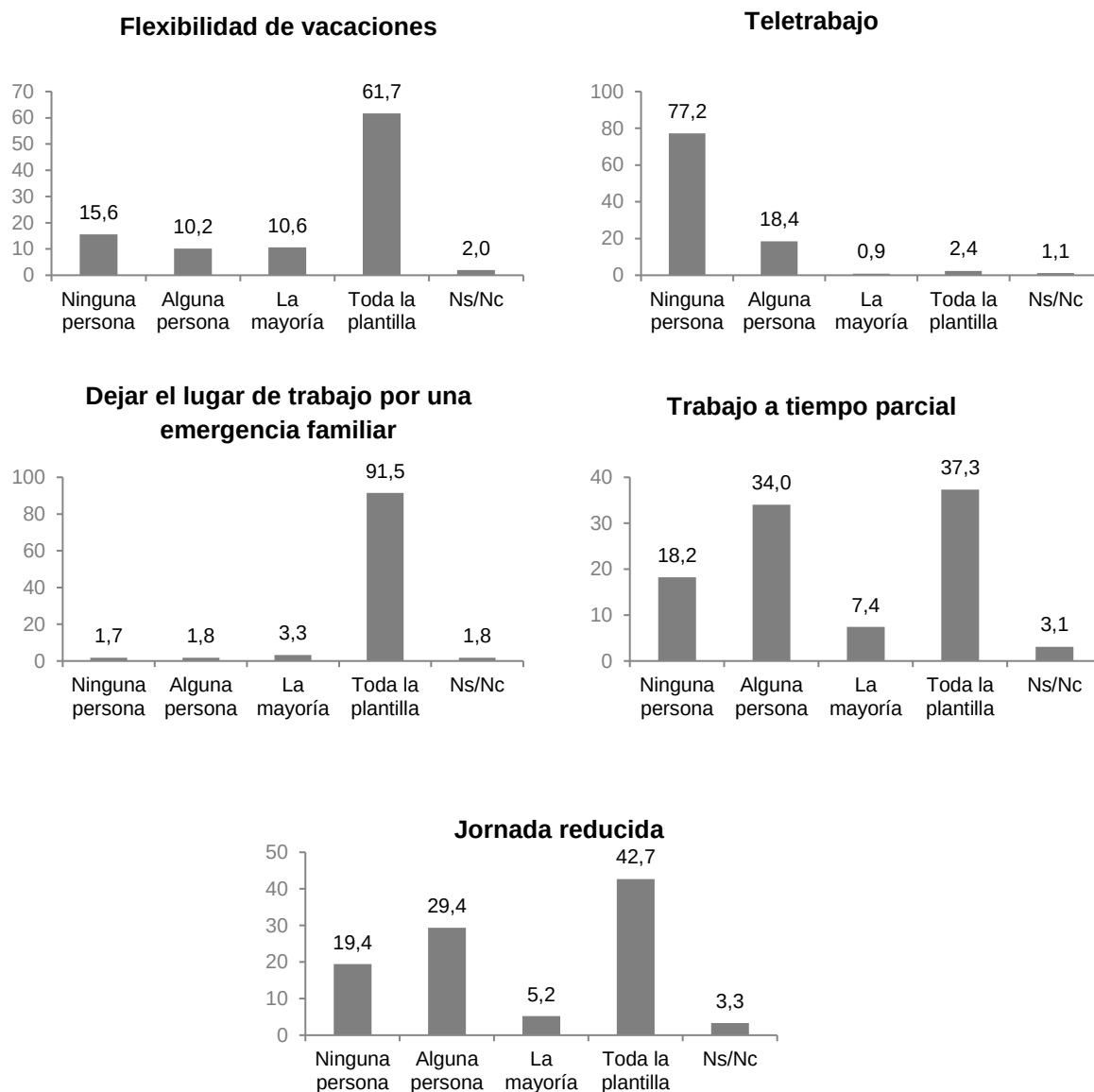
**c. Otras medidas que facilitan la conciliación**

El análisis del grado de incidencia de otras medidas que facilitan la conciliación muestra una panorámica diversa:

- **Las medidas más tradicionales y de menor incidencia en la organización de los procesos de trabajo**, como la flexibilidad en el disfrute de las vacaciones (61,7%) o, de forma excepcional, la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo por una emergencia familiar (91,5%) **se aplican de forma mayoritaria en las empresas.**
- En cambio, **la posibilidad de disfrutar del trabajo a tiempo parcial o de la Jornada reducida están limitadas solamente a una parte del personal en la mayor parte de las empresas.** Así, solamente el 37,3% y el 42,7% de las empresas consultadas permite para la totalidad de su plantilla, respectivamente, la jornada a tiempo parcial y la jornada reducida.

Otro tipo de medidas más ambiciosas como la aplicación del teletrabajo presentan todavía un nivel de implantación notablemente minoritario: ocho de cada diez empresas no contempla este tipo de trabajo para ningún perfil profesional dentro de las plantillas.

#### Aplicación de medidas de flexibilidad en la jornada y asistencia al puesto de trabajo (%v.)

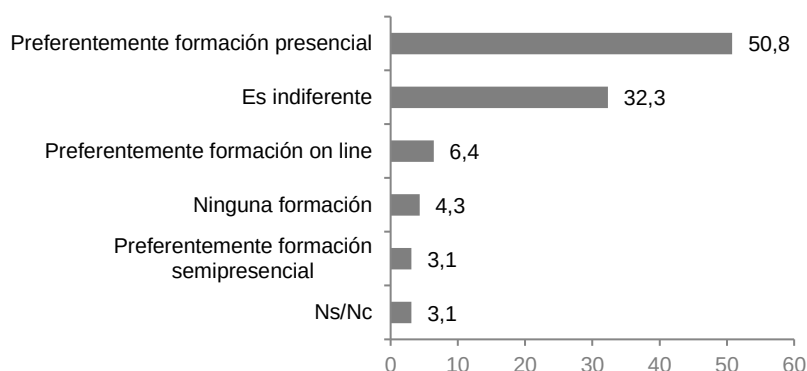


Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz



Por lo que respecta a los **procesos de formación**, la **importancia relativa de la modalidad presencial resulta todavía muy relevante** para la mayor parte de las empresas, siendo habitualmente realizada por el 50% de las mismas, mientras que la modalidad *on line* o la semi-presencial presenta un reducido grado de implantación.

**Tipo de formación del personal: ¿Qué tipo de formación se gestiona por la empresa? (%v.)**

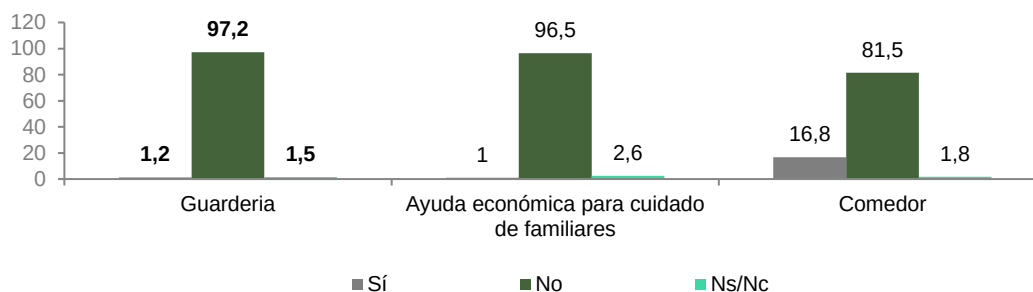


Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

### 3.3.- Oferta de servicios a la plantilla para favorecer la conciliación

Finalmente, resulta notablemente **infrecuente la oferta de servicios o prestaciones al personal de las empresas que ayude a conciliar la vida personal y familiar**. Prácticamente ninguna de las empresas dispone de guardería o concede ayudas o prestaciones para ayudar al pago de las mismas o de otros recursos necesarios para el cuidado de familiares.

**Oferta de servicios y prestaciones a la plantilla para ayudar en la conciliación (%v.)**



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

**Empresas que disponen de Plan de Igualdad  
Vs  
Empresas que no disponen del mismo**

Se confirma que **las empresas que disponen de Plan de Igualdad presentan un perfil significativamente más proactivo en la implantación de medidas que fomentan la conciliación.** En todo caso, incluso dentro de este colectivo de empresas que cuentan con este tipo de planes queda camino por recorrer a la hora de que sea claramente mayoritaria la implantación de medidas que favorecen la conciliación.

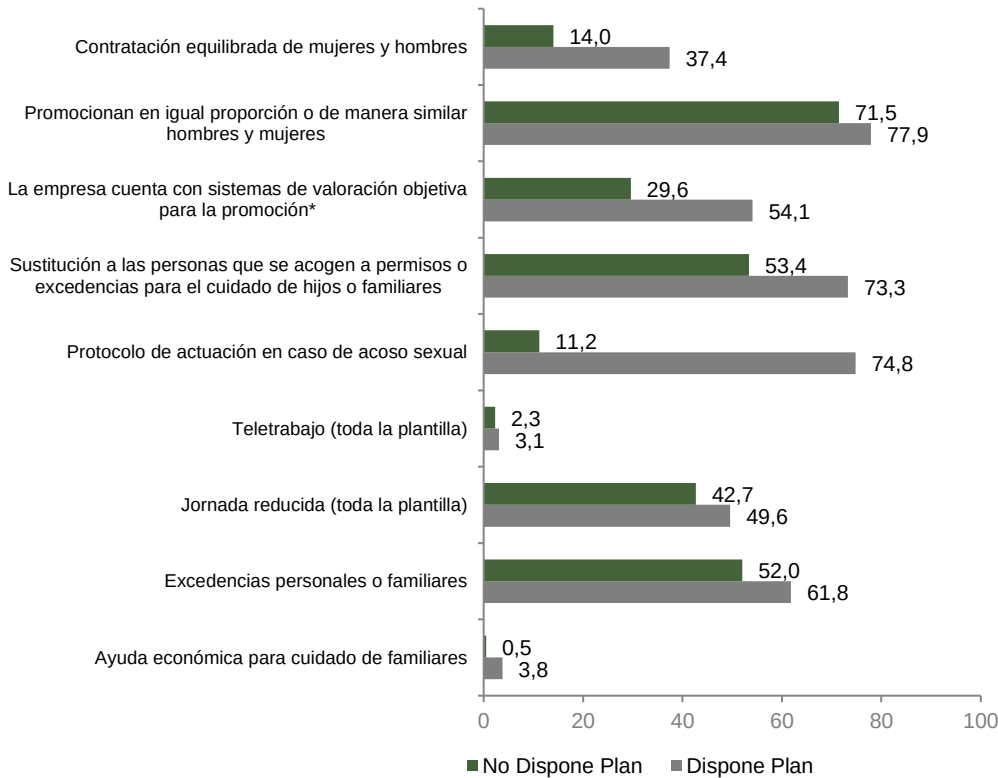
Así por ejemplo, el **37,4% de las empresas que cuentan con Plan de Igualdad manifiesta realizar una contratación equilibrada de mujeres y hombres, frente al 14% entre las empresas que no disponen** de este tipo de planes. Sin embargo, cuando se trata de objetivar y formalizar este enfoque de promoción equilibrada por sexo, se advierte que la proporción de las empresas que cuentan con Planes de Igualdad (54%) que cuentan con sistemas de valoración objetiva de la promoción duplica al de las que no disponen de estos planes (29%)

En cambio, apenas se detectan diferencias significativas en el porcentaje de empresas que manifiesta que promociona de igual manera a hombres y mujeres (77,9% empresas con Plan frente al 71,5% empresas sin Plan).

Otras de las variables de interés a la hora de analizar las diferencias entre las empresas que cuentan con Planes de Igualdad y las que no disponen se asocia a **la considerable mayor implantación del teletrabajo entre las primeras.** Así, en el 30,5% de las empresas que cuentan con Plan de Igualdad al menos alguna persona está utilizando este sistema de trabajo, el doble que en el caso de las empresas sin Plan de Igualdad.

En cambio, no se advierten diferencias tan significativas en otros indicadores como el acceso a Excedencias, Permisos o la jornada reducida que, de hecho, muestran un notable grado de implantación en el conjunto de empresas.

**Empresas con Plan de Igualdad vs Empresas sin Plan de Igualdad**



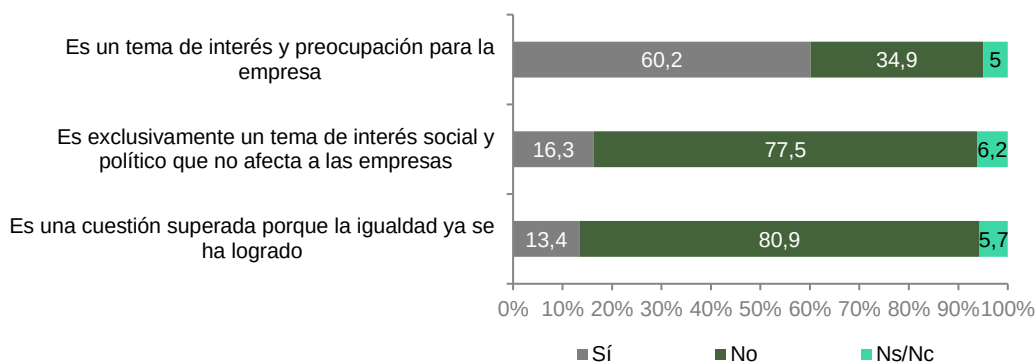
\*Nota: Solo datos de empresas de la Fase II del estudio

## 4. Percepciones y actitudes en materia de igualdad y conciliación

### 4.1.- Relevancia para la empresa de la Igualdad de oportunidades

La mayor parte de las personas responsables de las empresas consultadas coincide en subrayar la importancia de la igualdad de oportunidades, siendo un tema de interés para el 60,2% de las empresas. En cambio, una de cada tres empresas (34,9%) considera que no es un tema de interés.

La igualdad de oportunidades. Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones... (%v.)



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Las empresas de más de 50 empleos parecen tener en cuenta en mayor medida que las de menor dimensión, la igualdad de oportunidad como un tema de interés para sus empresas (el 75,2% de sus responsables así lo manifiesta).

Las empresas terciarias muestran una mayor propensión a considerar la igualdad como una cuestión propia que les preocupa e interesa (63,5%) en comparación con las empresas industriales (55,9%).

Una amplia mayoría de estas personas directivas considera que la igualdad es una cuestión todavía no superada. Así lo indican el 81% de las personas consultadas.

**Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones según el sector de actividad y la dimensión de las empresas... (%v.)**

|                                                                                            | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| <b>Es un tema de interés y preocupación para la empresa</b>                                |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                         | 55,9      | 63,5      | 56,8             | 75,2              |
| No                                                                                         | 37,5      | 32,8      | 38,1             | 20,6              |
| Ns/Nc                                                                                      | 6,5       | 3,7       | 5,1              | 4,2               |
| <b>Es exclusivamente un tema de interés social y político que no afecta a las empresas</b> |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                         | 19,1      | 14,1      | 16,9             | 13,9              |
| No                                                                                         | 73,6      | 80,6      | 76,8             | 80,6              |
| Ns/Nc                                                                                      | 7,3       | 5,3       | 6,3              | 5,4               |
| <b>Es una cuestión superada porque la igualdad ya se ha logrado</b>                        |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                         | 13,1      | 13,6      | 13,1             | 14,5              |
| No                                                                                         | 81,9      | 80,2      | 80,9             | 80,6              |
| Ns/Nc                                                                                      | 5,1       | 6,3       | 6                | 4,8               |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

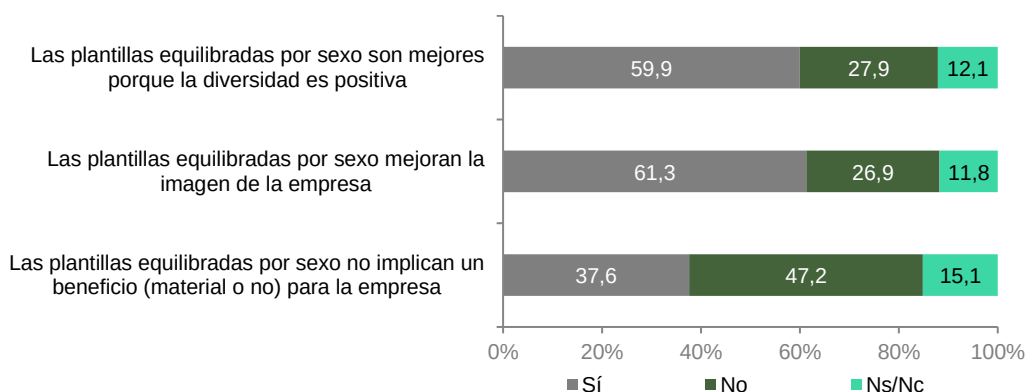
## 4.2. Incidencia de las políticas de igualdad en la Gestión de los RRHH

### Efectos positivos de las plantillas más equilibradas

Cerca de **dos de cada tres** responsables consultados manifiesta que **disponer una plantilla equilibrada por sexo resulta positivo por la empresa (59,9% así lo indica) y para la imagen de la misma (61,3%).**

En esta opinión **coinciden las personas responsables de las empresas encuestadas de forma mayoritaria, independientemente de la dimensión de las empresas y del sector de actividad en el que se encuadran.**

### **Plantillas equilibradas. Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (%v.)**



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

**Plantillas equilibradas. Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (%v.)**

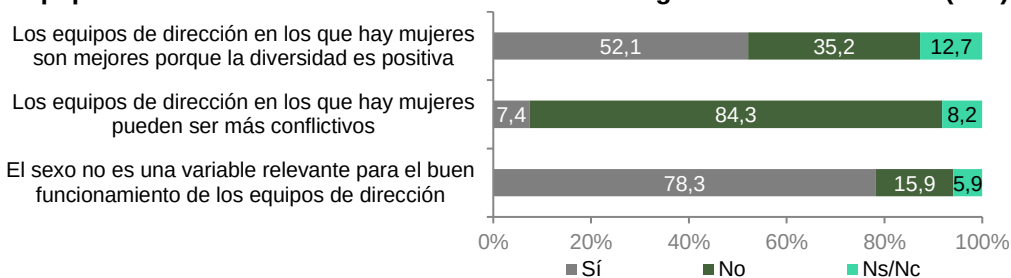
|                                                                                                      | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| <b>Las plantillas equilibradas por sexo son mejores porque la diversidad es positiva</b>             |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                                   | 55,4      | 63,5      | 59,2             | 63                |
| No                                                                                                   | 31        | 25,5      | 27,7             | 29,1              |
| Ns/Nc                                                                                                | 13,6      | 11,0      | 13,1             | 7,8               |
| <b>Las plantillas equilibradas por sexo mejoran la imagen de la empresa</b>                          |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                                   | 57,4      | 64,2      | 60,3             | 65,5              |
| No                                                                                                   | 30,7      | 24        | 27,6             | 24,2              |
| Ns/Nc                                                                                                | 11,9      | 11,8      | 12,1             | 10,3              |
| <b>Las plantillas equilibradas por sexo no implican un beneficio (material o no) para la empresa</b> |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                                   | 35,3      | 39,5      | 39,7             | 28,5              |
| No                                                                                                   | 50,1      | 45        | 45,4             | 55,2              |
| Ns/Nc                                                                                                | 10,1      | 15,1      | 14,8             | 16,4              |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

**Los equipos de dirección y los estilos de liderazgo**

La gran mayoría de las personas responsables de las empresas consultadas (78%) afirma que el sexo no es una variable relevante que afecte al funcionamiento de los equipos de dirección. De esta misma forma, el 84,3% considera que los equipos directivos con presencia de mujeres no son más conflictivos que los que tienen presencia masculina.

Aun más, la participación de las mujeres en los equipos de dirección es valorada positivamente para el funcionamiento y la gestión de la empresa, al revertir la diversidad en el mejor desempeño de la misma. Así lo manifiesta el 52,1% de las personas directivas consultadas.

**Equipos de dirección. Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (%v.)**

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Esta opinión es mayoritaria en los diversos perfiles y tipos de empresa según su dimensión o sector de actividad tal y como se desprende de la siguiente tabla resumen.

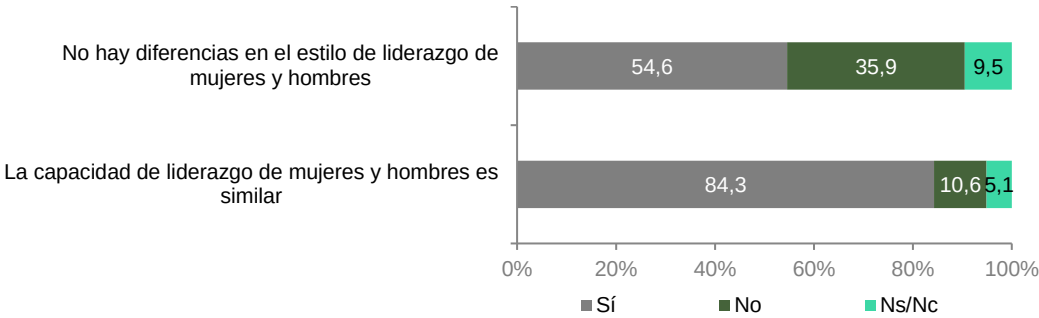
Equipos de dirección. Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones según sector de actividad y dimensión (%v.)

|                                                                                              | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Los equipos de dirección en los que hay mujeres son mejores porque la diversidad es positiva |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                           | 48,9      | 54,6      | 50,7             | 58,2              |
| No                                                                                           | 37,8      | 33,2      | 35,7             | 33,3              |
| Ns/Nc                                                                                        | 13,4      | 12,2      | 13,6             | 8,4               |
| Los equipos de dirección en los que hay mujeres pueden ser más conflictivos                  |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                           | 5,3       | 9         | 7,6              | 6,7               |
| No                                                                                           | 85,4      | 83,5      | 83,9             | 86,1              |
| Ns/Nc                                                                                        | 9,3       | 7,5       | 8,5              | 7,2               |
| El sexo no es una variable relevante para el buen funcionamiento de los equipos de dirección |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                                           | 79,6      | 77,2      | 78               | 79,4              |
| No                                                                                           | 14,4      | 17,1      | 16,4             | 13,9              |
| Ns/Nc                                                                                        | 6,1       | 5,7       | 5,7              | 6,6               |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

La mayor parte de las personas consultadas considera que **no hay diferencias en los estilos de liderazgo de mujeres y hombres (54,6%)**. Todavía recibe un mayor grado de acuerdo la afirmación de que **no existen diferencias significativas en la capacidad de liderazgo de mujeres y hombres (84,3%)**.

Estilos de liderazgo: grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (%v.)



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

En ambos casos no se advierten diferencias relevantes según el tamaño o el sector en el que se encuadren las empresas, de forma que es claramente mayoritaria la percepción de la capacidad de liderazgo similar de mujeres y hombres.

Estilos de liderazgo: grado de acuerdo según el sector de actividad y la dimensión de las empresas con las siguientes afirmaciones (%v.)

|                                                                          | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| <b>No hay diferencias en el estilo de liderazgo de mujeres y hombres</b> |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                       | 55,4      | 54        | 55,8             | 49,1              |
| No                                                                       | 33,8      | 37,5      | 34,5             | 42,4              |
| Ns/Nc                                                                    | 10,9      | 8,5       | 9,7              | 8,5               |
| <b>La capacidad de liderazgo de mujeres y hombres es similar</b>         |           |           |                  |                   |
| Sí                                                                       | 86,6      | 82,5      | 83,9             | 86,1              |
| No                                                                       | 8,6       | 12,2      | 10,8             | 9,7               |
| Ns/Nc                                                                    | 4,8       | 5,3       | 5,3              | 4,2               |

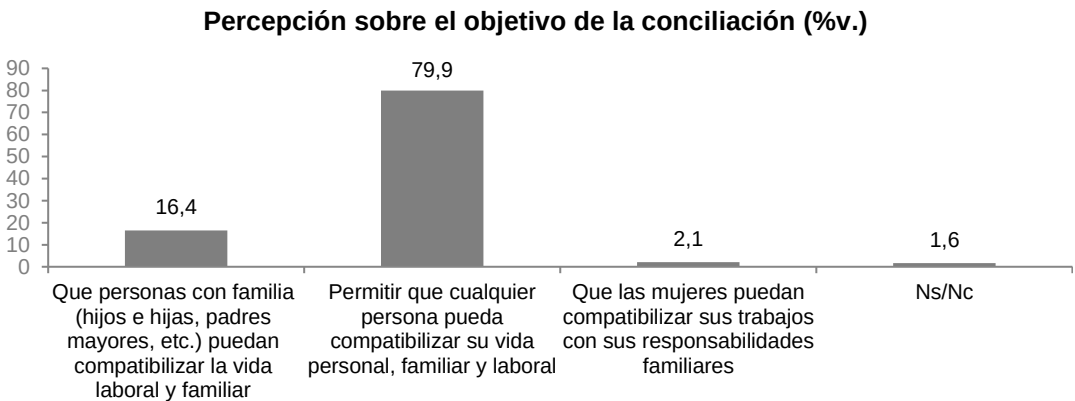
Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

4.3.- La conciliación familiar y laboral en las empresas: valoraciones de las personas responsables de las empresas consultadas

a. Objetivos de la conciliación

Existe un **amplio consenso** entre las personas responsables de estas empresas en que **la conciliación es un concepto que debe aplicarse a la totalidad de las personas como un derecho y no debe limitarse exclusivamente a aquellas personas con familia.**

De este modo, **para el 80% de las personas encuestadas el objetivo fundamental de la conciliación es el permitir que cualquier persona pueda compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.** Esta visión mayoritaria es común al conjunto de sectores de actividad y perfiles de empresa según dimensión.



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

**Percepción sobre el objetivo de la conciliación según el sector de actividad y la dimensión (%v)**

|                                                                                                                 | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Que personas con familia (hijas e hijos, padres mayores, etc.) puedan compatibilizar la vida laboral y familiar | 15,4      | 17,3      | 15,7             | 20                |
| Permitir que cualquier persona pueda compatibilizar su vida personal, familiar y laboral                        | 79,8      | 80        | 80,9             | 75,2              |
| Que las mujeres puedan compatibilizar sus trabajos con sus responsabilidades familiares                         | 2,5       | 1,8       | 2,3              | 1,2               |
| Ns/Nc                                                                                                           | 2,3       | 1         | 1,1              | 3,6               |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

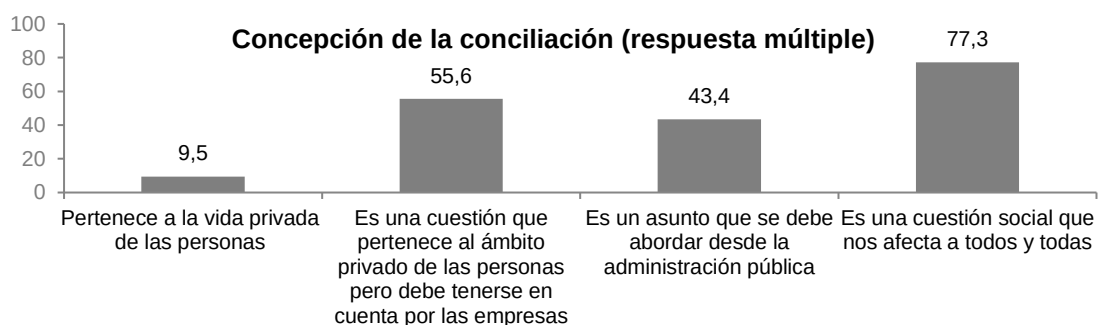
**b. Cuestión privada o pública: el rol de las Administraciones**

El grado de concienciación en torno a la importancia de la conciliación es muy notable. La opinión mayoritaria es que la conciliación familiar es una cuestión que nos afecta a todas las personas. Así lo afirma el 77,3% de las personas responsables de las empresas encuestadas en todos los perfiles de empresas analizados.

En cambio, **no existe un consenso significativo a la hora de priorizar el ámbito (privado o público) al que debe pertenecer el objetivo de lograr un mayor desarrollo de las medidas de conciliación en las empresas, ni sobre el papel de empresas y administraciones en esta cuestión.**

En todo caso, la mayor parte de las personas responsables de las empresas apunta a que **la conciliación supera el ámbito privado**:

- De forma claramente mayoritaria las personas consultadas consideran que es algo que no solamente pertenece a la vida privada de las personas (90%) frente a un 9,5% que indica que es un tema exclusivo de la vida privada
- Asimismo, el 55,6% de estas personas encuestadas indica que aunque es una cuestión privada, sí que debería ser tomada en cuenta por las empresas.



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz



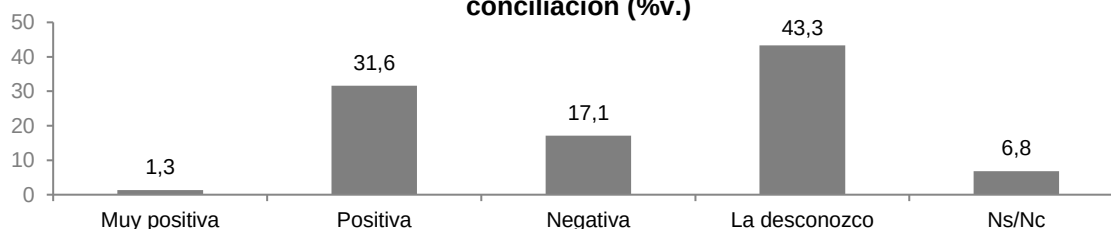
**Concepción de la conciliación según sector de actividad y dimensión (respuesta múltiple)**

|                                                                                                              | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Pertenece a la vida privada de las personas                                                                  | 9,1       | 9,8       | 10,1             | 6,7               |
| Es una cuestión que pertenece al ámbito privado de las personas pero debe tenerse en cuenta por las empresas | 58,9      | 53        | 54,3             | 61,2              |
| Es un asunto que se debe abordar desde la administración pública                                             | 44,1      | 42,8      | 43,5             | 43                |
| Es una cuestión social que nos afecta a todos y todas                                                        | 75,8      | 78,4      | 77,8             | 74,5              |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

En este orden de cosas, es de destacar que **se advierte un elevado nivel de desconocimiento del papel de las Administraciones Públicas en materia de igualdad y conciliación**. El 43,3% manifiesta este desconocimiento, que es menor (37%) si analizamos exclusivamente las empresas mayores de 50 empleos.

Entre las empresas de más de 50 empleos (en las que el nivel de conocimiento es superior) **el 42,4% valora de forma positiva o muy positiva la labor de la Administración, porcentaje que se reduce al 30,6% en las empresas con menos de 50 empleos**.

**Valoración del papel de la Administración Pública en materia de igualdad y conciliación (%v.)**

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

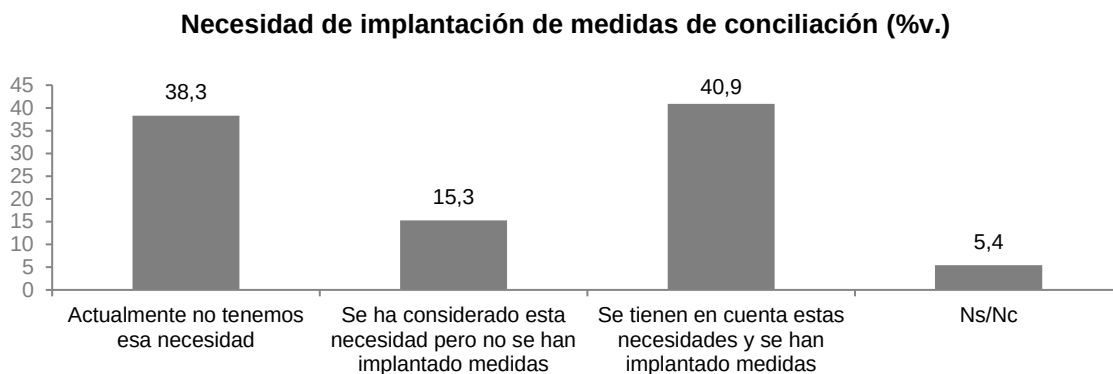
**Valoración del papel de la Administración Pública en materia de igualdad y conciliación según sector de actividad y dimensión (%v.)**

|               | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|---------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Muy positiva  | 1,5       | 1,2       | 0,9              | 3                 |
| Positiva      | 31,2      | 31,8      | 29,7             | 39,4              |
| Negativa      | 16,4      | 17,7      | 17,3             | 16,4              |
| La desconozco | 45,8      | 41,3      | 44,7             | 37                |
| Ns/Nc         | 5,1       | 8,1       | 7,3              | 6,2               |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

#### 4.4.- Medidas de conciliación: ¿coste o inversión?

El 40,9% de las empresas encuestadas ya ha implantado medidas que favorecen la conciliación familiar y personal. Esta proporción se eleva al 63% en el caso de las empresas de más de 50 empleos.



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Las empresas de menor dimensión son las que consideran en mayor medida (42,4%), que no tienen necesidad de implantar este tipo de medidas. En cambio, el 16,2% de las empresas manifiesta que está considerando responder a este tipo de necesidades mediante el diseño de medidas específicas para ello, aunque todavía no las han llegado a implantar.

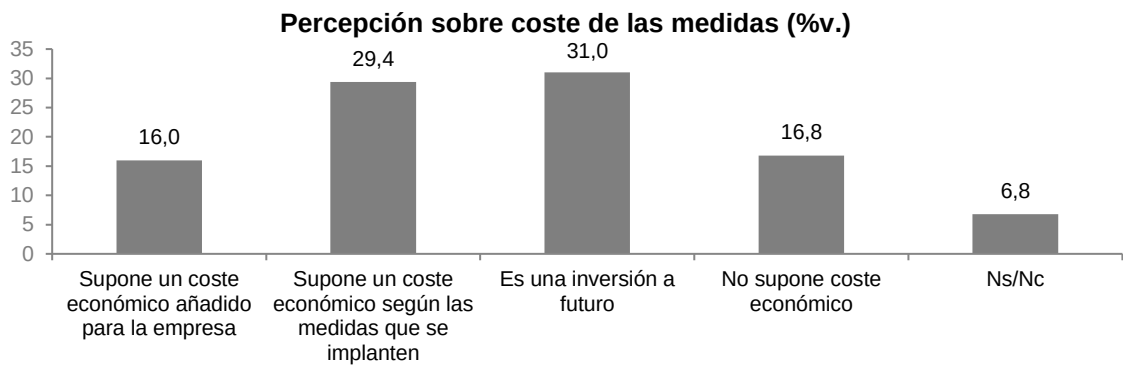
#### Necesidad de implantación de medidas de conciliación según el sector de actividad y la dimensión de la empresa (%v.)

|                                                                    | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Actualmente no tenemos esa necesidad                               | 40,8      | 36,3      | 42,4             | 19,4              |
| Se ha considerado esta necesidad pero no se han implantado medidas | 18,4      | 13        | 15,8             | 13,3              |
| Se tienen en cuenta estas necesidades y se han implantado medidas  | 36        | 44,8      | 36,1             | 63                |
| Ns/Nc                                                              | 4,8       | 5,9       | 5,7              | 4,2               |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Asimismo, existe una **diversidad de valoraciones a la hora de considerar a las medidas de conciliación como una inversión o un coste**:

- El 16% manifiesta que es un coste económico añadido para las empresas y el 29,4% que puede ser un coste en función del tipo de medidas que se implanten.
- En cambio, el 47,8% de las personas responsables de estas empresas considera que la financiación de este tipo de medidas resulta económicamente positiva: el 31% indica que es una inversión de futuro y el 16,8% que no supone de hecho, un coste para la empresa.



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

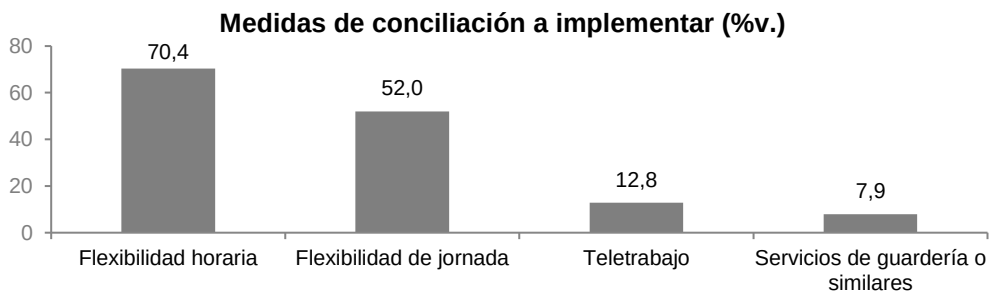
Según el perfil de las empresas, las personas responsables de las empresas de mayor dimensión consideran, en mayor proporción, que este tipo de medidas son una inversión a futuro para la empresa (41,8%), respecto a las empresas de menos de 50 empleos (28,5%).

**Percepción sobre coste de las medidas según el sector de actividad y la dimensión de la empresa (%v.).**

|                                                              | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|--------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Supone un coste económico añadido para la empresa            | 15,9      | 16,1      | 16,5             | 13,9              |
| Supone un coste económico según las medidas que se implanten | 30,2      | 28,7      | 29,9             | 27,3              |
| Es una inversión a futuro                                    | 30,2      | 31,6      | 28,5             | 41,8              |
| No supone coste económico                                    | 15,9      | 17,5      | 17,7             | 12,7              |
| Ns/Nc                                                        | 7,8       | 6,1       | 7,4              | 4,2               |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Las medidas de conciliación que son elegidas por las empresas encuestadas como las más adecuadas para la implantación en sus empresas, son por este orden, las vinculadas con la flexibilidad horaria (70,4% de las empresas) y de jornada (52%). Un nivel de aceptación notablemente menor recibe la posible implantación del teletrabajo (12,8%) y de servicios de guardería (7,9%).



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Es de destacar la significativa mayor propensión a aplicar estas medidas en las empresas de más de 50 empleos alcanzando el 20,6% del teletrabajo y de los servicios de guardería (12,7%).

Medidas de conciliación a implementar según el sector de actividad y la dimensión de la empresa (%v.)

|                                    | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| Flexibilidad horaria               | 75,1      | 66,8      | 70,3             | 70,9              |
| Flexibilidad de jornada            | 48,1      | 55        | 52,2             | 50,9              |
| Teletrabajo                        | 11,3      | 13,9      | 10,9             | 20,6              |
| Servicios de guardería o similares | 6,3       | 9,2       | 6,8              | 12,7              |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Finalmente, a la hora de identificar las dificultades para implantar estas medidas de conciliación, destaca, con diferencia, **el factor asociado al modelo organizativo y las dificultades para organizar el trabajo en el caso de que se aplicaran este tipo de medidas, así lo manifiesta siete de cada diez empresas consultadas**. La identificación de esta dificultad es común a los diversos sectores económicos así como a los tipos de empresa.

Principales dificultades para implantar medidas de conciliación (respuesta múltiple)



Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

Apenas una de cada cinco empresas apunta a factores económicos, mientras que las dificultades para disponer de recursos humanos que permitan aplicar estas medidas es citada por el 16,7% de las empresas. El resto de factores son identificados por una minoría de empresas.

### Principales dificultades para implantar medidas de conciliación según sector de actividad y dimensión (respuesta múltiple)

|                                                                 | Industria | Servicios | Hasta 50 empleos | Más de 50 empleos |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| De tipo organizativo: dificultad en la organización del trabajo | 69        | 71,5      | 68,5             | 78,8              |
| De tipo económico: precisan un desembolso económico             | 21,9      | 29,1      | 27,2             | 20,6              |
| Falta de motivación e implicación del personal                  | 6,5       | 5,9       | 6,4              | 5,5               |
| Falta de información en la materia                              | 8,3       | 7,5       | 8,1              | 6,7               |
| Falta de recursos humanos                                       | 17,9      | 15,7      | 18               | 10,9              |
| Agravios comparativos entre personas trabajadoras               | 16,9      | 15,9      | 15,5             | 20                |
| No tendría ninguna dificultad                                   | 9,1       | 11        | 11,1             | 6,1               |

Fuente: encuesta a las empresas. Etorkizuna Eraikiz

### La percepción de las responsables de empresas vs los responsables de empresas

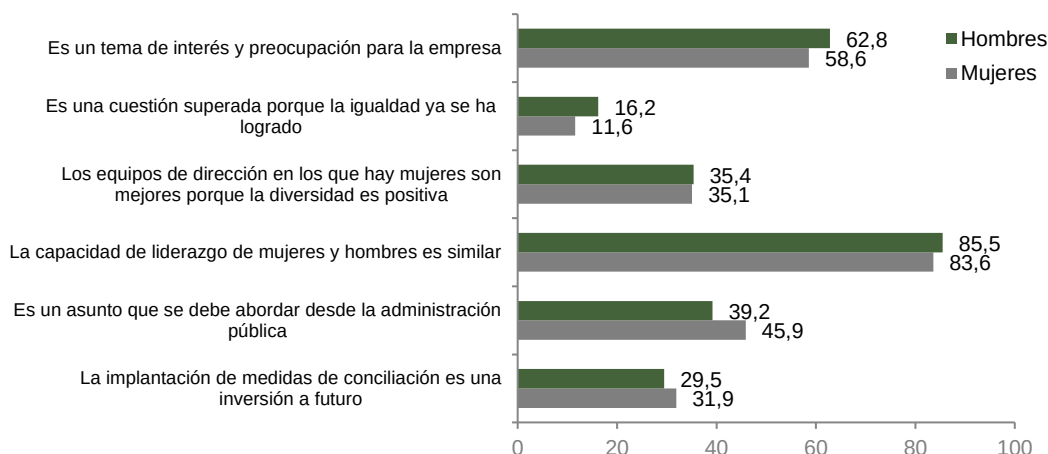
Se ha abordado un **análisis transversal de los resultados según el sexo de las personas responsables consultadas**. La principal conclusión es que **no se detectan diferencias significativas en la mayor parte de las variables e indicadores planteados**.

En todo caso, se pueden destacar algunos indicadores en los que se detectan **ligeras diferencias que muestran la todavía mayor sensibilización de las mujeres encuestadas y de las empresas en las que desempeñan su actividad**.

Aunque en ambos casos es minoritaria, **resulta mayor la proporción de responsables hombres que considera que es una cuestión superada** (16,2%) que entre las mujeres (11,6%).

Adicionalmente, una proporción ligeramente superior de mujeres responsables de empresas considera que las medidas de conciliación es una inversión a futuro (31,9% frente a 29,5% entre los hombres) y que la Administración debería ayudar a abordar la mejora de la situación actual (45,9% en el caso de las mujeres frente al 39,2% entre los hombres).

### Valoraciones y opiniones de las responsables empresas vs los responsables empresariales



## 5. Conclusiones

### *La igualdad en las políticas de promoción y selección de las empresas de Gipuzkoa.*

- **Tres de cada cuatro empresas encuestadas no tiene en cuenta la contratación equilibrada de mujeres y hombres en el marco de sus procesos de selección.** De ese modo, solo el 17,7% de las empresas consultadas atiende a la búsqueda de este equilibrio por sexo en la contratación de los nuevos empleos.
- **En una dinámica más positiva, no parece que las empresas consultadas estén aplicando políticas de promoción que discrimina a las mujeres frente a los hombres.** Así lo manifiesta el 72% de los responsables empresariales que indican que en el seno de sus empresas promocionan en proporción similar mujeres y hombres.
- Sin embargo, **más allá de esta percepción de las personas responsables, parece necesario avanzar en la aplicación de mecanismos objetivos de valoración para garantizar el acceso equilibrado a la promoción.** Así, son una minoría las empresas que cuentan con sistemas de valoración objetiva para realizar estos procesos de promoción (32%) lo que viene a relativizar la valoración manifestada por las personas responsables.

### *La política de sustituciones y el acceso a permisos y excedencias*

- En los últimos dos años, el acceso a permisos de maternidad y paternidad ha sido bastante generalizado entre las empresas consultadas (cerca de la mitad de las empresas los han concedido). Sin embargo, son **minoría las empresas que permiten el disfrute de permisos maternidad y paternidad que superan lo establecido legalmente.**
- **Las mujeres han sido quienes han accedido en mayor medida a los permisos para el cuidado de cualquier familiar (no solo de los hijos e hijas):** en el 23% de las empresas consultadas alguna mujer ha accedido a este tipo de permisos, frente al 9,7% de las empresas en el caso de los hombres.

### *La reducida formalización de Planes de Igualdad y protocolos frente al acoso sexual*

- **El 14,5% de las empresas encuestadas cuenta con Planes de Igualdad en el seno de sus empresas.** La proporción de empresas que cuentan con Planes de Igualdad resulta muy superior (33,3%) entre las empresas de más de 50 empleos y se reduce a un 10% en las empresas de menos de 50 empleos.

- Adicionalmente, se debe destacar, que el estudio realizado pone de manifiesto **la relevancia de estos planes, de forma que las empresas que disponen de este tipo de planes muestran un mayor grado de desarrollo de medidas que favorecen la conciliación.**
- Por lo que respecta a los **protocolos de actuación en caso de acoso sexual, una de cada cinco empresas encuestadas dispone de los mismos.** Entre las empresas de más de 50 empleos este porcentaje se eleva al 47,3%, tres veces más que en las de menos de 50 empleos (15,1%).

***La necesidad de avanzar en la mayor implantación de medidas de conciliación asociadas a la flexibilidad en jornadas y horarios de trabajo***

- **La flexibilidad horaria no está mayoritariamente implantada en las empresas encuestadas, salvo en el caso del horario flexible de entrada y salida que está implantado en cerca del 75% de las empresas.** De hecho, **el acceso a medidas como la jornada comprimida, la jornada a tiempo parcial o la jornada intensiva en verano está limitada a parte de la plantilla en la mayor parte de las empresas consultadas.**
- Desde una perspectiva más positiva, es de destacar que **las políticas que limitan la prolongación excesiva de la jornada están implantadas en una mayoría de empresas,** como la de “luces apagadas” o la práctica de evitar reuniones fuera del horario habitual.
- **Medidas más ambiciosas como la aplicación del teletrabajo presentan todavía un nivel de implantación notablemente minoritario:** en torno a ocho de cada diez empresas no contempla este tipo de trabajo para ningún perfil profesional dentro de las plantillas.
- A la hora de identificar las dificultades para implantar medidas de conciliación, destaca, con diferencia, **el factor asociado al modelo organizativo y las dificultades para organizar el trabajo en el caso de que se aplicaran este tipo de medidas, así lo manifiesta siete de cada diez empresas consultadas.**

***La relevancia e incidencia de las políticas de igualdad: la opinión de las personas responsables de las empresas***

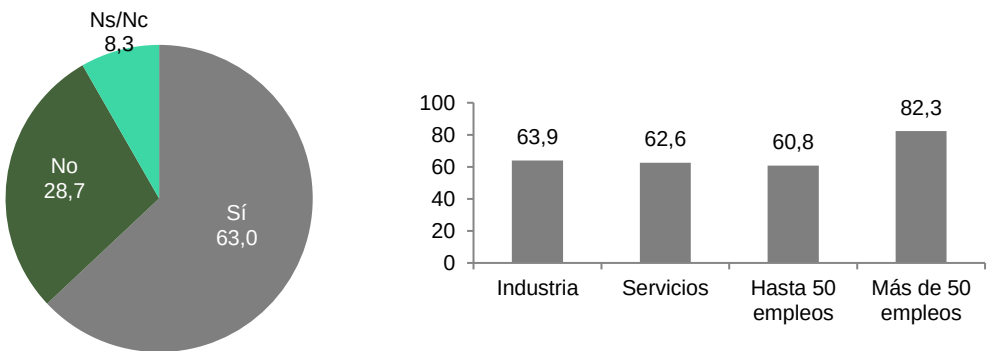
- **Se advierte un significativo nivel de concienciación formal de las personas responsables consultadas en relación a las políticas de igualdad:**
  - La mayoría considera que es un tema de interés para las propias empresas (60,2%), alcanzando este porcentaje el 75,2% en el caso de las mayores de 50 empleos.
  - Ocho de cada diez personas responsables (81%) considera que la igualdad en las empresas es una cuestión todavía no superada.
- **Las políticas de igualdad y la disposición de una plantilla equilibrada por sexo se perciben, de forma mayoritaria, como positivas para las empresas,** así como la disposición de equipos de dirección con una participación amplia de las mujeres.
- Más aún, **la rentabilidad económica de estas políticas y medidas es percibida también** por un número elevado de empresas:
  - El 46,8% de las personas responsables de estas empresas considera que la financiación de este tipo de medidas resulta económicamente positiva:
  - El 31% indica que es una inversión de futuro y el 16,8% que no supone de hecho, un coste para la empresa.
- **La opinión mayoritaria es que la conciliación familiar es una cuestión que nos afecta a todas las personas.** Así lo afirma el 77,3% de las personas responsables de las empresas encuestadas en todos los perfiles de empresas analizados.
- Se advierte un cierto debate en torno al rol de la Administración Pública en este ámbito, de hecho menos de la mitad (43%) de las empresas consultadas considera que es un ámbito a abordar desde “lo público”. Quizás se explica en parte por el **notable grado de desconocimiento en relación a esta labor (43,3% de las empresas así lo manifiesta).** En todo caso, la valoración del papel de la Administración es claramente positiva entre las empresas que tienen conocimiento del mismo.



**Notable interés por el proyecto en el marco de la estrategia Etorkizuna Eraikiz.**

- Finalmente, el proceso de consulta a las empresas ha permitido también **contribuir a la difusión de la estrategia Etorkizuna Eraikiz**, en esta vertiente de fomento de la igualdad y apoyo a las empresas. En la segunda fase del estudio se constata que **dos de cada tres empresas manifiestan su interés en recibir información sobre el desarrollo del proyecto en un futuro**. Este grado de interés es notable en todos los perfiles empresariales analizados, si bien resulta de especial relevancia en las empresas de más de 50 empleos.

**¿Tiene interés en recibir información sobre el desarrollo de este proyecto? (%v.)**



# ANEXO

## CUESTIONARIO DE LA OPERACIÓN

---

## BERDINTASUNA ETA KONTZILIAZIOA - GIPUZKOA 2017

## ENCUESTA PARA LAS EMPRESAS

## ETORKIZUNA ERAIKIZ

## "Fomento de la igualdad en las empresas guipuzcoanas"

## PARTE 1: Datos de la empresa

## Razón Social de la empresa o Nombre Comercial:

## Titularidad o Forma jurídica de la empresa:

1. ☐ Sdad Anónima    2. ☐ Sdad Limitada    3. ☐ Sdad Coop.    4. ☐ S.A.L.    5. ☐ Asociación  
6. ☐ Empresario individual, autónomo    7. ☐ Comunidad de Bienes    8. ☐ Otra: \_\_\_\_\_

## 1. Sector de la empresa

1. ☐ Comercio al por menor  
2. ☐ Hostelería  
3. ☐ Educación  
4. ☐ Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones  
5. ☐ Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo  
6. ☐ Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos  
7. ☐ Telecomunicaciones  
8. ☐ Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática, servicios de información  
9. ☐ Investigación y desarrollo  
10. ☐ Actividades jurídicas y de contabilidad, actividades de las sedes centrales, actividades de consultoría de gestión empresarial  
11. ☐ Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, ensayos y análisis técnicos  
12. ☐ Industria de la alimentación, bebidas y tabaco  
13. ☐ Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.  
14. ☐ Fabricación de vehículos de motor: carrocerías, accesorios, equipos eléctricos, etc  
15. ☐ Fabricación de material de transporte  
16. ☐ Actividades sanitarias  
17. ☐ Servicios Sociales  
18. ☐ Otra actividad: \_\_\_\_\_

## 2.a. Cargo y sexo de la persona que contesta a la encuesta

1. ☐ Gerente/directivo/a    2. ☐ Mando intermedio  
3. ☐ Responsable RRHH    4. ☐ Otros (especificar) \_\_\_\_\_

2.b. 1. ☐ Hombre    2. ☐ Mujer3. ¿Es una empresa familiar? 1. ☐ Sí    2. ☐ No

## 4. Composición actual de la plantilla por sexo:

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| Plantilla total (número)          | _____ |
| Número de hombres en la plantilla | _____ |
| Número de mujeres en la plantilla | _____ |

## 5. % de mujeres en puestos de dirección y/o responsabilidad \_\_\_\_\_

## 6. Composición aproximada de la plantilla por edad y sexo (el total ha de coincidir con la pregunta 4):

|                    | Hombres | Mujeres |
|--------------------|---------|---------|
| Menos de 30 años   | _____   | _____   |
| Entre 30 y 40 años | _____   | _____   |
| Entre 40 y 50 años | _____   | _____   |
| Más de 50 años     | _____   | _____   |

## 7. Perfil de contrataciones:

1. ☐ Se suele considerar un perfil masculino o femenino, según el puesto  
2. ☐ No se tienen en cuenta perfiles masculinos o femeninos

8. ¿Se tiene en cuenta la contratación equilibrada de mujeres y hombres?:  
1. ☐ Sí 2. ☐ No

9.a: ¿Promocionan en igual proporción o de manera similar hombres y mujeres?:  
1. ☐ Sí, promocionan en proporción similar, 2. ☐ Promocionan mayoritariamente las mujeres  
3. ☐ Promocionan mayoritariamente los hombres 4. ☐ Dependiendo del puesto

9.b: Modos de promoción. ¿La empresa cuenta con sistemas de valoración objetiva para la promoción?  
1. ☐ Sí 2. ☐ No, se valora de forma específica en cada caso

10. Personas de la plantilla que se han acogido a Permisos de paternidad en la empresa en los últimos dos años:  
1. ☐ Nadie 2. ☐ Entre 0 y 10% 3. ☐ Entre 10% y 30% 4. ☐ Más de 30%

11. Personas de la plantilla que se han acogido a Permisos de maternidad en la empresa en los últimos dos años:  
1. ☐ Nadie 2. ☐ Entre 0 y 10% 3. ☐ Entre 10% y 30% 4. ☐ Más de 30%

12. Personas de la plantilla que se han acogido a permisos de cuidado de familiares en los últimos dos años según sexo: (Marque una respuesta por cada columna)

|                | Hombres                    | Mujeres                    |
|----------------|----------------------------|----------------------------|
| Nadie          | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 1 |
| Entre 0 y 10%  | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 2 |
| Entre 11 y 30% | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Más del 30%    | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 4 |

13. ¿Se sustituye a las personas que se acogen a permisos o excedencias para el cuidado de hijos o familiares?:  
1. ☐ Sí 2. ☐ No

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

14. ¿La empresa tiene plan de igualdad?:  
1. ☐ Sí 2. ☐ No

15. ¿Dispone la empresa de protocolo de actuación en caso de acoso sexual?:  
1. ☐ Sí 2. ☐ No

16. Indique cuántas personas de su empresa pueden acceder a estas medidas:

|                                                                                                                       | Ninguna persona            | Alguna persona             | La mayoría                 | Toda la plantilla          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Horario flexible de entrada y salida                                                                                  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Jornada comprimida (por ejem. No se trabaja el viernes por la tarde y se recuperan las horas a lo largo de la semana) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Reducción del tiempo de comida (así se adelanta la hora de salida)                                                    | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Jornada intensiva durante el período estival                                                                          | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Flexibilidad de vacaciones                                                                                            | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Teletrabajo (Posibilidad de realizar el trabajo sin tener presencia física en la empresa)                             | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar                                                                 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Trabajo a tiempo parcial                                                                                              | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Jornada reducida                                                                                                      | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Excedencias personales o familiares                                                                                   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Permisos de maternidad superiores a lo establecido por la ley                                                         | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Permisos de paternidad superiores a lo establecido por la ley                                                         | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

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

|                                            | Sí                         | No                         |
|--------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Guardería                                  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |
| Ayuda económica para cuidado de familiares | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |
| Comedor                                    | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |

18. ¿Sigue su empresa alguna de estas políticas?:

|                                                                                                             | Sí                         | No                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Evitar reuniones y actividades fuera del horario de trabajo habitual                                        | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |
| Política de luces apagadas (la empresa anima a los empleados a irse a casa cuando acaba la jornada laboral) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |



|     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 28. | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 29. | ¿Cuáles considera que serían las principales dificultades para implantar medidas de conciliación?. Marque todas las que considere (Múltiple)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|     | 1. <input type="checkbox"/> De tipo organizativo: dificultad en la organización del trabajo<br>2. <input type="checkbox"/> De tipo económico: precisan un desembolso económico<br>3. <input type="checkbox"/> Falta de motivación e implicación del personal<br>4. <input type="checkbox"/> Falta de información en la materia<br>5. <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos<br>6. <input type="checkbox"/> Agravios comparativos entre trabajadores/as<br>7. <input type="checkbox"/> No tendría ninguna dificultad |
| 30. | ¿Cuál es su valoración del papel de la Administración Pública en materia de igualdad y conciliación?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|     | 1. <input type="checkbox"/> Muy positiva    2. <input type="checkbox"/> Positiva    3. <input type="checkbox"/> Negativa    4. <input type="checkbox"/> La desconozco                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 31. | ¿Esta Ud. interesado en recibir información sobre el desarrollo de este proyecto? (el proyecto va a generar diversos análisis de situación de las empresas de Gipuzkoa, guías, jornadas con presentación de casos de empresas del Territorio...)                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|     | 1. <input type="checkbox"/> Sí    2. <input type="checkbox"/> No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |