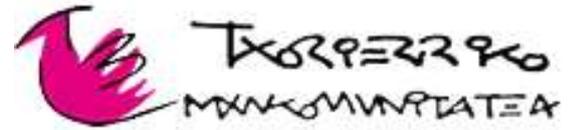


2011

MANCOMUNIDAD TXORIERRI



Subvencionado por



DIAGNÓSTICO SOBRE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMARCA DEL TXORIERRI

DERIO, LEZAMA, SONDIKA, ZAMUDIO



MURGIBE. Consultoría de Igualdad

INDICE

1.	Introducción	3
2.	Las Políticas de conciliación y corresponsabilidad en la CAPV	5
3.	Metodología	12
4.	Resultados	20
	Resultados del cuestionario	22
	Experiencia en Empresas	43
	Focus Group	46
5.	Conclusiones	48
6.	Recomendaciones y líneas de actuación futuras	52

1. INTRODUCCIÓN

Desde la Mancomunidad de Txorierrri hay un consenso generalizado de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral puede mejorar la satisfacción y la fidelidad de los trabajadores y trabajadoras a su empresa y, con ello, la productividad y la rentabilidad de las mismas.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral es un hecho ineludible que está actuando como un factor de cambio para las empresas. Así, en las grandes empresas y en la PYMES, se detecta que cuando más elevado es el porcentaje de mujeres en la plantilla, más medidas de conciliación se aplican. (Experiencias en organización del tiempo de trabajo en las empresas de Cataluña. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. IESE. 2009).

Sin embargo, es necesario revisar el concepto de conciliación poniendo especial atención a la necesidad de corresponsabilidad de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de las obligaciones relativas al cuidado de hijos e hijas y de otras personas dependientes y por tanto quienes se acojan a las medidas de conciliación en las empresas.

La baja tasa de natalidad en Euskadi es otra razón por la que es necesario promover las políticas de conciliación. De ahí que el CES (Consejo Económico y Social del País Vasco) recientemente ha recordado la necesidad de plantear "medidas efectivas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral" que favorezcan incrementos demográficos que puedan garantizar el necesario relevo generacional que se debe producir en las empresas.

Por todo ello, la Mancomunidad, Behargintza Txorierrri han promovido la realización del DIAGNÓSTICO SOBRE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMARCA DEL TXORIERRI, contando para ello con una subvención de EMAKUNDE y de la Diputación Foral de Bizkaia

El objetivo principal de este estudio es conocer cómo se gestiona la conciliación en las empresas de la Comarca del Txorierrri, para lo cual hay que recoger tanto la información relativa a las medidas de conciliación personal, familiar y laboral que se utilizan y/o la posibilidad de su implantación como la percepción que tiene el empresariado sobre el tema, ya que son quienes marcan la línea estratégica de las empresas en la cual está incluida la gestión de las personas.

Esta información permite disponer de una fotografía actual de las empresas de la Comarca y establecer las recomendaciones y las líneas de actuación futuras en la materia.

En cuanto a los contenidos que recoge este informe, cabe destacar que, por un lado, se ha incluido la información sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad en la CAPV y en el sector industrial. Por otro lado, se ha recopilado la metodología y el proceso de recogida de información. Por último, se han apuntado los principales resultados del estudio, junto con las conclusiones, las recomendaciones y las líneas de actuación propuestas.

2. LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA CAPV

Actualmente se habla a menudo de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, de igualdad de mujeres y hombres, de liderazgo femenino, etc. diferentes cuestiones que surgen con objeto alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De hecho, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral fue el motivo por el que se planteó la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar y fue por ello, que en 1999, se aprobó la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta Ley, de ámbito estatal, supuso un paso importante en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres ya que incorporó novedosos cambios para que los hombres pudiesen participar de la vida familiar.

Pero, ¿qué se quiere decir cuando se habla de conciliación y corresponsabilidad?

El término conciliación ha ido evolucionando en los últimos años. Así en la Ley mencionada anteriormente se hablaba de la conciliación de vida laboral y familiar únicamente y hoy en día, también se incluye el ámbito personal, social, etc.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se puede definir como la manera de hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades, dimensiones, esferas a las que se le denominan ámbito personal, en definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.

El concepto de corresponsabilidad, que se ha incorporado en este informe y que es un factor fundamental para entender la conciliación, da un paso más, ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y por tanto, implica, superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo, tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico, y disponer de tiempo propio.

En la actualidad, las agendas políticas están incorporando el discurso sobre los problemas o las barreras para la conciliación que tiene la ciudadanía, aprobando para ello políticas que la favorecen y que contribuyen a construir una sociedad basada en la calidad de vida y la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo, en pro de una organización social más corresponsable.

Cabe realizar un breve inciso para destacar que la mayor parte de las políticas que se han puesto en marcha hasta el momento, son las denominadas políticas de amabilidad, entendidas como aquellas que de una manera explícita o implícita se dirigen principalmente a las mujeres, haciendo que sean ellas quienes concilien. Estas políticas tienen un efecto adverso ya que ayudan a que las mujeres mantengan sus roles tradicionales de género, centralizando en ellas las responsabilidades principales del ámbito de los cuidados y por tanto, limitando su incorporación al mercado laboral.

Para poder lograr superar esta barrera es necesario que se de al mismo tiempo un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización junto con la mayor implicación de las empresas, cuestión clave para alcanzar una sociedad corresponsable.

Este cambio social y empresarial que ya ha comenzado está siendo impulsado por las políticas que se están poniendo en marcha desde los diferentes ámbitos, tanto europeo, estatal y autonómico.

Para la Unión Europea, la conciliación de la vida privada y la actividad profesional es un área prioritaria del plan de trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres 2006-2010 lo que repercute en sus Estados Miembros, quienes deben adecuar las Directivas Europeas destinadas a mejorar las condiciones de vida y empleo de trabajadoras y trabajadores en su legislación.

En el marco del Estado Español esta legislación se fundamenta en dos Leyes:

- ▲ Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, mencionada anteriormente.

- ▲ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La **Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, el cual se pone de manifiesto en el artículo 44.1 *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*.

Además de este artículo, la Ley expresa que los planes de igualdad de las empresas deben incorporar entre sus objetivos la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.

Por ello, esta Ley supone el marco legislativo al cual se tienen que adaptar el resto de normativas autonómicas y representa un punto de inflexión en la legislación española.

La Comunidad Autónoma del País Vasco, la CAPV, es pionera en la puesta en marcha de las políticas para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, incluyendo en éstas, distintas iniciativas para el impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Como se ha comentado, la CAPV, es referente en la incorporación de legislación autonómica en el marco de la igualdad de las mujeres y los hombres, hecho que se constata con la aprobación en el año 2005 de la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres**.

Esta Ley ya recogía en uno de sus artículos (Art. 48) un apartado en el que insta a las administraciones públicas vascas a destinar ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo, así como para que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

Por ello, a partir de dicha Ley, el Gobierno Vasco ha desarrollado diferentes normas, programas y proyectos que atienden el cumplimiento de este deber.

En primer lugar, hay que destacar como legislación que enmarca el ámbito específico de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, la **Ley 3/2008 de apoyo a las familias**, la cual tiene un carácter innovador ya que:

- ▲ Integra los nuevos modelos de familias y aborda el principio de igualdad de ambos miembros de la pareja, que comparten y disponen de las mismas oportunidades de realización profesional.
- ▲ Fomenta que las empresas adopten medidas que contribuyan a la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores y considera que las empresas deben asumir que las mujeres como los hombres se encuentran en el tejido productivo y por tanto ellas y ellos deben atender sus necesidades obligaciones familiares y personales.

- ▲ Incorpora el concepto de corresponsabilidad, en cuanto a que debe contribuir a fomentar que mujeres y hombres participen de forma igualitaria en el cuidado y atención a sus hijas e hijos y a las personas que se encuentren en situación de dependencia.
- ▲ Promueve la consolidación de recursos y servicios de apoyo y establece para ello ayudas económicas directas tanto para quienes vean disminuidos sus ingresos por acogerse a las medidas de conciliación (establecidas en el ET o en otras leyes, convenios colectivos o acuerdos individuales) como para las empresas que contraten personas sustitutas de los trabajadores o trabajadoras acogidas a diferentes medidas (en concreto: excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas menores de edad o personas en situación de dependencia).

En segundo lugar, cabe destacar que otra clave para la promoción de la conciliación es el **V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, directrices IX legislatura**, donde define como uno de los ejes estratégicos la organización social corresponsable, que se articula en dos programas de trabajo, por un lado, la corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo y, por otro, la conciliación corresponsable.

- ▲ El programa sobre *Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo* parte de la idea de que la sociedad en su conjunto es responsable del sostenimiento de la vida humana y por tanto de atender tanto las necesidades que tienen que ver con el cuidado y atención de personas, como las relativas a las necesidades económicas, sociales y personales y pone de manifiesto que en la actualidad son las mujeres quienes asumen mayor cota de responsabilidad ya que dedican más del doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico (Encuesta de Presupuestos del Tiempo de 2008 (Eustat)).
- ▲ El programa *conciliación Corresponsable* complementa el anterior, ya que considera que no sólo es necesario que las mujeres y los hombres compartan responsabilidades sino que es necesaria la implicación de las empresas. Además uno de los objetivos operativos de este programa aborda la necesidad de trabajar en la modificación de la cultura empresarial, siendo necesario para ello, la incorporación de medidas de conciliación dirigidas al fomento de la corresponsabilidad de las mujeres y de los hombres.

En tercer lugar, cabe mencionar las ayudas económicas que ha puesto a disposición el Gobierno Vasco y que han contado en el año 2011 con un presupuesto de 34 millones de euros. Brevemente se señalan las leyes que las regulan:

- ▲ Decreto 232/1996, de 1 de octubre, por el que se articulan las ayudas al reparto del tiempo de trabajo y a la contratación indefinida. Capítulo II, Secciones 4ª Y 5ª (BOPV de viernes 18 de octubre de 1996).
- ▲ Decreto 177/2002, de 16 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (BOPV de lunes 12 de agosto de 2002). Ayudas dirigidas a todas las familias.
- ▲ Decreto 329/2003 de 23 de diciembre. Regulan ayudas al empleo.
- ▲ Decreto 118/2007 sobre ayudas para la conciliación laboral y familiar dirigidas a las familias y las empresas.

Por último, cabe destacar otras políticas activas que fomentan la conciliación como son, el I y II Plan Interinstitucional de empleo; el I y II Plan Interinstitucional de inclusión social y el I, II y III Plan Interinstitucional de apoyo a las familias..

La conciliación también se ha incorporado en el último **Plan de Competitividad Empresarial 2010-2013**. Este documento pretende ser una guía para la transformación competitiva de Euskadi y considera que la competitividad no se limita al ámbito empresarial, sino que también tiene que ver con la capacidad de generar y mantener empleo, así como la retención del talento de las mujeres y los hombres que conforman la sociedad vasca. De ahí la necesidad de garantizar la calidad de vida de estas personas.

El Plan define la estrategia a seguir para la consecución de los objetivos, la cual se concreta en tres ejes estratégicos de actuación. El tercero de ellos, aborda una economía sostenible y está definido como: *convertir la sostenibilidad en ventaja competitiva y en oportunidad para generar nuevas actividades económicas*.

Parte de que la conciliación real de las esferas personal y profesional, es un pilar fundamental en el que se asienta dicha sostenibilidad, dado que es un indicador de sostenibilidad social que caracteriza las economías más avanzadas, que son el referente de Euskadi.

Propone un modelo de crecimiento económico basado en el mantenimiento de la calidad de vida de las generaciones actuales y de las futuras y como ya ha quedado indicado, **la calidad de vida de las personas pasa por la posibilidad de mantener un equilibrio entre su vida personal y profesional.**

¿Qué experiencias existen en la CAPV?

La Consejería de Empleo y Asuntos Sociales ha puesto de manifiesto la necesidad de caminar hacia un modelo de empresa flexible, en el marco del debate social sobre los beneficios de la jornada laboral flexible europea y considera que este modelo empresarial será el motor para la mejora de la competitividad de las empresas vascas.

En el año 2010 publicó un informe sobre el *Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV*, en el que se puede encontrar un análisis sociodemográfico y de hábitos de usos del tiempo de mujeres y hombres de la comunidad y su relación con el trabajo, así como una comparativa con otros países de Europa, para establecer las vías de aproximación a un posible cambio de los horarios laborales.

Uno de los principales resultados es que todas las empresas participantes coincidieron en considerar que un nuevo modelo de horario tiene consecuencias positivas para la mejora de la satisfacción de las plantillas, aunque no existe un modelo único válido para todas las empresas. Otros resultados destacados fueron:

- ▲ El tiempo es un recurso limitado y cada vez más apreciado por trabajadoras y trabajadores (según la Encuesta de Calidad de vida y trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales contar con un buen horario laboral, es una de las cuestiones mejor valoradas en el ámbito laboral).
- ▲ Entre la población vasca, se ha incrementado el tiempo dedicado al cuidado de menores y personas adultas y al ocio de tipo pasivo.
- ▲ La distribución del tiempo entre las diversas actividades sigue mostrando variaciones en función del sexo y de la relación con el trabajo.

El siguiente paso que dio la Consejería conforme a estos resultado fue la puesta en marcha de una experiencia piloto en cuatro empresas para implantar un nuevo horario laboral que permita conciliar vida laboral y familiar.

Recientemente se ha publicado la valoración de esta experiencia, la cual ha sido altamente satisfactoria ya que, la mejoría detectada en el clima de trabajo y los buenos resultados han animado a las empresas a implantar el modelo de manera permanente. Entre estas empresas destaca Euskaltel, empresa ubicada en la Comarca del Txorierri.

Continuando en esta línea de trabajo la Consejería ha aprovechado esta experiencia para elaborar una guía para que las empresas puedan aplicar este modelo de flexibilización de horarios que está operativa en la Web www.euskadi.net/concilia+ bajo el eslogan “Conciliar es todo beneficios”.

La guía incluye información sobre las medidas, su tipología y el cálculo del coste/beneficio que tiene su incorporación en las empresas y señala las 12 claves o beneficios que se obtienen y que son:

1. Aumentan la productividad.
2. Reducen el absentismo.
3. La conciliación retiene y atrae al talento.
4. Mejora el ambiente de trabajo.
5. Son una inversión.
6. Aumenta la implicación y el compromiso de la plantilla.
7. Reducen la rotación de los trabajadores y sus costes.
8. Reducen los costes de reincorporación.
9. Las políticas de conciliación cuentan con bonificaciones.
10. Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres.
11. Reducen los costes de cobertura de un puesto de trabajo en licencia de maternidad o baja por riesgo durante el embarazo o lactancia.
12. Mejoran la imagen de la empresa ante sus plantillas, clientela, personas proveedores y la sociedad.

En este panorama de cambios a nivel organizacional y cultural de las empresas y a nivel social que se están gestando en Euskadi se ha elaborado este estudio con el objetivo de identificar la situación de las empresas del Txorierri.

3. METODOLOGÍA

Se ha empleado una metodología cuantitativa y cualitativa, utilizando como técnica de análisis en la metodología cuantitativa el cuestionario semi-estructurado y en la cualitativa, la entrevista en profundidad y el grupo de discusión.

El proceso para la realización del proyecto ha contemplado las siguientes 4 fases:



Fase 1: Diseño del Estudio

Se ha diseñado un cuestionario on- line, estructurado en tres apartados principales:

- Datos de la empresa (nombre, contacto, rama de actividad, premios y reconocimientos, número de trabajadores y trabajadoras).
- Datos de la persona responsable de la dirección general (sexo y edad).
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (medidas que se disponen, posibilidad de implantación, número de mujeres y hombres en función del departamento donde trabajan, personas dependientes según sexo, jornada laboral, horario, demanda, respuesta por parte de la empresa ante la demanda, importancia, cómo se entiende, ventajas/desventajas, si se cuenta con un plan, acogimiento según sexo y departamento (administración / producción).

Fase 2: Trabajo de Campo

El trabajo de campo ha transcurrido entre el 12 de septiembre y el 2 de noviembre de 2011.

La primera parte del trabajo de campo ha consistido en el envío desde el Behargintza Txorierri, de un mailing informativo al universo objeto de estudio (1.294 empresas de los municipios de Derio, Zamudio, Sondika y Lezama). Para establecer este universo se ha tenido en cuenta el tipo de empresa, siguiendo la premisa que las empresas dedicadas al comercio al por menor pueden tener menor implantación de las medidas de conciliación.

Este mailing, dirigido a las gerencias de las empresas, incluía una carta explicativa del objetivo del estudio junto con *un link* a una página web (www.encuestafacil.com) en la cual se accedía al cuestionario on-line.

Para facilitar la cumplimentación del cuestionario se adjuntó también un documento anexo con la explicación de las diferentes medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que pueden implantarse en las empresas.

El mailing tuvo un bajo índice de respuesta (en torno al 5%) por lo que se reforzó el trabajo de campo con un nuevo envío al universo de las empresas. Durante este proceso, se contactó telefónicamente con más de 300 empresas para animarles a la participación en el estudio. Este contacto telefónico ha permitido ampliar el número de cuestionarios cumplimentados y a la vez detectar los motivos por los cuales el índice de respuesta inmediata al mailing fue tan bajo.

El contacto telefónico ha consistido en:

- ▲ En primer lugar, llamadas de teléfono a una proporción de las empresas de la base de datos que no habían contestado al cuestionario, detectándose que la mayor parte de las empresas no conocían el estudio o no habían recibido el mailing, por lo que se realizó un segundo envío de la información a través de correo electrónico.
- ▲ En segundo lugar, llamadas de seguimiento y recuerdo de la importancia de cumplimentar el cuestionario para poder desarrollar el estudio, complementado con mensajes recordatorios a las direcciones de correo electrónico facilitadas.

Tras este trabajo se ha conseguido que 62 empresas respondan al cuestionario. Si bien, se ha omitido 1 cuestionario por considerarse **no válido** al estar duplicada la empresa.

Por tanto, la muestra real conseguida es de **62 empresas**.

Universo (Fuente: Behargintza Txorierrri)	1.294 empresas
Muestra ideal:	298 empresas (+/-5 e.m; 95% n.c)
Muestra real	62 (21% de la muestra ideal; +/-12,4e.m)

Es importante destacar los motivos por los cuales el trabajo de campo se ha visto afectado ya que un número importante de empresas o bien no ha querido contestar al cuestionario, o bien no ha sido posible contactar con las organizaciones. Principales motivos:

- El personal autónomo no pueden conciliar ya que no dispone de los mismos derechos laborales.
- Falta de tiempo para rellenar la encuesta.
- No responden a ningún tipo de encuesta o estudio.
- Muestran preocupación sobre todo por salir de la crisis y este tipo de estudios no les interesa ya que piensan que no sirven para nada.

El listado de empresas que han cumplimentado el cuestionario es el siguiente:

NOMBRE EMPRESA	RAMA DE ACTIVIDAD	TAMAÑO
Agregador de contenidos calor y frío	Actividades informáticas	Menos de 10
Alfonso Sánchez S.L.	Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	Menos de 10
Ardolan, laboratorio, asesoría y formación, S.L	Industria química	Menos de 10
Audiovisuales Extremiana, S.L	Tecnológicas	De 11 a 50
Avenir telecom, S.A	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	más de 250

NOMBRE EMPRESA	RAMA DE ACTIVIDAD	TAMAÑO
Bandas transportadoras del Norte, S.A	Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	de 11 a 50
Behargintza Txorierrri	Servicios	de 11 a 50
Bilbo Sertam S.L	Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	menos de 10
Biplax industrias del mueble, S.A	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	de 51 a 250
Bizkan andamios, S.L	Construcción	de 11 a 50
Centro geriátrico foral "truiuondo"	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	de 51 a 250
Comercial Maturana, S.L	Fabricación de equipo e instrumentos médico quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería	de 11 a 50
Construcciones Metálicas Beaskoetxea, S.L	Metalurgia	menos de 10
Delicass Sociedad de Alimentación	Industria de productos alimenticios	de 51 a 250
Dibal, S.A	Fabricación de equipo e instrumentos médico quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería	de 51 a 250
Dibal, S.A	Fabricación de equipo e instrumentos médico quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería	de 51 a 250
Empresa Constructora Urbelan, S.A	Construcción	de 11 a 50
Eskubi S.L	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	menos de 10
Eskubi, S.L	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	menos de 10
Euskal Kirol Apostuak S.A	Actividades recreativas, culturales y deportivas	de 51 a 250
Euskaltel	Correos y telecomunicaciones	más de 250
Fides Vita, S.L	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	de 11 a 50
Foz, S.L	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	menos de 10
Fpk Lightweight Technologies, S.COOP.	Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	
Fundacion Gaiker	Investigación y desarrollo	de 51 a 250
Gantry Española, S.A	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	de 11 a 50
Generando Nuevas Ideas, S.L	Servicios	menos de 10

NOMBRE EMPRESA	RAMA DE ACTIVIDAD	TAMAÑO
Gonvador S.L	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	de 51 a 250
Grupo Turiskopio	Servicios	menos de 10
Guillermo Martin - GM-decó PINTURA	Construcción	menos de 10
Herlyp Industrial, S.L	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	de 11 a 50
Industrias de Precisión Aga S.L	Fabricación de maquinaria y material eléctrico	de 11 a 50
Ingeteam Industry, S.A	Fabricación de maquinaria y material eléctrico	de 51 a 250
Ingeteam Marine	Fabricación de maquinaria y material eléctrico	de 11 a 50
Inpromat S.COOP.	Metalurgia	menos de 10
Ipt, S.L	Correos y telecomunicaciones	menos de 10
Itzarri S.L.	Servicios	menos de 10
Lanalden S.A	Actividades diversas de servicios personales	más de 250
Lanalden, S.A	Tecnológicas	más de 250
Lanmedia Comunicaciones S.L	Correos y telecomunicaciones	de 11 a 50
Laycovel, S.L	Industria del papel	de 51 a 250
Locos por la Ciencia, S.L.	Educación	menos de 10
Lontana	Servicios	
Menchaca S.A	Industria textil	de 11 a 50
Movaco, S.A	Industria química	
Onapres, S.COOP.	Industria de la construcción de maquinaria y equipo y equipo mecánico	de 11 a 50
Patxi S.COOP.	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	de 11 a 50
Peluquería Ainara Mendoza	Actividades diversas de servicios personales	menos de 10
Recuperación Devalvulas, S.L	Industrial	menos de 10
Restaurante Aurregoiti	Industria de productos alimenticios	de 11 a 50
Seguros Luisma	Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	menos de 10
Semantic Systems, S.L	Actividades informáticas	de 51 a 250
Skandiaverken S.L	Metalurgia	de 11 a 50
Suspergintza Elkartea - residencia mañarikua	Actividades diversas de servicios personales	de 11 a 50

NOMBRE EMPRESA	RAMA DE ACTIVIDAD	TAMAÑO
Talleres elect. Relasa. S.COOP.	Fabricación de maquinaria y material eléctrico	de 11 a 50
Talleres Serman, S.L	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	de 11 a 50
Transformados Glosa S.L	Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	menos de 10
Txorrierriko udal Euskaltegia	Educación	de 11 a 50
Urel Psicología Social	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	menos de 10
Urizarbarrena Oramas, S.L	Selvicultura, explotación forestal y actividades de los servicios relacionados con las mismas	menos de 10
Vinos Martín Hermanos, S.L	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	menos de 10
Zf sachs españa, S.A	Fabricación de otro material de transporte	de 51 a 250

Para complementar el trabajo cuantitativo del análisis de los cuestionarios se ha realizado un grupo de discusión y tres entrevistas en profundidad. El objetivo por el cual se ha llevado a cabo este trabajo cualitativo es que se pueden abordar otros aspectos complementarios y de gran importancia como son:

- Medidas que están en marcha en las empresas (cuáles son, por qué se han puesto en marcha, desde cuando, etc.)
- Quién las promueve – como se gestionan.
- Resultados: Ventajas e Inconvenientes.
- Aspectos innovadores.

El grupo de discusión ha contado con la participación de:

- Por parte de Behargintza Txorierri: el Responsable del Área de Empresas y la Técnica de Igualdad.
- La empresa Semantic Systems (1 persona).
- La empresa Tecnalía (2 personas).

Las entrevistas se han realizado a las empresas: Euskaltel, Aceros Inoxidables Olarra y Gaiker Centro Tecnológico.

Con el objeto de disponer de información de interés sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral se han consultado las siguientes fuentes secundarias:

- ▲ Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ▲ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▲ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
- ▲ Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias.
- ▲ V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Directrices para la IX Legislatura.
- ▲ CONFEBASK. “Guía de empresas con Buenas prácticas en conciliación en la CAE”. 2009.
- ▲ DECRETO 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- ▲ DECRETO 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.
- ▲ Plan para la Competitividad Empresarial 2010-2013.
- ▲ Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV.

Fase 3: Procesado y Análisis

Una vez finalizado el trabajo de campo se ha procesado la información en el programa estadístico SPSS.

En cuanto al análisis, se ha realizando la prueba estadística *chi cuadrado* para conocer si variables como el sexo de la gerencia, el tamaño de la empresa y su CNAE son significativas o determinantes a la hora de explicar una determinada variable. Los datos se han mostrado en forma de porcentajes, frecuencias y medias.

Todos los datos se han desagregado según sexo para poder realizar un análisis desde el enfoque de género, mostrado las diferencias de los resultados, en los casos que ha sido pertinente.

Fase 4: Redacción del informe

La información se ha estructurado en los siguientes seis apartados mostrándola en tablas y gráficos para una mejor comprensión de los resultados.

1. Introducción
2. Las Políticas de conciliación y corresponsabilidad en la CAPV
3. Metodología
4. Resultados
5. Conclusiones
6. Recomendaciones y líneas de actuación futuras
7. Anexos

4. RESULTADOS

El estudio sobre la situación de la conciliación en las empresas de la Comarca del Txorierri parte de las siguientes hipótesis que se tendrán en cuenta para la exposición de resultados y conclusiones:

- Se relaciona el tamaño de la plantilla de la empresa con la posibilidad de incorporar políticas de conciliación para la mejora de la vida personal, familiar y laboral, por las empresas de menor tamaño no consideran necesario realizar políticas de gestión de la conciliación.
- Las medidas de conciliación se están poniendo en marcha en aquellas empresas de carácter más tecnológico que cuentan con personal técnico y administrativo y no tanto, en aquellas con un alto número de personal en producción.
- La incorporación de medidas de conciliación no es posible en tiempos de crisis.
- No es posible incorporar políticas de conciliación en empresas del sector industrial.
- Las empresas consideran que al cumplir con las medidas incluidas en la legislación sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (excedencias, permisos de maternidad y paternidad, vacaciones, reducciones de jornada, etc.) ya están abordando las medidas de conciliación que necesitan las plantillas.
- Las personas que dirigen las empresas entienden que las medidas de conciliación son positivas tanto para las empresas como para las plantillas. Sin embargo esta idea no está acompañada de acciones concretas como puede ser la disposición de un plan de conciliación o la existencia de medidas que superen lo establecido en la legislación.
- El concepto de conciliación se reduce a la maternidad, a las mujeres que tienen hijos e hijas, a las necesidades para conciliar la vida familiar, por lo que no se favorecen medidas dirigidas a personas que no se encuentran en este grupo y que tienen otro tipo de necesidades personales (aficiones, viajes, formación, etc.).

- La mayor parte de las empresas de Txorierri no tienen políticas de fomento de la conciliación más allá de establecido en la legislación o un plan de conciliación aprobado, aunque si que pueden disponer de algunas mejoras en cuanto a la flexibilidad laboral.

- Las personas que han hecho uso medidas de conciliación en las empresas han sido principalmente mujeres.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

A continuación se presentan los resultados del estudio sobre la situación de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de Txorierri.

Se han analizado las respuestas de 62 empresas, las cuales realizan diferentes actividades y tienen tamaños heterogéneos oscilando desde 1 persona hasta 847 personas en plantilla.

Las empresas de menor tamaño, inferiores a 10 personas, suponen un porcentaje significativo en este estudio alcanzando un 37,3% del total de empresas que han contestado.

La información que se presenta se ha estructurado de acuerdo a los siguientes apartados:

- A. Datos de las empresas.
- B. Características de la plantilla.
- C. La conciliación en la práctica.

A. DATOS DE LAS EMPRESAS

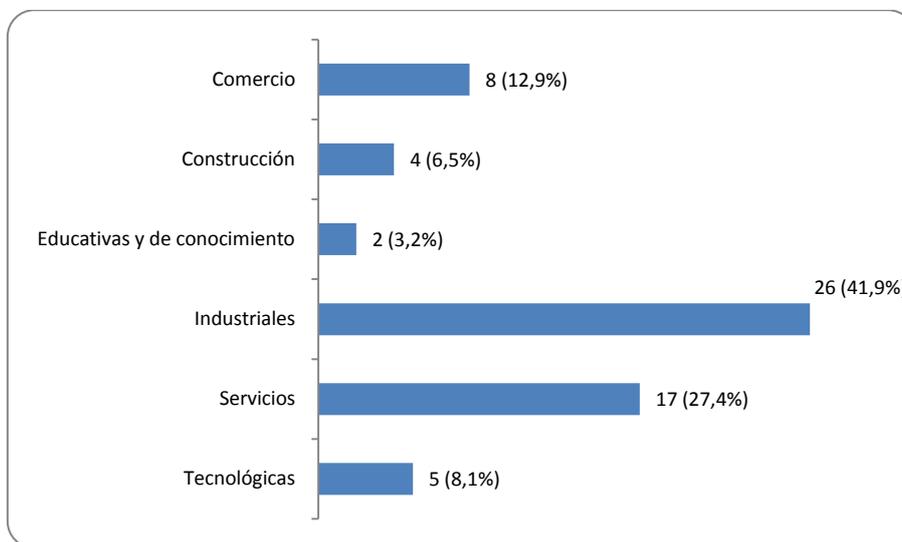
En este primer apartado se ha presentado una fotografía general de las empresas que han participado en el estudio, incluyendo los aspectos que definen sus características en cuanto a la tipología según actividad, tamaño, etc.

Las empresas que han participado están clasificadas según su CNAE de la siguiente manera:

93	Actividades diversas de servicios personales	3
72	Actividades informáticas	2
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	2
51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	7
45	Construcción	3
64	Correos y telecomunicaciones	3
22	Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1
33	Fabricación de equipo e instrumentos médico quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería	3
31	Fabricación de maquinaria y material eléctrico	4
35	Fabricación de otro material de transporte	1
25	Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	3
28	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	4
15	Industria de productos alimenticios	2
21	Industria del papel	1
24	Industria química	2
17	Industria textil	1
73	Investigación y desarrollo	1
27	Metalurgia	3
74	Otras actividades empresariales	9
66	Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	2
02	Selvicultura, explotación forestal y actividades de los servicios relacionados con las mismas	1
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	1
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo y equipo mecánico	1
80	Educación	2
	TOTAL	62

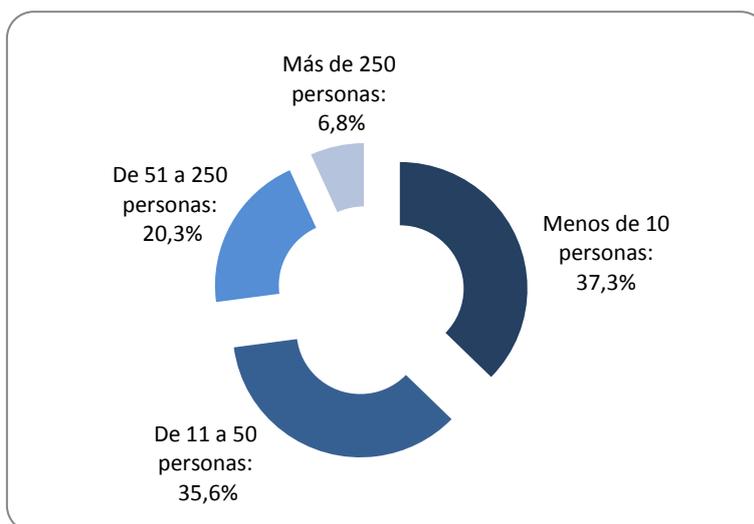
Agrupando las empresas según estos códigos de actividad se aprecia que existe un alto número de participación de empresas industriales y de servicios:

Gráfico 1: Empresas según tipo de actividad % (n)



Las empresas de la Comarca de Txorierrri que han participado en este estudio tienen un tamaño diverso, si bien la mayoría (72,9%) cuentan con una plantilla menor de 50 personas.

Gráfico 2: Empresas según tamaño de plantilla (n)



En total estas empresas agrupan a 4.805 personas, de las cuales el 61% son mujeres (2.928 en datos absolutos) y el resto hombres (1.877). Complementariamente hay que añadir que:

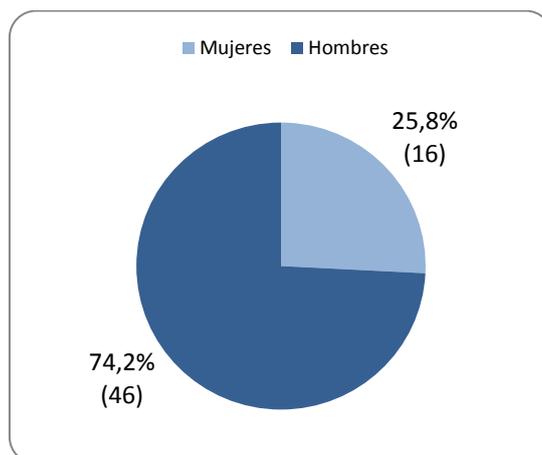
- 4 empresas no cuentan con mujeres u hombres en la plantilla.
- El 52,5% (31) de empresas disponen de 3 o menos mujeres.
- El 25,4% (15) de empresas cuentan con una plantilla de menos de 3 hombres.

Esto apunta a que hay empresas feminizadas y masculinizadas según sector de actividad ya que las mujeres se concentran en las empresas tecnológicas, de servicios y comercio.

¿Quién dirige las empresas?

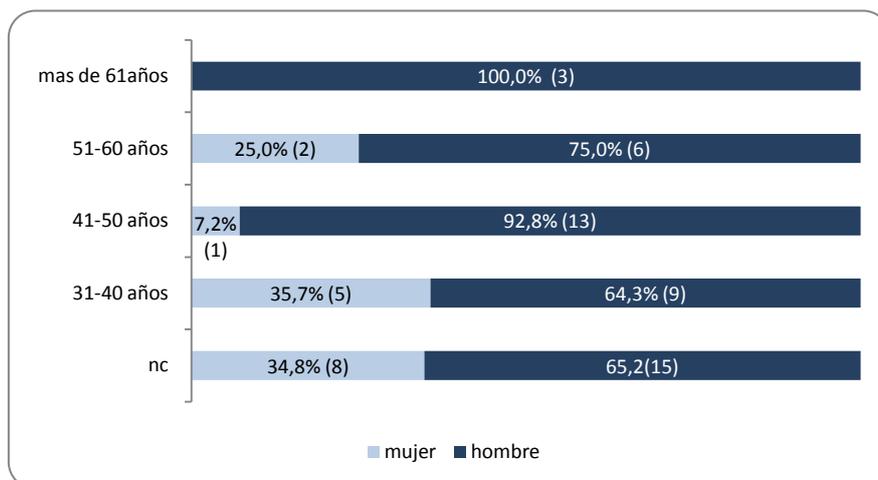
El 74% de las empresas están al mando de hombres y el 26% son dirigidas por mujeres.

Gráfico 3: Dirección General según sexo % (n)



En cuanto a la edad, en general, los directivos son mayores que las directivas, mientras que ellas se agrupan entre los 31 y los 60 años, ellos se concentran sobre todo entre los 41 y los 60. Destaca también un 13% de direcciones asumidas por hombres de más de 60 años.

Gráfico 4: Dirección general según edad y sexo % (n)



B. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Si se analiza la distribución del personal según área o departamento se observa que las mujeres se concentran en dos departamentos: *Dirección, Administración, RRHH y/u otros servicios generales y Oficina técnica, Ingeniería o I+D*, alcanzando un 74 %.

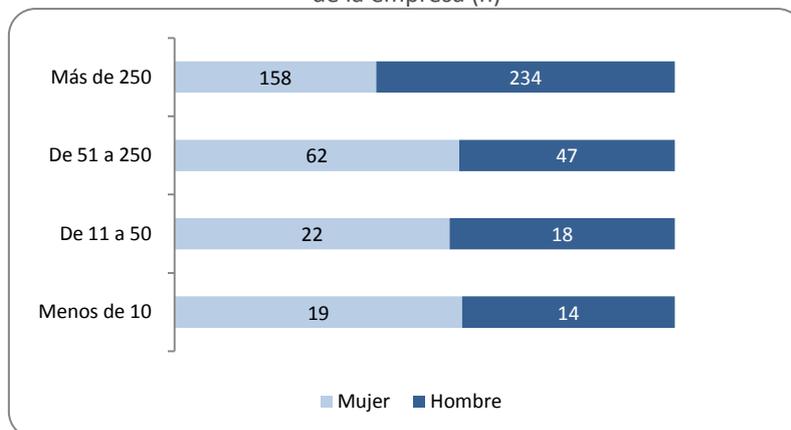
Por el contrario, el mayor volumen de hombres se encuentra en el área de *fabricación, producción, etc.* seguido de *Dirección, Administración, RRHH y/u otros servicios generales*

Tabla 1: Mujeres y hombres según departamento (n)

Departamento	Mujeres		Hombres	
	n	n/N(%)	n	n/N(%)
Dirección, Administración, RRHH y otros servicios generales	261	43%	313	26%
Oficina técnica, Ingeniería o I+D	191	31%	205	17%
Comercial, Delegaciones comerciales	47	8%	140	11%
Compras, Logística	28	5%	89	7%
Fabricación, Producción, Taller o Planta	73	12%	442	36%
Servicios de Asistencia Técnica y Postventa	4	1%	27	2%
Otros no incluidos en los anteriores	3	0%	9	1%

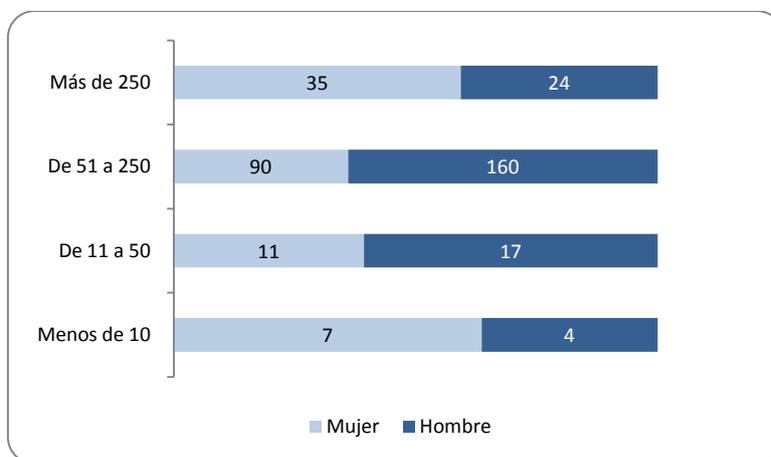
Analizando cada uno de los departamentos en función del tamaño de la empresa y desagregando los datos por sexo se observa que sólo en las empresas de más de 250 de plantilla la presencia masculina es mayor a la femenina.

Gráfico 5: Personas en Dirección, Administración, RRHH y otros servicios generales según sexo y tamaño de la empresa (n)



En el caso de departamentos incluidos en el apartado *Oficina Técnica, Ingeniería e I+D*, la presencia de hombres y mujeres difiere ya que son en aquellas más pequeñas y de mayor tamaño donde las mujeres tienen una presencia mayor.

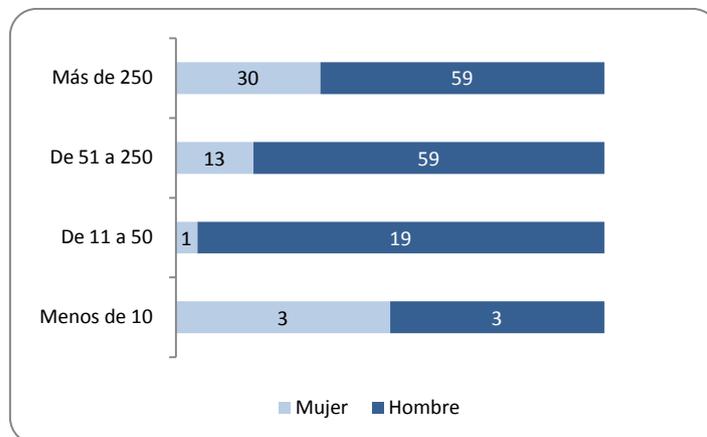
Gráfico 6: Personas en Oficina Técnica, Ingeniería e I+D según sexo y tamaño de la empresa (n)



En las Delegaciones comerciales es donde aparecen las mayores diferencias en la desagregación de los datos según sexo. En el siguiente gráfico se observa que independientemente del tamaño de la empresa los *departamentos comerciales* están compuestos principalmente por hombres (a excepción de las empresas de menor tamaño donde se reparten al 50% aunque su representación es muy baja en el

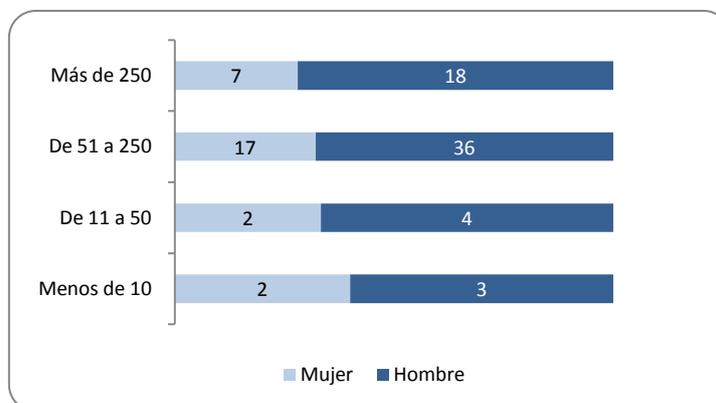
cómputo general). Destaca el dato de empresas de entre 11 a 50 de plantilla donde las mujeres no llegan al 5%.

Gráfico 7: Personas en Comercial, Delegaciones comerciales según sexo y tamaño de la empresa (n)



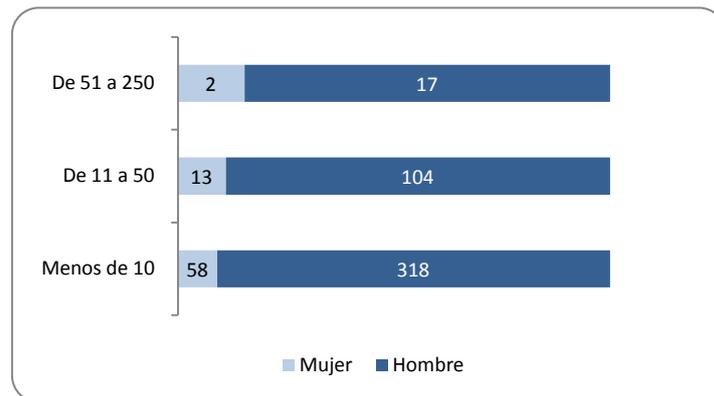
Otra de las áreas donde las mujeres tienen una representación inferior a los hombres en todos los estratos de la clasificación de las empresas según tamaño es en las relacionadas con *Compras y Logística*, donde además cuanto mayor es la empresa menor la cuota femenina.

Gráfico 8: Personas en Compras y Logística según sexo y tamaño de la empresa (n)



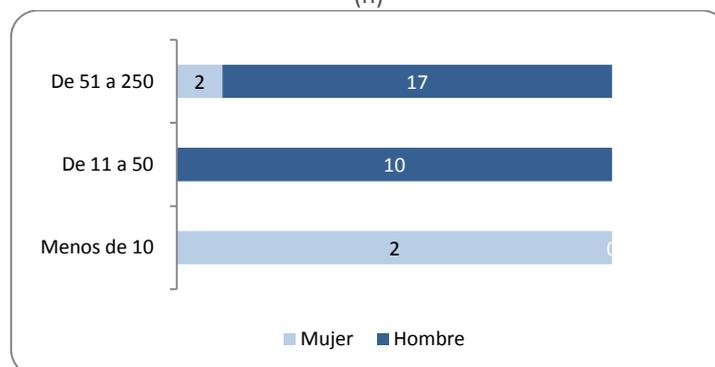
Continuando con el análisis de la composición de los diferentes departamentos, destaca el bajo porcentaje de mujeres en *Fabricación, Producción, Taller o Planta* (14%). Además independientemente del tamaño las mujeres no superan el 15% del total de las plantillas.

Gráfico 9: Personas en Fabricación, Producción, Taller o Planta según sexo y tamaño de la empresa (n)¹



Los puestos de trabajo que componen el *Servicio de Asistencia Técnica o Postventa* son los que presentan mayores diferencias entre mujeres y hombres ya que, en las empresas de menos de 10 de plantilla sólo hay mujeres en estas áreas, en las empresas de 11 a 50 sólo hay hombres y en las de 51 a 250 hay un 89% de hombres.

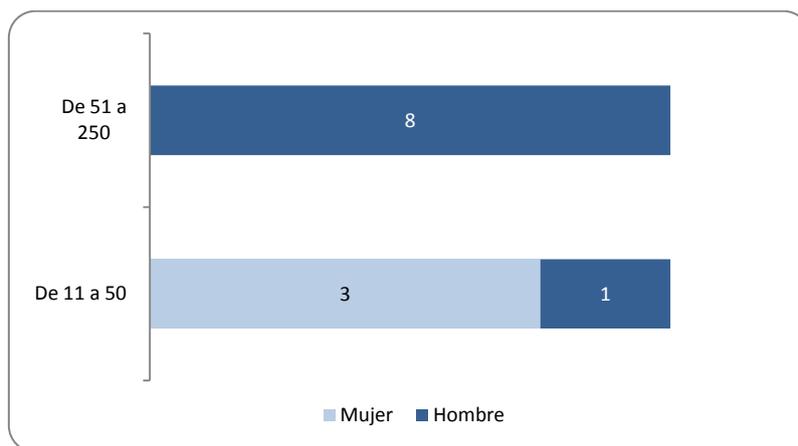
Gráfico 10: Personas en Servicio de Asistencia Técnica o Postventa según sexo y tamaño de la empresa (n)



Para finalizar este apartado se ha recogido en el siguiente gráfico a las personas que no se enmarcan en las áreas o departamentos analizados. Estas personas en su mayoría son hombres y sólo se han recogido en las empresas de entre 11 a 50 y 51 a 250 de plantilla.

Gráfico 11: Personas en otros departamentos no incluidos en los anteriores (n)

¹En los gráficos 9 y 10 se ha suprimido la categoría de tamaño de empresa de más de 250 de plantilla al no existir en estas empresas personas asignadas a los departamentos de en Fabricación, Producción, Taller o Planta y Servicio de Asistencia Técnica o Postventa.



¿Qué jornadas y horarios son más frecuentes?

En la siguiente tabla se presentan los datos de mujeres y hombres según tipo de jornada y tamaño de empresa, donde destaca que la jornada habitual para unas y otros es la completa.

Tabla 2: Hombres y mujeres según jornada y tamaño de la empresa

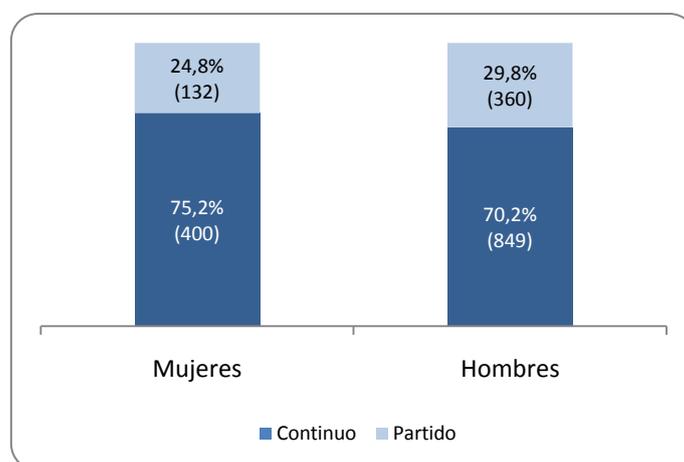
Tipo Jornada	Tamaño Empresa	Mujeres (n)	Hombres (n)
COMPLETA	Menos de 10	25	44
	De 10 a 50	33	169
	De 51 a 250	199	668
	Más de 250	216	333
PARCIAL	Menos de 10	7	0
	De 10 a 50	14	5
	De 51 a 250	40	15
	Más de 250	0	0
A TURNOS	Menos de 10	0	0
	De 10 a 50	4	18
	De 51 a 250	7	186
	Más de 250	5	58

Además se destacan los siguientes datos:

- ✓ Las jornadas a turnos son realizadas fundamentalmente por hombres ya que la presencia de mujeres en empresas industriales es reducida y no supera el 6% del total.
- ✓ Las jornadas parciales recaen en las mujeres, representando el 75% del total de personas con este tipo de jornada.

Por otro lado, atendiendo al horario, tanto unas como otros disfrutan de una jornada de trabajo continua, el porcentaje se sitúa en un 70% para los hombres y cinco puntos más en el caso de las mujeres).

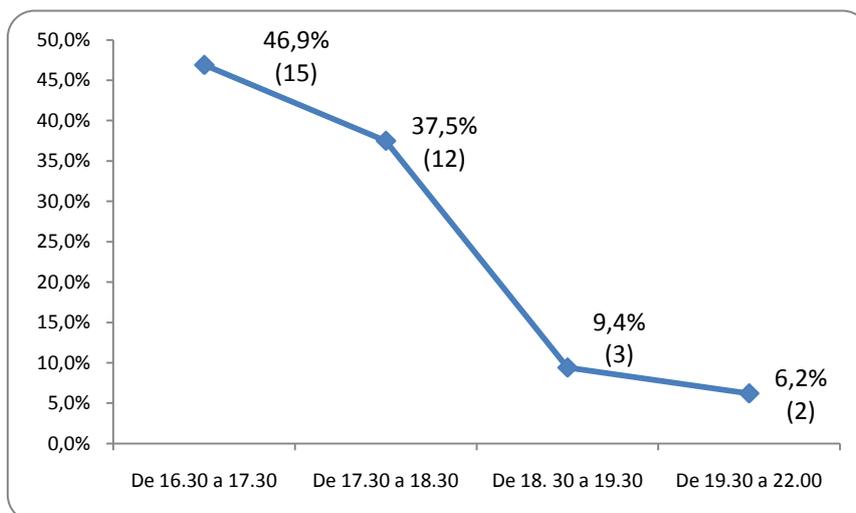
Gráfico 12: Tipo de horario laboral según sexo (% /n)



En el siguiente gráfico se observa de una manera muy clara los horarios de salida del trabajo, donde el más habitual se sitúa entre las 16.30 y las 17.30 de la tarde, seguido del siguiente tramo (17.30 a 18.30 de la tarde), siendo la franja horaria de 19.30 a 22.00 la menos instaurada.

No obstante, existen otras distribuciones de horarios, como por ejemplo las que se centran en diferenciar las jornadas de lunes a jueves con la de los viernes, favoreciendo que el último día de la semana el horario de salida sea anterior.

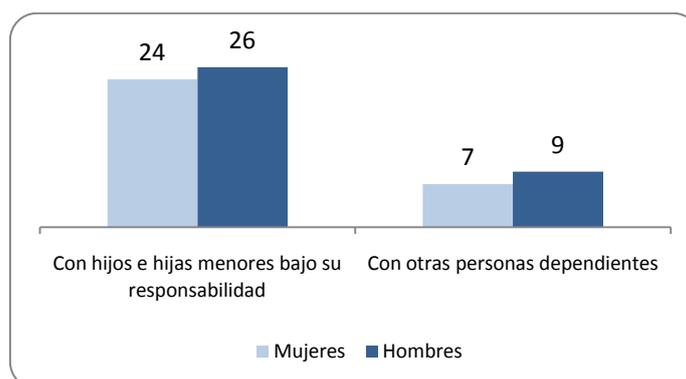
Gráfico 13: Horario de salida habitual (%)



C. LA CONCILIACIÓN EN LA PRÁCTICA

Otra de las cuestiones que se han recogido en este estudio tiene que ver con las personas que tienen responsabilidades familiares a su cargo. 24 y 26 empresas han manifestado contar entre su plantilla con mujeres y hombres (respectivamente) con responsabilidades de hijas o hijos menores a su cargo. En cuanto a la dependencia el dato, tal y como muestra el gráfico es menor.

Gráfico 14: Plantilla con personas dependientes (Total)

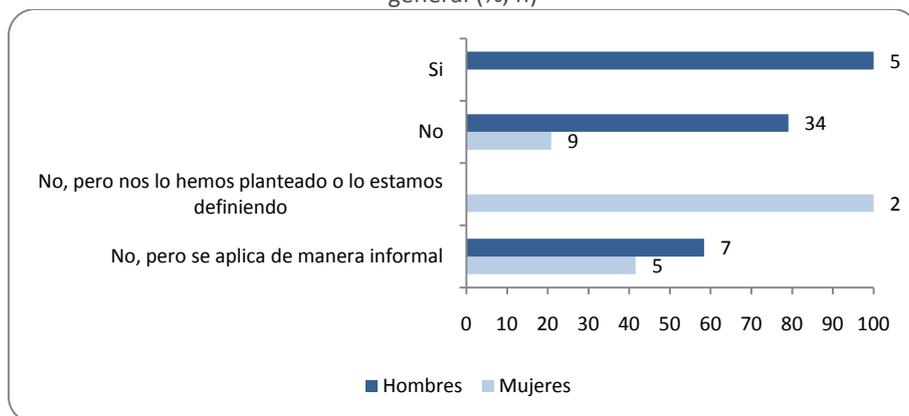


El número de empresas con acuerdo, documento o plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que recoge medidas más allá de las establecidas por las leyes es muy reducido.

El 69% de las empresas ha contestado en el cuestionario que no cuentan con dicho acuerdo, documento o plan, y solamente cinco, el 8% del total afirmando disponer de él. Cabe destacar que estas empresas están dirigidas por hombres.

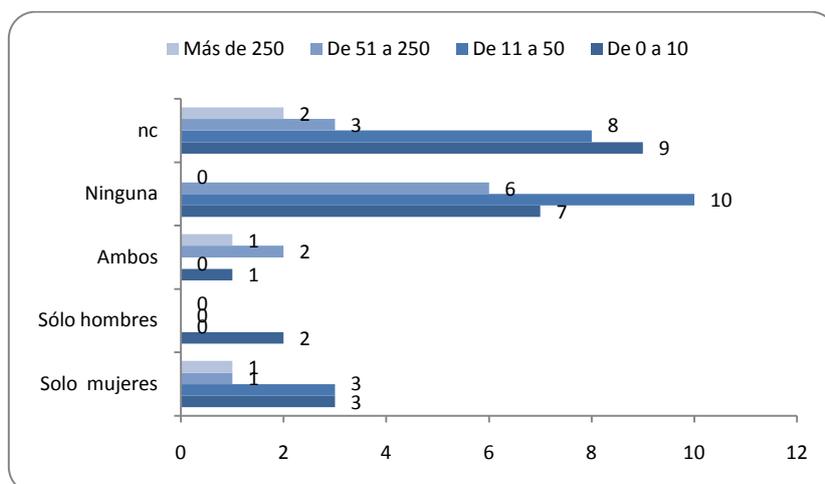
Sin embargo, si se tiene en cuenta el grado de aplicación de este tipo de medidas los datos son más alentadores ya que se aprecia que aunque las empresas no tengan un plan o documento escrito si se aplican de manera informal o se están planteando su concreción.

Gráfico 15: Empresas con acuerdo de conciliación según sexo de la persona responsable de la dirección general (% , n)



A continuación se presenta el grado de solicitud o demanda de estas medidas por parte de las plantillas.

Gráfico 16: Demanda de mayor disponibilidad para atención o cuidado de personas %

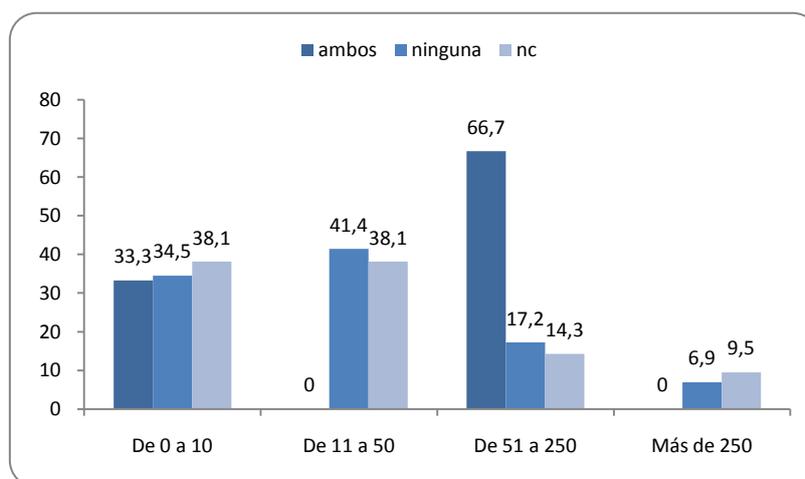


Por un lado, hay que tener en cuenta el elevado porcentaje de empresas que no han contestado a dicha cuestión (el 37%) de las empresas y por otro, las que han contestado que no han percibido la solicitud durante este último año por parte de su plantilla (el 39%). De aquí que las empresas que han percibido dichas necesidades sean solamente el 24% y destaque que dicha solicitud sea expuesta principalmente por mujeres (14% de las empresas) o por ambos (7%).

Complementariamente se ha preguntado acerca de las demandas de mayor disponibilidad para otras actividades personales. Dos empresas de menos de 10 de plantilla han afirmado que solo son las mujeres quienes demandan mayor disponibilidad para otras actividades personales.

El mayor porcentaje es referente a las empresas de 51 a 250 personas trabajadoras que afirman que son ambos, tanto hombres como mujeres los que han demandado dicha disponibilidad durante el último año.

Gráfico 17: Demanda de mayor disponibilidad para otras actividades personales % (n)



La opinión y sensibilización de las personas que se encuentran en la dirección de las empresas se considera fundamental para valorar las políticas de conciliación que se llevan a cabo por ello se ha incluido esta cuestión en el estudio.

Esta pregunta ha sido contestada por 34 empresas y en la mayoría de los casos las respuestas se agrupan en que todas las personas que integran la dirección opinan que dichas políticas son importantes y/o de interés para. Cabe destacar que en cuatro empresas ninguna persona dota de importancia a la conciliación.

Tabla 3: Personas en dirección que consideran importante la conciliación según el sexo de las gerencias (n/%p)

	Mujeres		Hombres	
	n	%	n	%
Todas las personas de la dirección	6	75%	17	65,4%
La mitad aprox.	2	25%	5	19,2%
Ninguna	0	0	4	15,4%

En cuanto al grado de conocimiento de las medidas de conciliación existentes en las empresas, el 50% de las empresas lideradas por mujeres consideran que TODAS las personas de la dirección conocen las medidas de conciliación, sin embargo, e 48,2% de las empresas lideradas por hombres opinan que NINGUNA persona de dirección conoce este tipo de medidas. Este dato es revelador ya que relaciona el grado de conocimiento de las medidas con el sexo de la gerencia.

Tabla 4: Personas en dirección que conocen las medidas de conciliación según el sexo de las gerencias (n/%p)

	Mujeres		Hombres	
	n	%	n	%
Todas las personas de la dirección	4	50%	8	29,6%
La mitad aprox.	2	25%	6	22,2%
Ninguna	2	25%	13	48,2%

La mayoría de empresas que han contestado a la pregunta relacionada con la práctica de medidas de conciliación por parte de las personas que se encuentran en la dirección opina que ninguna de las personas de dirección utiliza estas medidas.

Solo cuatro empresas han manifestado que todas las personas de la dirección se acogen a medidas de conciliación.

Tabla 5: Personas en dirección que practican medidas de conciliación según el sexo de las gerencias (n/%p)

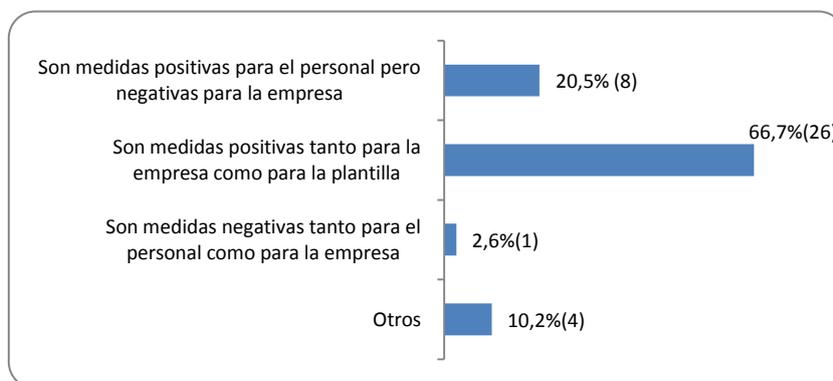
	Mujeres		Hombres	
	n	%	n	%
Todas las personas de la dirección	2	28,6%	2	7,7%
La mitad aprox.	2	28,6%	6	23,1%
Ninguna	3	42,8%	18	69,2%

Para conocer la opinión de la dirección de las empresas sobre lo positivo o negativo de las medidas de conciliación se ha incluido esta cuestión en el proceso de encuestación.

La mayoría de las personas directivas que han contestado, el 66,7%, opinan que las medidas de conciliación son positivas tanto para la empresa como para la plantilla.

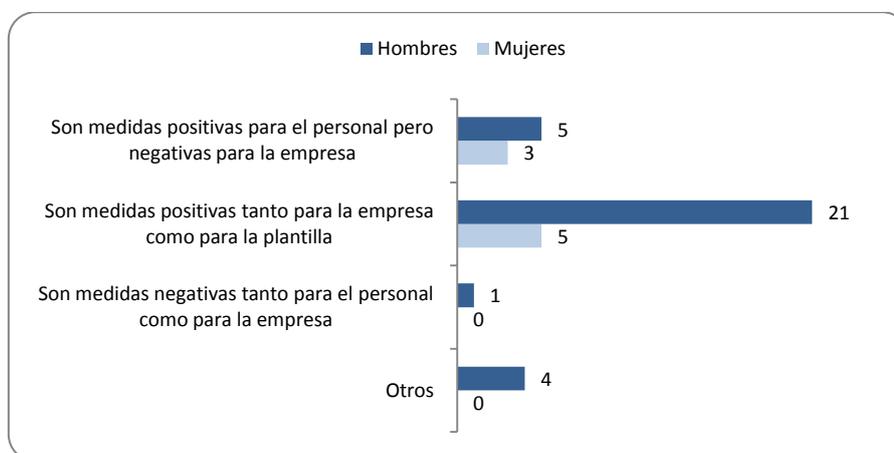
Cabe destacar el porcentaje de empresas que han contestado que las medidas son positivas para el personal pero negativas para si mismas. Este porcentaje asciende a un 20,5% y confirma la necesidad de desmitificar los prejuicios entorno a las políticas de conciliación.

Gráfico 18: Cómo se entienden las medidas de conciliación desde la dirección (% n)



Si se desagregan estas respuestas según el sexo de la dirección de la empresa se descubre que de entre las ocho personas que han contestado que las medidas son positivas para la plantilla y negativas para la empresa hay más mujeres que hombres.

Gráfico 19: Cómo se entienden las medidas de conciliación desde la dirección según sexo (n)



Aprovechando este apartado de opinión se ha preguntado por los motivos por los cuales las medidas de conciliación son positivas y las respuestas obtenidas se sintetizan en:

- ▲ Mejoran la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras. (35,5%)
- ▲ Son medidas que posibilitan el equilibrio de responsabilidades laborales y familiares. (35,5%)
- ▲ Promueven un mejor ambiente laboral. (24,2%)

A continuación se presenta un cuadro con las medidas de conciliación recogidas en el estudio y su grado de aplicación.

MÁS APLICADAS	MENOS APLICADAS
Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar (89,5%)	Semana laboral comprimida (5,3%)
Flexibilidad para realizar gestiones o asuntos propios (60,5%)	Política para reintegrar personal que regresa de un permiso largo (5,3%)
Flexibilidad en los días de permiso y posibilidad de fragmentar las vacaciones (60,5%)	Descanso profesional (7,9%)
Viernes tarde libre (52,6%)	Conservación de beneficios durante permisos largos (7,9%)
Calendario de vacaciones flexibles (50%)	Política de reincorporación del personal (7,9%)

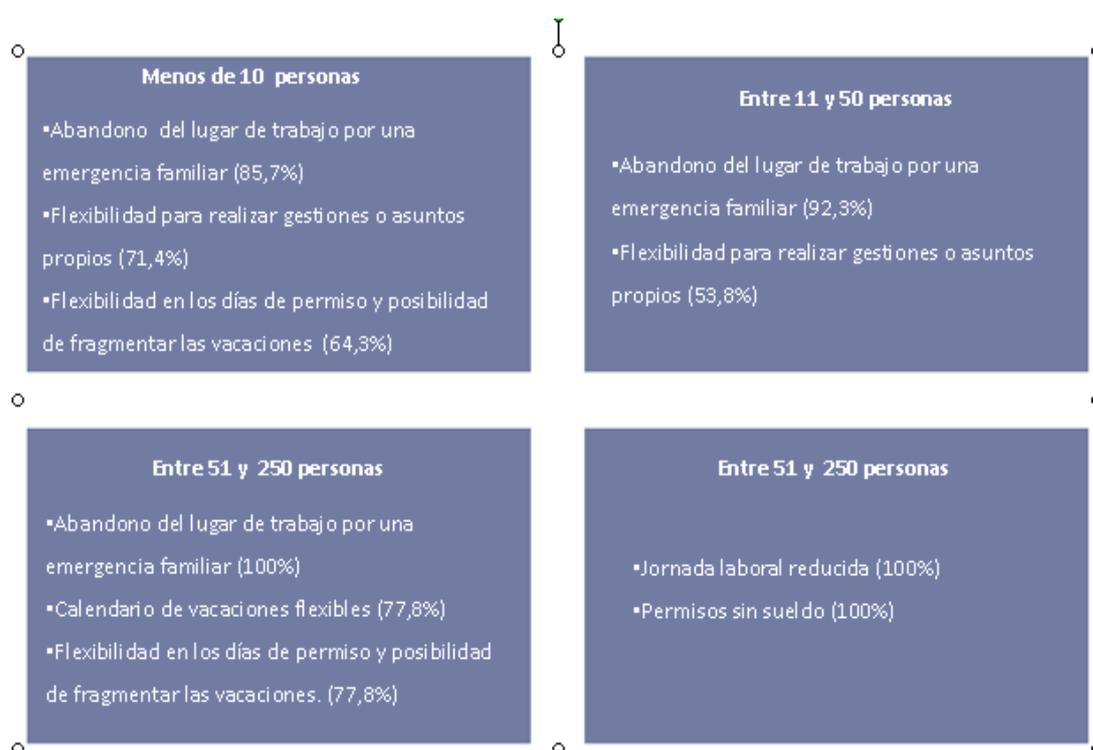
Las empresas encuestadas aplican principalmente medidas de conciliación relacionadas con la disposición de permisos (asuntos personales, acontecimientos personales, enfermedades/defunciones de familiares...), la flexibilidad para realizar gestiones de tipo personal y el abandono del puesto de trabajo en caso de emergencia. Destaca también el viernes tarde libre y la disponibilidad de un calendario de vacaciones flexibles.

Por el contrario, medidas como semana laboral comprimida, política para reintegrar personal que regresa de un permiso largo, el descanso profesional y la conservación de beneficios durante permisos largos tienen una presencia anecdótica.

En cuanto al tipo de actividad de las empresas, el análisis de los resultados pone de manifiesto que son las pertenecientes al ámbito tecnológico las que aplican más medidas de conciliación y las industriales y de la construcción las de menor aplicación.

Si se relaciona la aplicación de las medidas con el sexo de la dirección, se constata que las empresas dirigidas por hombres aplican principalmente medidas de flexibilidad como son las tardes de los viernes libre, la flexibilidad en los días de permiso y posibilidad de fragmentar las vacaciones y el abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar; y las dirigidas por mujeres políticas de reincorporación de personal.

Dado que durante el análisis se ha dotado de especial atención al tamaño de la empresa cabe incluir la información recopilada de la aplicación de las medidas según el tamaño de la empresa aunque no se ha visto relación entre dicho tamaño y el tipo de medidas disponibles.



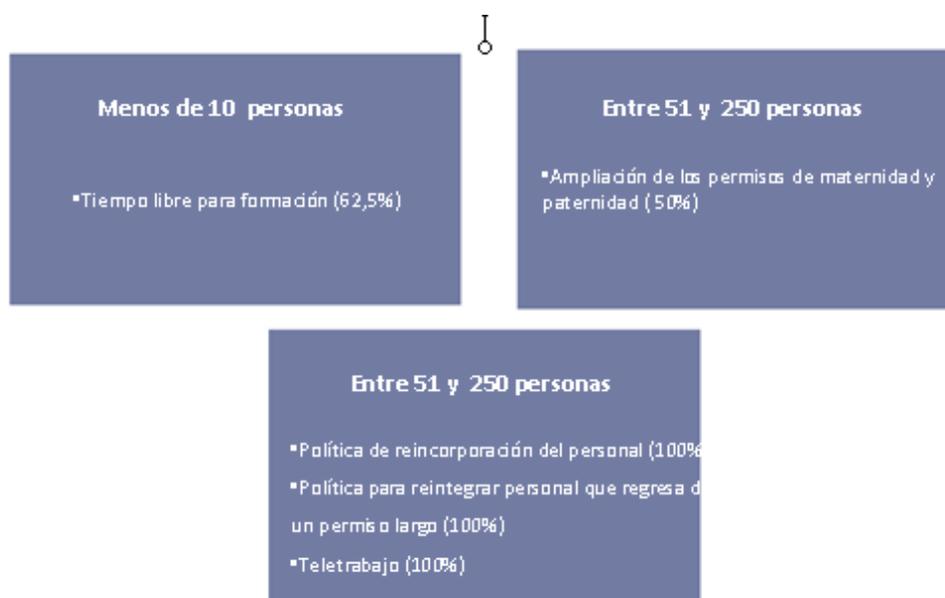
Tras conocer el tipo de medidas que disponen las empresas se hace oportuno destacar aquellas que se podrían aplicar a futuro.

En general, las respuestas apuntan a que son pocas las empresas que consideran factible la incorporación de nuevas medidas. De entre todas las posibles, se han decantado por aquellas relacionadas con la flexibilidad horaria.

MÁS POSIBILIDAD	MENOS POSIBILIDAD
Horario de entrada y de salida flexible (28,6%)	Descanso profesional (4,8%)
Viernes tarde libre (28,6%)	Conversación de beneficios durante permisos largos (4,8%)
Tiempo libre para formación (28,6%)	Días libres por acontecimientos familiares (9,5%)
Viernes tarde libre (52,6%)	Conservación de beneficios durante permisos largos (7,9%)

En cuanto al tipo de actividad de las empresas, son las relacionadas con actividades educativas y/o de conocimiento las que se muestran más receptivas a incorporar medidas de conciliación, señalando el teletrabajo como la medida que más posibilidades tiene para ser implantada.

En cuanto al tamaño, cabe destacar que las empresas con menor disponibilidad para su incorporación se encuentran en el tramo 11 a 50 de plantilla.



En cuanto al sexo de las personas directivas, las empresas dirigidas por mujeres cuentan con mayor posibilidad de implantar una jornada laboral reducida y flexible, ajustar las tareas al horario laboral y el descanso profesional. En cambio las empresas dirigidas por hombres cuentan con más posibilidades de implantar el teletrabajo, la política de reincorporación de personal, los permisos sin sueldos y el tiempo libre para la formación.

¿Quién utiliza las medidas de conciliación?

En las tablas que se exponen a continuación, se reflejan los niveles de utilización (alto, medio y bajo) de las medidas de conciliación en los últimos dos años, por parte de las plantillas de las empresas, atendiendo al área al que pertenecen: por un lado, el departamento de administración / oficina técnica, y por otro lado, el de producción y taller, pudiendo extraer las siguientes conclusiones:

- ▲ El grado de utilización de medidas como viernes tarde libre, calendario de vacaciones flexibles es muy alto tanto para las mujeres como para los hombres que trabajan en los departamentos de administración y/o oficina técnica. Por el contrario, su uso en los departamentos de producción y/o taller es menor.
- ▲ Las medidas como son: días libres por asuntos personales y días libres por acontecimientos personales, se sitúan en un nivel medio de utilización en departamentos de administración y oficina y entre los hombres de producción y/o taller, ya que el grado decae entre las mujeres.

Tabla 6: Medidas de conciliación utilizadas en los últimos dos años por el personal de Administración/oficina Técnica según sexo

MUJERES	AMBOS	HOMBRES
NIVEL ALTO		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo a tiempo parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Viernes tarde libre. ▪ Calendario de vacaciones flexibles. ▪ Flexibilidad para realizar gestiones o asuntos propios. ▪ Flexibilidad en los días de permiso y posibilidad de fragmentar las vacaciones. ▪ Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teletrabajo.
NIVEL MEDIO		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada laboral reducida. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Días libres por asuntos propios. ▪ Días libres por enfermedad y/o defunción de familiares y/u otras personas allegadas por encima de lo que marca el convenio. ▪ Días libres por acontecimientos personales. 	
NIVEL BAJO		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Semana laboral comprimida. ▪ Teletrabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo a tiempo parcial. ▪ Jornada laboral reducida. ▪ Jornada laboral flexible. ▪ Ajuste de las tareas al horario laboral. ▪ Ampliación de los permisos por maternidad y paternidad. ▪ Descanso profesional. ▪ Bancos de tiempo libre. ▪ Tiempo libre para formación. ▪ Conservación de beneficios durante permisos largos. ▪ Política de reincorporación del personal. ▪ Política de sustitución de l personal. ▪ Política para reintegrar personal que regresa de un permiso largo. ▪ Permisos sin sueldo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad para realizar gestiones o asuntos propios. ▪ Flexibilidad en los días de permiso y posibilidad de fragmentar las vacaciones. ▪ Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar. ▪ Días libres por asuntos personales. ▪ Días libres por acontecimientos personales.

Tabla 7: Medidas de conciliación utilizadas en los últimos dos años por el personal de Taller / Producción según sexo de la plantilla

MUJERES	HOMBRES
NIVEL ALTO	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo a tiempo parcial. 	
NIVEL MEDIO	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada laboral reducida. ▪ Ajuste de las tareas al horario laboral. ▪ Permisos sin sueldo. ▪ Días libres por enfermedad y/o defunción de familiares y/u otras personas allegadas por encima de lo que marca el convenio. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horario de entrada y salida flexible. ▪ Viernes tarde libre. ▪ Flexibilidad para realizar gestiones o asuntos propios. ▪ Flexibilidad en los días de permiso y posibilidad de fragmentar las vacaciones. ▪ Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar. ▪ Días libres por asuntos propios. ▪ Días libres por enfermedad y/o defunción de familiares y/u otras personas allegadas por encima de lo que marca el convenio. ▪ Días libres por acontecimientos personales.
NIVEL BAJO	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horario de entrada y salida flexible. ▪ Semana laboral comprimida. ▪ Jornada laboral flexible. ▪ Ampliación de los permisos por maternidad y paternidad. ▪ Descanso profesional. ▪ Bancos de tiempo libre. ▪ Calendario de vacaciones flexibles. ▪ Flexibilidad para realizar gestiones o asuntos propios. ▪ Flexibilidad en los días de permiso y posibilidad de fragmentar las vacaciones. ▪ Días libres por asuntos personales. ▪ Días libres por acontecimientos personales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horario de entrada y salida flexible. ▪ Trabajo a tiempo parcial. ▪ Semana laboral comprimida. ▪ Jornada laboral reducida. ▪ Jornada laboral flexible. ▪ Ampliación de los permisos por maternidad y paternidad. ▪ Tiempo libre para formación. ▪ Conservación de beneficios durante permisos largos. ▪ Política de reincorporación del personal. ▪ Teletrabajo. ▪ Permisos sin sueldo. ▪ Calendario de vacaciones flexibles.

EXPERIENCIAS DE EMPRESAS

GAIKER CENTRO TECNOLÓGICO

Empresa del ámbito de la tecnología que cuenta con una plantilla aproximada de 130 personas de las cuales el 53% son mujeres.

- ▲ El sistema de la empresa facilita a sus trabajadores y trabajadoras poder hacer frente a situaciones de necesidad personal o familiar sin perjuicio económico para la persona ni esfuerzo económico extraordinario para la empresa.
- ▲ La conciliación se ve como una mejora ya que llevan años de experiencia con las medidas implantadas. Consideran que es fundamental ver que cualquier medida es positiva tanto para la empresa como para las trabajadoras y los trabajadores.
- ▲ Algunas medidas con las que cuentan son: flexibilidad de entrada, viernes jornada intensiva, Reducción jornada a la carta (es decir que hay una pluralidad muy amplia de tipos de reducción, flexibilidad para atender personas con responsabilidades familiares, ampliación de los permisos de paternidad (cinco días), acompañamiento a familiares (20 horas no recuperables), excedencia por cuidado menores (1 año más que lo que marca la ley), permisos no remunerados para desarrollo personal (actividades de voluntariado, etc..). Además la empresa cuenta con un Plan familia en el marco de la mejora continua en responsabilidad social y un premio a la fidelidad que tiene que ver con aumentar el número de días de vacaciones para las personas con mayor antigüedad.
- ▲ La implantación de medidas es una iniciativa por parte de la dirección y se considera fundamental que sea quien lidere esta gestión.
- ▲ La acogida por parte de la plantilla es muy positiva, ya que su nivel de satisfacción mejora al tener cubiertas sus necesidades personales y/o familiares.
- ▲ El inconveniente general sería que su gestión conlleva, mayor esfuerzo por parte de los diferentes departamentos y, sobre todo, del de Personas y Organización.
- ▲ Considera que todas las empresas pueden proponerse incorporar medidas, las cuales tienen que ser definidas según de las necesidades de la empresas y las expectativas de la plantilla.

ACEROS INOXIDABLES OLARRA

Empresa del ámbito de la siderometalúrgica que cuenta con una plantilla aproximada de 500 personas de las cuales la mayoría son hombres.

- ▲ Esta empresa no cuenta con acuerdo, documento o convenio que recoja las medidas de conciliación y principalmente sólo tienen aquellas que establece la ley a excepción de los viernes tarde libres en los meses de veranos para personal de oficina (personas que trabajan a jornada partida). No obstante, en el convenio empresarial tienen definida la puesta en marcha de un estudio que valore la situación de mujeres y hombres aunque todavía no se realizado.
- ▲ La medida implantada ha sido una iniciativa parte de la dirección y la valoración de quienes pueden disponer de ella es positiva.
- ▲ Cabe mencionar que años atrás contaba con la jornada comprimida en verano, lo cual se modificó por necesidades de producción.
- ▲ La mayor parte de la plantilla trabaja a turnos, cuestión que se ve como una limitación a la hora de incorporar nuevas medidas.
- ▲ La mayor parte de las personas que trabajan son hombres. En concreto en taller o mano de obra directa sólo hay hombres y las mujeres se concentran en áreas de administración y en ingeniería.
- ▲ Cabe destacar que se hace una mención especial a la situación natural de maternidad de las mujeres, cuestión que tiene como consecuencia que no estén representadas en el área de producción. Dado el nivel de peligrosidad de la empresa (nivel máximo) las mujeres deben de abandonar su puesto de trabajo en el momento en que se quedan embarazadas lo que implica bajas laborales de larga duración y por tanto un freno para que sean seleccionadas en estos puestos de trabajo. Sin embargo, si se ha observado que los permisos relacionados con maternidad y cuidado de hijas e hijos son cada vez más solicitados y utilizados por hombres.
- ▲ La opinión de la empresa es que otras de ámbito más tecnológico tienen mayores posibilidades de incorporar las medidas ya que en su caso las dificultades de organización y la necesidad de mantener su rentabilidad hace poco factible la incorporación de otras medidas.

EUSKALTEL

Esta empresa es pionera en la puesta en marcha de medidas de conciliación por encima de lo establecido en la ley. Además, hay que destacar que Euskaltel ha participado en la experiencia piloto promovida por la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales por la cual se han incorporado medidas de flexibilidad horaria.

- ▲ Entre las medidas más vanguardistas se pueden enumerar las siguientes: 35 días por paternidad (con flexibilidad en siete de ellos para su disfrute), política de retorno de la mujer después de la baja maternal por la cual durante el primer año puede trabajar seis horas sin reducción salarial, excedencia de 3 a 5 años para emprender proyectos personales con reserva de puesto, permiso sin sueldo de 15 días, permisos para la adaptación escolar de hijas e hijos, reducción de 1/8 de la jornada sin causa legal, jornada continua todo el año, flexibilidad de entrada y salida, etc.
- ▲ En general tanto hombres como mujeres utilizan las medidas, aunque todavía son más ellas quienes solicitan algunas asociadas a su rol de género como son reducciones de jornada, etc. y también se dan entre los diferentes niveles de la organización desde el punto de vista jerárquico (medidas utilizadas por personal de dirección).
- ▲ Existe un documento que en este caso es el convenio en el cual se recogen todas las medidas establecidas, el cual está a disposición de toda la plantilla ya que se valora de manera importante que el personal trabajador las conozca.
- ▲ Euskaltel considera que es fundamental que las personas de la dirección sean quienes impulsen la puesta en marcha de estas medidas. Para ello, en primer lugar hay que hacer una fotografía de la empresa tanto a nivel de organización como de las personas que la integran para detectar sus necesidades y en segundo lugar, hay que tener claro que las medidas tienen beneficios positivos para la empresa en términos de mayor productividad, mayor satisfacción de la plantilla y por tanto optimización del tiempo de trabajo, etc.
- ▲ La conciliación exige a su vez mejorar los sistemas de organización empresariales y gestión de equipos de trabajo, lo cual aunque a priori pueda parecer una desventaja tiene un resultado altamente positivo para la empresa ya que le obliga a la mejora continua de los procesos internos.

FOCUS GROUP

El objetivo de la realización de un grupo de discusión ha sido contar con personas representantes de diferentes entidades u organizaciones para crear una mesa de diálogo sobre la situación de las empresas de la Comarca de Txorierri.

Las políticas de conciliación se han ido incorporando en las diferentes entidades públicas y Ayuntamientos y por ello, es el momento de continuar esta línea estratégica en las empresas. Behargintza Txorierri tiene un objetivo que va más allá y que pretende asentar las bases para poder poner en marcha un grupo de trabajo sobre igualdad.

A continuación se sintetizan las grandes líneas discursivas del grupo:

- ▲ Una de las principales conclusiones que llevaron este grupo fue que conciliar significa administrar y racionalizar los tiempos de trabajo y personal, y que para ello es necesario contar con herramientas que lo faciliten.
- ▲ A nivel empresarial y social hay que destacar que el papel de la cultura es clave ya que los cambios actuales y las nuevas tendencias son quienes establecen el camino a seguir en el ámbito de la conciliación. La legislación es el paraguas que establece los mínimos de obligado cumplimiento y su papel es clave para impulsar la adaptación de las empresas a estos cambios. Además, debe ir más allá y establecer los mecanismos de seguimiento y control que hagan que las empresas cumplan las normas.
- ▲ Si se hace referencia a los factores que pueden influir en la implantación o no de medidas de conciliación, se encuentran por un lado, la cultura empresarial y por otro lado la edad de las personas trabajadoras, ya que las empresas con una media de edad menor detectan mayor demanda por parte de sus plantillas.
- ▲ También se ha dado un valor destacable a que las medidas no solo sean para cuidado de menores sino que se desarrolle más ampliamente la parte que tiene que ver con otras personas dependientes.

- ▲ El papel de las gerencias en este sentido es fundamental. Son quienes deben liderar los cambios y crear la nueva cultura empresarial, donde las personas trabajadoras perciban el reconocimiento por su labor en la empresa lo que conlleve mayor responsabilidad en su puesto de trabajo, mayor compromiso con la empresa, retención del talento, etc.
- ▲ Las medidas se ven en términos positivos, ya que, genera motivación y satisfacción entre la plantilla, optimiza el sistema de organización de las empresas, puede generar empleo en cuanto a las políticas de sustitución, y deben ser vistas como una oportunidad y no como una amenaza. De hecho si se aborda la sostenibilidad de la sociedad, la conciliación la favorece, tanto en el aumento de la calidad de vida de las personas como en la reducción de riesgos (menos desplazamientos al centro de trabajo, lo que conlleva menor emisión de CO2, reducción de accidentes, etc.) y ahorro energético (política de luces apagadas).
- ▲ Aunque es cierto que habitualmente se ponen ejemplos de las medidas existentes en las grandes empresas, hay que ser consciente de que en las más pequeñas también existen, ya que los motivos que llevan su puesta en marcha tienen que ver con las necesidades de las personas y estas necesidades no entienden de tamaño o de sector de empresa.
- ▲ Para finalizar, se valora de manera positiva el trabajo que se hace desde otros ámbitos, concretamente atendiendo a la corresponsabilidad se ve la necesidad de trabajar de manera transversal desde el ámbito educativo para romper con los roles tradicionales asignados al género.

5. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS

Después de realizar el análisis de los datos obtenidos se señalan los resultados más relevantes:

- La mayoría de las empresas de Txorierra cuentan con una plantilla de 50 o menos personas de las cuales el 60% son mujeres. La presencia de las mujeres disminuye de manera notable en los puestos directivos, ya que solo son un 25,8% de las empresas son dirigidas por ellas.
- En cuanto al tipo de actividad de dichas empresas destaca que la mayoría son de tipo industrial o de servicios.
- Se aprecian diferencias significativas en cuanto a la composición de las áreas o departamentos ya que fabricación, producción, taller o planta el porcentaje de hombres se dispara frente al de las mujeres.
- La mayoría de las personas tiene una jornada de trabajo a tiempo completo no apreciándose diferencias significativas según sexo, aunque hay que destacar que es superior el número de hombres que trabaja a turnos que el de mujeres. Esta última cuestión puede estar condicionada por el tipo de departamentos en los que trabajan ya que como antes se ha mencionado, es muy superior el número de hombres que se encuentran en fabricación, producción, taller o planta.
- El 38,7% las empresas tiene entre su plantilla mujeres con menores a cargo y el 41,9% hombres con la misma responsabilidad. En cuanto a personas mayores dependientes el porcentaje disminuye a 11,3% 14,5% respectivamente.
- Las únicas empresas que cuentan con un plan, convenio o acuerdo de conciliación (menos del 9%), están dirigidas por hombres.
- En cuanto a la existencia de demandas de medidas de conciliación, la mayoría de empresas que ha contestado dicen no haber detectado demandas de mayor disponibilidad para atención o cuidado de personas durante el 2011. No obstante, dichas demandas son principalmente promovidas por mujeres.

- En cuanto a la opinión en torno a la conciliación, el 75% de las empresas lideradas por mujeres y el 65,4% de las empresas lideradas por hombres afirman que todas las personas de la dirección consideran que la conciliación es importante y/o de interés. Este porcentaje disminuye cuando se analiza el nivel de conocimiento sobre las medidas de conciliación.
- Las empresas aplican sobre todo medidas de conciliación relacionadas con días libres por diferentes motivos (asuntos personales, acontecimientos personales, enfermedades / defunciones de familiares...), flexibilidad para realizar gestiones y abandono del puesto de trabajo por emergencia, destacándose también el viernes tarde libre y el calendario de vacaciones flexibles. Otras medidas, como por ejemplo la semana laboral comprimida, la política para reintegrar personal que regresa de un permiso largo, el descanso profesional y la conservación de beneficios durante permisos largos tienen una presencia anecdótica.
- En general, las posibilidades de implantar nuevas medidas de conciliación es baja, ya que sólo el 28,6% de las empresas se posicionan en esta categoría. Entre las posibles medidas destaca el horario de entrada y salida flexible, el viernes tarde libre y tiempo libre para formación.
- En cuanto al grado de utilización de estas medidas, están más sistematizadas las relacionadas con la tarde del viernes libre y el calendario de vacaciones flexibles tanto para mujeres como para hombres que componen los departamentos de administración y/o oficina técnica. En contraposición, no se usan por otros departamentos como producción y/o taller.
- Por último, las medidas de utilización media en administración y oficina son, días libres por asuntos personales y días libres por acontecimientos personales.

CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO

Tras analizar toda la información recopilada en este estudio ha llegado el momento de pararse a reflexionar para ver en qué medida el Behargintza Txorierri puede trabajar de manera conjunta con las empresas la incorporación de políticas de gestión de la conciliación.

Para ello, se apuntan en primer lugar las conclusiones que sintetizan la situación de la conciliación en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

- ✓ La conciliación es un problema o una barrera que debe ser asumida por los distintos agentes motores de la sociedad, entre los que se encuentran las empresas

- ✓ La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un problema colectivo y no únicamente de las mujeres. Es necesario romper con las políticas de amabilidad, dirigidas únicamente a que las mujeres equilibren las esferas personal, profesional y familiar.
- ✓ La conciliación supone uno de los principales retos que debe ser asumido por las empresas en los próximos años, jugando una posición crucial en el desarrollo y la sostenibilidad de la sociedad vasca.
- ✓ La conciliación tiene que ver con la corresponsabilidad, por lo que es más adecuado hablar de conciliación corresponsable, término que añade a la necesidad de que los hombres tomen un papel activo en el ámbito del cuidado y de las tareas del hogar.
- ✓ Aquellas empresas que han implantado medidas de conciliación van a conseguir una mayor calidad de vida y rendimiento de su plantilla
- ✓ Las administraciones, a través de sus medidas legislativas y planes estratégicos, están poniendo en marcha importantes acciones que fomenten esta conciliación siendo necesario que el empresariado pase a la acción y la incorpore en su gestión.
- ✓ Aquellas empresas que estén incorporando como elemento de gestión la conciliación, podrán mejorar la satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras y de retener los mejores talentos.
- ✓ El compromiso mutuo de la plantilla y la empresa es un elemento clave en la gestión de la conciliación, debiendo abordarse desde la óptica del *ganar-ganar*.

Algunos mitos entorno a la conciliación:

No todas las empresas pueden conciliar
(tamaño, turnos de trabajo, etc.)

En el análisis de resultados se ha demostrado que tanto empresas de mayor como menor tamaño disponen de medidas de conciliación. Así como aquellas con plantillas que trabajan a turnos.

Hay que tener en cuenta que todas las medidas no son válidas para todas las empresas ya que hay que realizar primero un análisis interno de la organización para definir las políticas de conciliación.

<p>Conciliar “es cosa de mujeres”</p>	<p>A pesar de la evolución experimentada en los últimos años, los trabajos de carácter doméstico, cuidados y otras responsabilidades familiares siguen siendo atribuidos socialmente a las mujeres.</p>
<p>Conciliar tiene que ver con cuidar</p>	<p>En el estudio se ha visibilizado que aunque todavía hay una tendencia a relacionar conciliación con cuidado, cada vez más se están incorporando medidas que tienen que ver con la organización del tiempo personal y/o de ocio.</p>
<p>La incorporación de medidas de conciliación no es posible en tiempos de crisis</p>	<p>Se ha visto que la conciliación hay que verla como una oportunidad en tanto que puede generar empleo y es clave para la sostenibilidad de la sociedad.</p> <p>Además, es una estrategia de captación y retención del talento y de sustento de la competitividad de las empresas.</p>
<p>No es posible incorporar políticas de conciliación en empresas del sector industrial</p>	<p>Las empresas industriales están también inmersas en procesos de innovación tecnológica, acompañadas de cambios culturales y desde el punto de vista de la gestión de las personas para retener el talento y fomentar el desarrollo profesional de mujeres y hombres.</p>
<p>Cumplir la ley es conciliar</p>	<p>Las empresas han demostrado que la ley asienta las bases para que las organizaciones definan la gestión de la conciliación que quieren poner en marcha y por tanto es importante ir más allá de los mínimos legislativos</p>

6. RECOMENDACIONES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN FUTURAS

DIRIGIDAS A AGENTES SOCIALES Y ADMINISTRACIONES

- Promover entre el empresariado la idea de que las medidas de conciliación **no están únicamente dirigidas a las mujeres**, sensibilizando a los hombres en su uso.
- Facilitar información sobre vías de financiación** para la implementación de planes de conciliación en las empresas y el fomento de la conciliación corresponsable.
- Facilitar información sobre los recursos y servicios de apoyo** para la conciliación en la Comarca de Txorierri.
- Continuar realizando **acciones de sensibilización** (campañas, guías divulgativas, formación, etc.) dirigidas tanto al tejido productivo como al social, para favorecer la conciliación y corresponsabilidad.
- Promover **estrategias y compromisos locales para promover una organización social** corresponsable y los nuevos usos del tiempo, que involucren a empresas, Ayuntamientos, centros educativos, centros de salud, comercio y hostelería, entre otros.

Dirigidas a las empresas

- Formalizar el **compromiso de las direcciones de las organizaciones** con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en planes y programas de actuación. En la medida en que se establecen documentos por escrito se visibilizan aquellas acciones que van encaminadas a favorecer la conciliación rompiendo con el discurso del empresariado que, considera que es positiva para la plantilla y para la empresa pero no la incorpora en su estrategia de empresa.
- Conocer las necesidades específicas de las plantillas** (tanto mujeres como hombres) es fundamental para poder articular las medidas que se adecuen a esas necesidades.
- Comunicar internamente a las plantillas las medidas de conciliación** existentes con objeto de que se conozcan y se puedan utilizar
- Evaluar el uso de las medidas** para poder conocer el grado de uso de las mismas por parte de la plantilla y detectar posibles desequilibrios entre sexos.
- Incentivar la participación de los padres trabajadores en el ejercicio de sus derechos paternales** a través de acciones positivas para fomentar su corresponsabilidad.

LA CLAVE PARA MEJORAR LOS NIVELES DE COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS PASA POR LA RETENCIÓN DEL TALENTO A TRAVÉS DE LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA Y DE LA SATISFACCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES Y LA REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO IMPLICANDO A TODOS LOS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES