

**Presentación
estudio
*Incorporación de
políticas de
conciliación en
las empresas
navarras***



1. Introducción

Amedna (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra) ha realizado un estudio con la finalidad de saber el actual grado de conocimiento y el nivel de aplicación de las políticas de conciliación, tanto las incluidas dentro de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, como las voluntarias en Navarra así como las ayudas que demandan las empresas para afrontar los proyectos de conciliación.

Los datos obtenidos para la realización del estudio, se han recabado a través de encuestas telefónicas entre las empresas navarras, que han contestado al cuestionario planteado.

Estas encuestas han sido diseñadas tomando como referencia los puntos de interés indicados por Amedna.

2. Cálculo de la muestra sobre el universo muestral

El universo muestral trabajado para la realización de las encuestas asciende a:

- ❑ Empresas: 3.043 (volumen de la BBDD en referencia a empresas navarras con más de 5 trabajadores).

La segmentación realizada se ha configurado de la siguiente forma:

- ❑ Empresas:
 - Sector de actividad.
 - Volumen de empleados.
 - Zonas geográfica.

2. Cálculo de la muestra sobre el universo muestral

Detalle de encuestas realizadas:

Empresas		
Sectores	Nº de Encuestas	Error Muestral
Agrícola	12	10%
Automoción	35	10%
Comercio	38	10%
Construcción	110	10%
Industria	132	10%
Industria Alimentación	39	10%
Industria Textil	15	10%
Servicios	223	10%
Servicios Hostelería	50	10%
Transportes	34	10%
TOTAL	688	10%

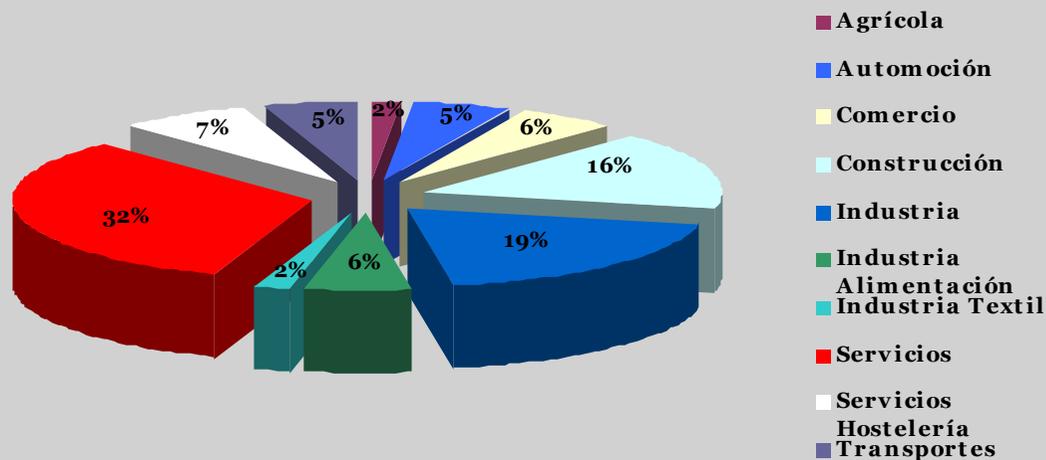
2. Cálculo de la muestra sobre el universo muestral

- El número total de encuestas se realizadas se ha previsto según la aplicación de la fórmula de cálculo de la muestra sobre el universo muestral.
- El número de encuestas cumplimentadas ha sido:
 - ✓ 688 encuestas a empresas.

1. ¿Cuál es el sector principal al que pertenece su empresa?

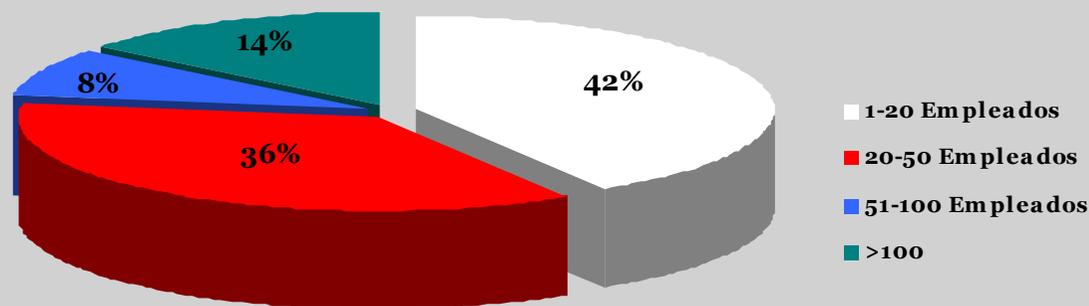
Un total de 688 empresas han contestado a esta pregunta obteniéndose los resultados reflejados más abajo:

- Sector Servicios: 32%
- Sector Industrial: 19%
- Sector Construcción: 16%
- Resto Sectores: 32%



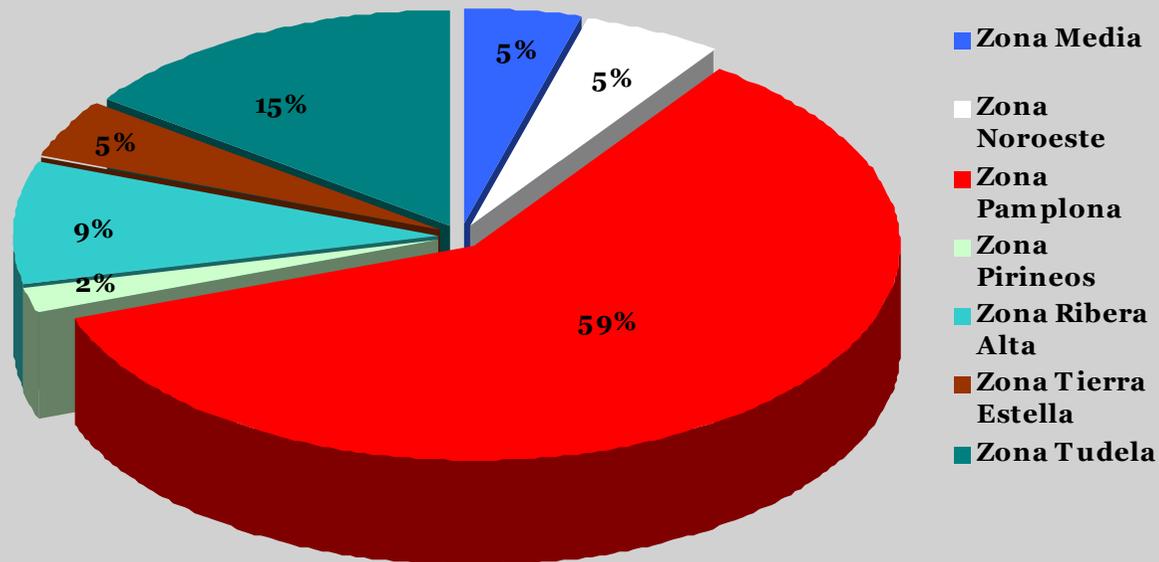
2. ¿Cuántas personas empleadas tiene su empresa?

El 42% de las empresas encuestadas manifiestan contar con una plantilla de entre 1 y 20 personas, el 36% de 20 a 50. El 8% de las empresas a las que se les ha realizado esta pregunta tienen entre 50 a 100 personas en plantilla y el 14% más de 100.



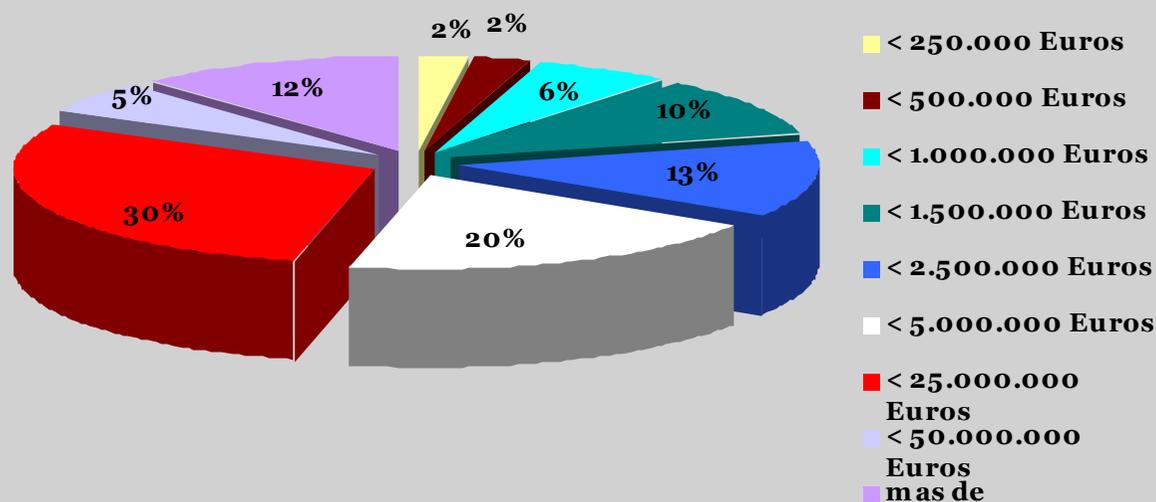
3. ¿En qué zona geográfica se ubica su empresa?

El 59% de las empresas a las que se ha realizado la encuesta están ubicadas en la zona de Pamplona. En Tudela se ubican el 15%. El resto se reparte por orden de importancia entre Ribera Alta, Noroeste, Zona Media, Tierra Estella y Pirineos.



4. ¿En qué tramo de facturación se encuentra su empresa?

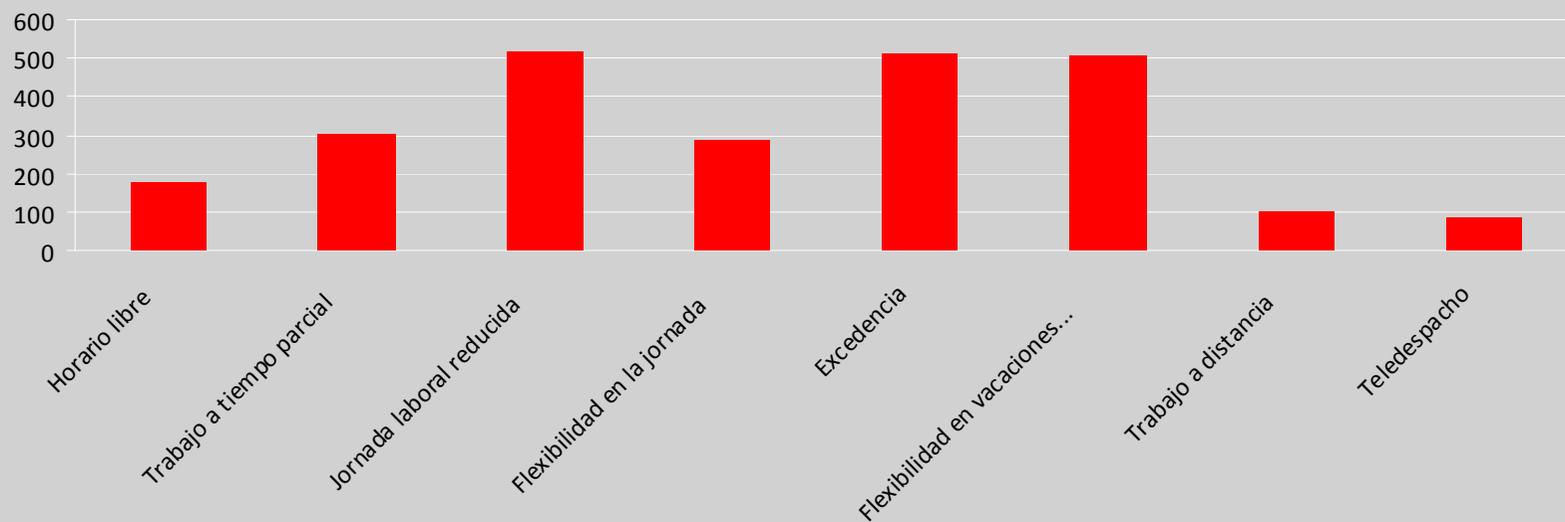
El 30% de las empresas a las que se ha realizado la encuesta se encuentran en el tramo de 5 a 25 millones de euros de facturación. El 20% de las empresas facturan entre 2.5 y 5 millones de euros.



5: ¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

5.1. Flexibilidad Laboral

Flexibilidad Laboral							
Horario libre	Trabajo a tiempo parcial	Jornada laboral reducida	Flexibilidad en la jornada	Excedencia	Flexibilidad en vacaciones cortas o días de permiso	Trabajo a distancia	Teledespacho
175	300	519	288	511	505	100	85
25,44%	43,60%	75,44%	41,86%	74,27%	73,40%	14,53%	12,35%



5. ¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

5.1. Flexibilidad Laboral

Las empresas encuestadas, además de las mencionadas, han apuntado medidas, que practican, encaminadas a la flexibilidad laboral:

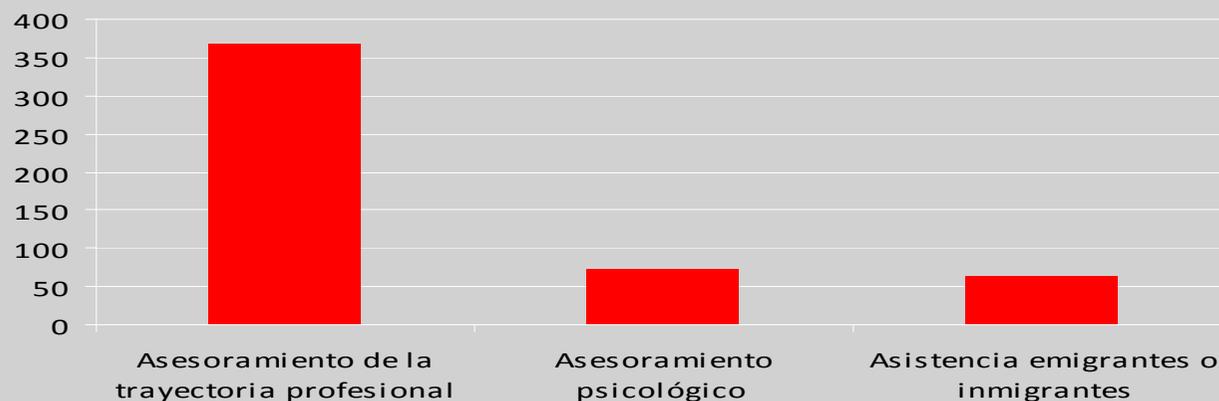
1. Acoplar periodos de disfrute vacacional a vacaciones escolares
2. Flexibilidad (en general)
3. Horario intensivo de mañana
4. Acuerdos entre empleados
5. Análisis personalizado de cada caso
6. Ayuda económica a empleados para trabajo a distancia
7. Presencia a través de nuevas tecnologías (móvil, correo electrónico, ordenador portátil)
8. Reducción de jornada sin reducción de salario los dos primeros años
9. Viernes tarde no se trabaja
10. Horario de verano

Las empresas consideran una medida de conciliación:
Prioridad en vacaciones a mujeres con hijos en periodo escolar

5. ¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

5.2. Apoyo y asesoramiento laboral

Apoyo y Asesoramiento Laboral		
Asesoramiento de la trayectoria profesional	Asesoramiento psicológico (para problemas sociales o psicológicos)	Asistencia para las familias de los empleados emigrantes o inmigrantes
367	73	63
53,34%	10,61%	9,16%



5. ¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

5.2. Apoyo y asesoramiento laboral

Otras medidas, de apoyo y asesoramiento laboral, que apuntan las empresas:

1. Empresa especializada para apoyar el asesoramiento y formación en idiomas
2. Beneficio en convenio con ciertas entidades para asesoramiento médico
3. Asesoría laboral

5. ¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

5.3. Servicios

Servicios				
Cuidados de niños pequeños y personas dependientes	Transporte	Restaurante (tickets, comedor, servicio restaurante...)	Centro de deporte	Agencia de viajes
15	80	133	21	46
2,18%	11,63%	19,33%	3,05%	6,69%



5. ¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

5.3. Servicios

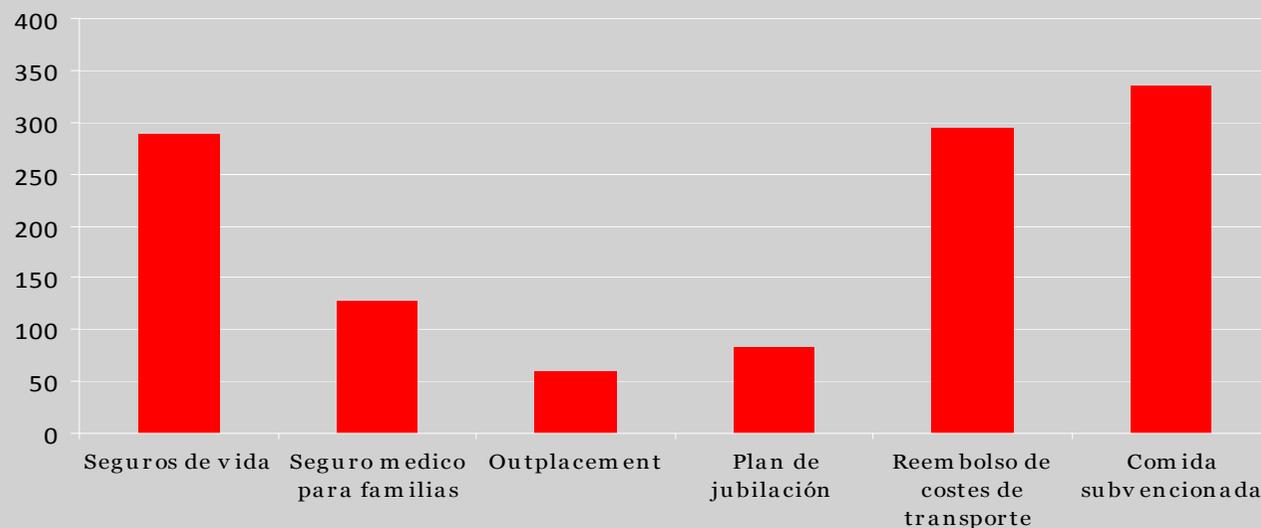
Otros servicios que las empresas encuestadas ofrecen a sus plantillas son:

1. Becas de Estudio
2. Centro de Educación
3. Descuento en medicina
4. Acuerdos con empresas que benefician al empleado
5. Descuento en compra de vehículos
6. Descuentos centros deportivos, centros estéticos, cines, moda, dentistas ...
7. Comedor
8. Enseñanza gratuita, transporte y comedor.
9. Disponibilidad de plazas de garaje
10. Acuerdos con empresas de seguros (coche, hogar ...)

5. ¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

5.4. Beneficios Extrasalariales

Beneficios Extrasalariales					
Seguros de vida	Seguro medico para familias	Outplacement	Plan de jubilación	Reembolso de costes de transporte	Comida subvencionada
289	127	59	82	294	336
42,01%	18,46%	8,58%	11,92%	42,73%	48,84%



5. ¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

5.4. Beneficios Extrasalariales

Otros beneficios extrasalariales que las empresas encuestadas ofrecen a sus plantillas son:

1. Paga de jubilación
2. Paga de 25 años de antigüedad
3. 80% de ticket (aparcamiento, transporte, comida ...)
4. Dietas
5. Seguros complementarios
6. Plus transporte
7. Descuentos en servicios médicos

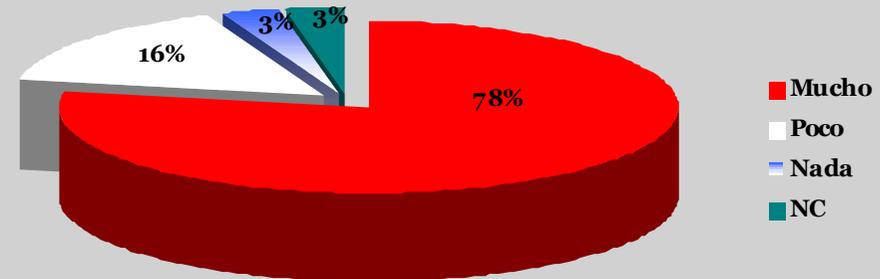
6. Desde la Dirección General de la empresa

6.1 Implicación desde Dirección

¿La dirección esta sensibilizada respecto a la necesidad de mantener el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar?

El 78,05% de las empresas manifiesta que la dirección está muy sensibilizada ante la necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

¿La dirección está sensibilizada respecto a la necesidad de mantener el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar?		
Opciones	Número de Empresas	Porcentaje
Mucho	537	78,05%
Poco	109	15,84%
Nada	21	3,05%
NC	21	3,05%
TOTAL	688	100,00%

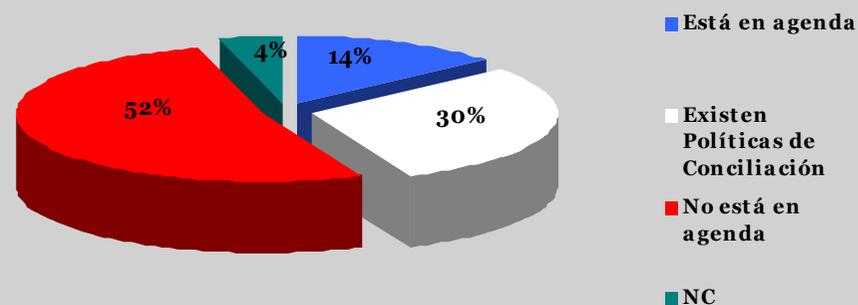


6.2 La conciliación como soporte estratégico empresarial

¿Desde Dirección en qué medida se recoge o se contempla la creación de políticas de conciliación que promuevan el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar?

El 52.47% de las empresas encuestadas manifiesta no tener previstas en agenda la implantación de políticas de conciliación.

¿Desde Dirección, en qué medida se recoge o se contempla la creación de políticas de conciliación que promuevan el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar?		
Opciones	Número de Empresas	Porcentaje
Está en agenda	95	13,81%
Existen Políticas de Conciliación	204	29,65%
No está en agenda	361	52,47%
NC	28	4,07%
TOTAL	688	100,00%



7. Cultura de la empresa

7.1 Dificultades para la no aplicación

¿Cuáles son las principales dificultades para la No Aplicación de las medidas de Conciliación?

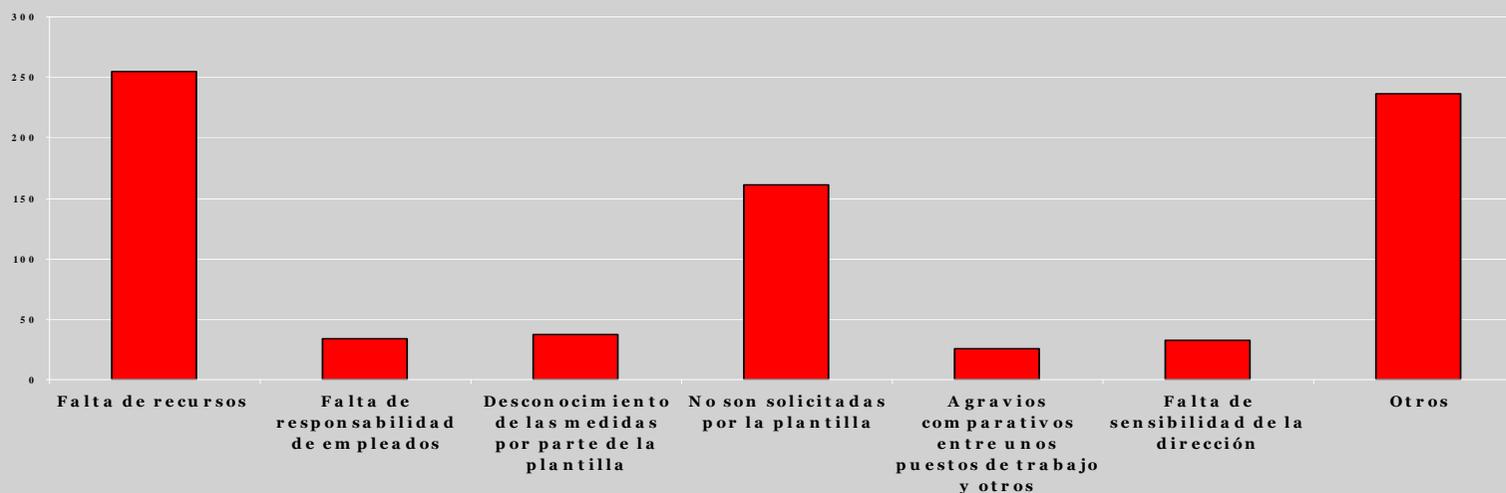
- ✓ 255 empresas, el 37,06% de las encuestadas, aluden como razón para la No Aplicación de medidas de conciliación la falta de recursos.
- ✓ 161 empresas, el 23,40%, indican que las medidas de conciliación no son solicitadas por la plantilla.
- ✓ En menor medida, las empresas encuestadas, mencionan motivos como:
 - ✓ Desconocimiento de las medidas por parte de la plantilla (5,38%)
 - ✓ Falta de responsabilidad del personal (4,94%)
 - ✓ Falta de sensibilidad de la dirección (4,65%)
 - ✓ Agravios comparativos entre unos puestos de trabajo y otros (3,78%)

7. Cultura de la empresa

7.1 Dificultades para la no aplicación

¿Cuáles son las principales dificultades para la No Aplicación de las medidas de conciliación?

¿Cuales son las principales dificultades para la no aplicación de las medidas de conciliación?						
Falta de recursos	Falta de responsabilidad de empleados	Desconocimiento de las medidas por parte de la plantilla	No son solicitadas por la plantilla	Agravios comparativos entre unos puestos de trabajo y otros	Falta de sensibilidad de la dirección	Otros
255	34	37	161	26	32	236
37,06%	4,94%	5,38%	23,40%	3,78%	4,65%	34,30%



7. Cultura de la empresa

7.1 Dificultades para la no aplicación

¿Cuáles son las principales dificultades para la No Aplicación de las medidas de conciliación?

Otras dificultades que las empresas encuestadas plantean en este estudio son:

1. Acuerdo entre empresa y trabajadores/as
2. Dificultad de aplicación en el sector
3. Coyuntura actual
4. Problemas organizativos
5. Turnicidad
6. Reciente creación
7. Conflictos entre compañeros
8. Acumulación de petición de horarios en la misma franja
9. Empresas pequeñas
10. Baja productividad
11. Análisis personalizado de casos

Uno de los motivos que manifiestan las empresas es que la Mayoría de empleados son hombres

7. Cultura de la empresa

7.2 Soluciones a las dificultades

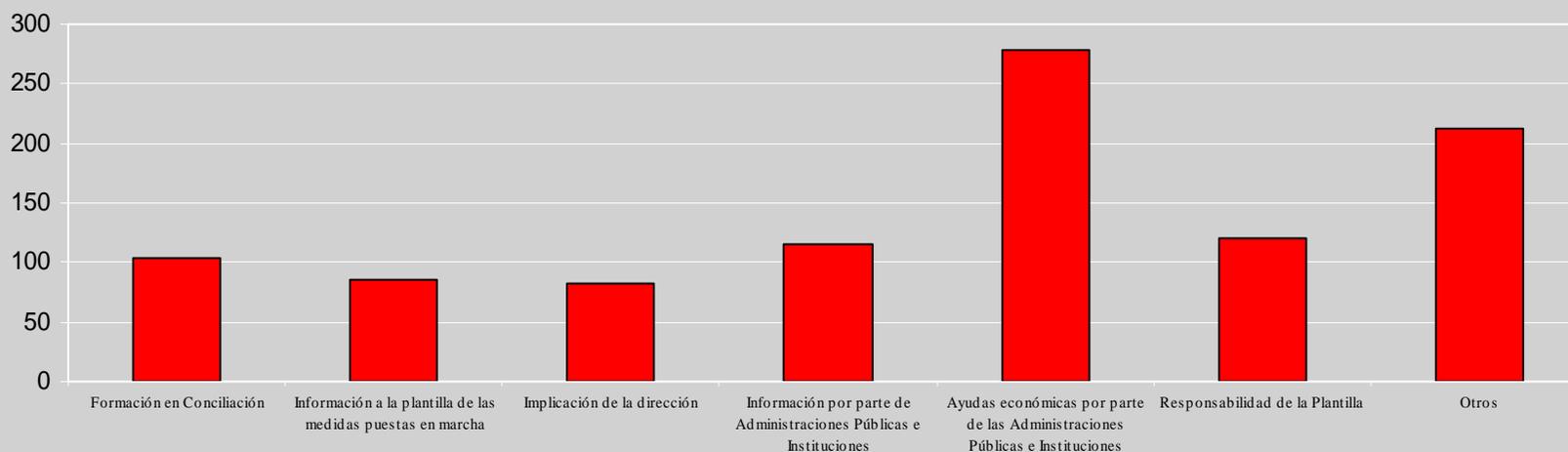
¿Cuáles serían las soluciones a estas dificultades?

- ✓ 278 empresas, el 40,41% de las encuestadas, piden ayudas económicas por parte de la administración pública.
- ✓ 116, el 16,86% de las empresas, demandan información por parte de la administración.
- ✓ 121 empresas, el 17,59%, aluden a la responsabilidad del personal como solución a las dificultades para la implantación de medidas de conciliación.
- ✓ El 15,12%, 104 empresas, plantean la formación en conciliación como posible solución a la dificultad para implantar políticas de conciliación.
- ✓ En menor medida, las empresas encuestadas, mencionan soluciones como:
 - ✓ Información a la plantilla de las medidas puestas en marcha (12,35%)
 - ✓ Implicación de la dirección (11,92%)

7. Cultura de la empresa

7.2 Soluciones a las dificultades

¿Cuales serían las soluciones a estas dificultades?						
Formación en Conciliación	Información a la plantilla de las medidas puestas en marcha	Implicación de la dirección	Información por parte de Administraciones Públicas e Instituciones	Ayudas económicas por parte de las Administraciones Públicas e Instituciones	Responsabilidad de la Plantilla	Otros
104	85	82	116	278	121	213
15,12%	12,35%	11,92%	16,86%	40,41%	17,59%	30,96%



7. Cultura de la empresa

7.2 Soluciones a las dificultades

¿Cuáles serían las soluciones a estas dificultades?

Otras soluciones que las empresas encuestadas plantean en este estudio son:

- Subvención con coste para la empresa (empresas con un mínimo % en reducciones de jornada o aplicación de medidas de conciliación demostrado)
- Complementar reducciones de jornada
- Equipo directivo femenino
- Acuerdos entre empresa y trabajadores
- Responsabilidad de los trabajadores
- Implicación de las plantillas
- Guarderías con mayor cobertura horaria
- Planificación de horarios

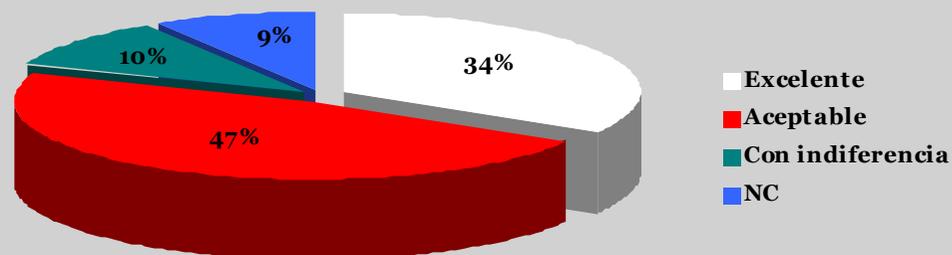
7. Cultura de la empresa

7.3 Acogida de las medidas

¿Qué acogida tienen por parte de los empleados las medidas de conciliación aplicadas en su empresa

El 47.09% de las empresas considera que sus empleados acogen las medidas de conciliación aplicadas como Aceptables y el 33.72% como Excelentes, únicamente un 10.32% lo hace con indiferencia.

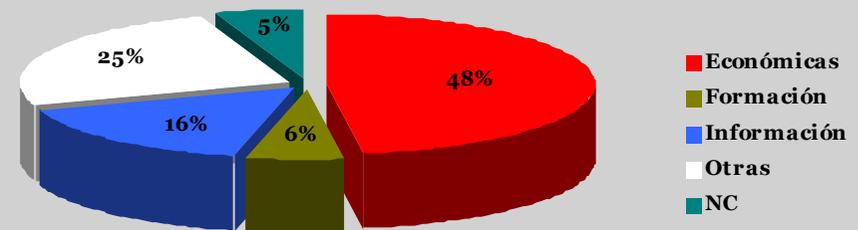
¿Qué acogida tienen por parte de los empleados las medidas de Conciliación aplicadas en su empresa?		
Opciones	Número de Empresas	Porcentaje
Excelente	232	33,72%
Aceptable	324	47,09%
Con indiferencia	71	10,32%
NC	61	8,87%
TOTAL	688	100,00%



8. ¿Qué tipo de ayudas considera imprescindibles para la puesta en marcha de planes de conciliación?

El 47.67% de las empresas encuestadas demanda ayudas económicas para implementar Planes de Conciliación.

¿Que tipo de ayudas considera imprescindibles para la puesta en marcha de Planes de Conciliación?		
Opciones	Número de Empresas	Porcentaje
Económicas	328	47,67%
Formación	41	5,96%
Información	110	15,99%
Otras	172	25,00%
NC	37	5,38%
TOTAL	688	100,00%



8. ¿Qué tipo de ayudas considera imprescindibles para la puesta en marcha de planes de conciliación?

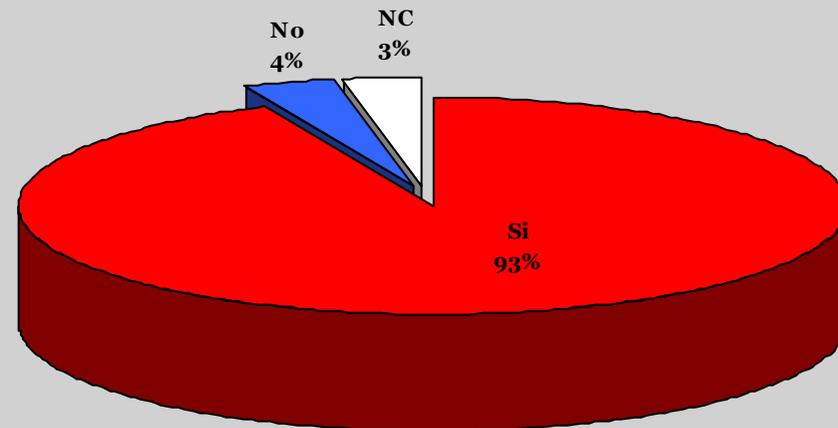
Otras ayudas que las empresas encuestadas plantean en este estudio son:

- Flexibilidad en las leyes
- Educación en la igualdad
- Subvenciones para excedencias
- Horarios racionales
- Cambio cultural

9. ¿Considera que el cambio social lleva consigo la necesidad de implantar medidas de conciliación?

El 93,31% de las empresas encuestadas consideran que el cambio social lleva consigo la implantación de medidas de conciliación y únicamente el 3,63% de las empresas no lo consideran necesario.

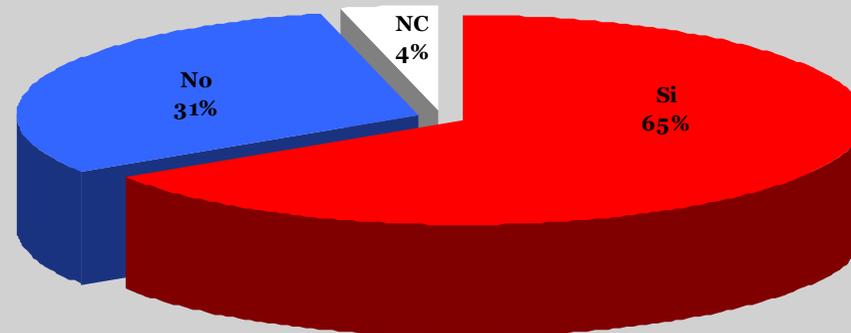
¿Considera que el cambio social lleva consigo la necesidad de la implantación de Medidas de Conciliación?		
Opciones	Número de Empresas	Porcentaje
Si	642	93,31%
No	25	3,63%
NC	21	3,05%
TOTAL	688	100,00%



10. En el actual momento socioeconómico, ¿ve como un problema implantar medidas de conciliación?

El 65,70% de las empresas encuestadas ven como un problema la implantación de Medidas de Conciliación en el actual momento económico.

En el actual momento económico ¿Ve como un problema el implantar Medidas de Conciliación?		
Opciones	Número de Empresas	Porcentaje
Si	452	65,70%
No	210	30,52%
NC	26	3,78%
TOTAL	688	100,00%



10. En el actual momento socioeconómico, ¿ve como un problema implantar medidas de conciliación?

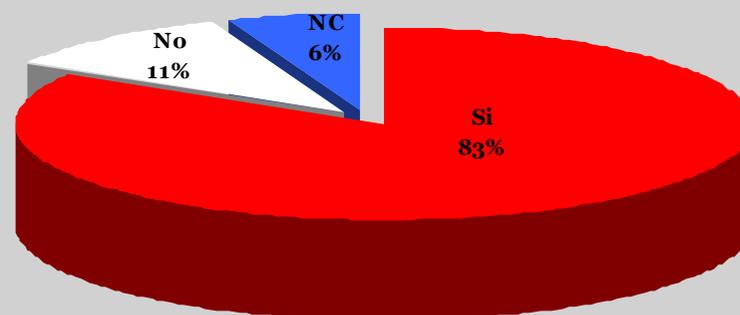
Las empresas encuestadas manifiestan que los motivos por los que, en el actual momento económico, ven como un problema el implantar medidas de conciliación son los siguientes:

- Crisis económica
- Mayor tasa de desempleo
- Disminución de la producción
- Reducción de personal.

11. ¿Ve necesario la implantación de estas medidas para una mejor gestión de los RR.HH.?

La mayor parte de las empresas que han participado en el estudio, un 83,58%, manifiestan la necesidad de la implantación de las medidas de conciliación para una mejor gestión de los RR.HH.

¿Ve necesaria, la implantación de estas medidas, para una mejor gestión de los RRHH?		
Opciones	Número de Empresas	Porcentaje
Si	575	83,58%
No	73	10,61%
NC	40	5,81%
TOTAL	688	100,00%



12. ¿Qué demandaría a asociaciones públicas y entidades sociales para el desarrollo de la conciliación?

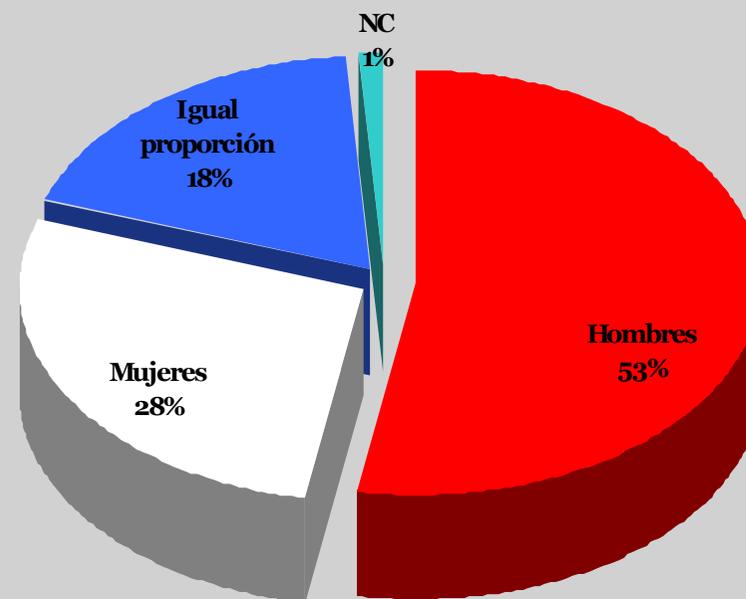
Las empresas encuestadas demandan las siguientes medidas a las asociaciones públicas y entidades sociales:

- Ayudas económicas, subvenciones, apoyos para la contratación.
- Formación gratuita, información e inclusión en los planes educativos.
- Modificación de la normativa laboral así como respaldo legislativo.
- Concienciación, flexibilidad ,sensibilidad y compromiso de las Asociaciones Públicas y Entidades Sociales

13. ¿La plantilla de su empresa está compuesta mayoritariamente por?

El 52.76% de las empresas encuestadas indica que sus plantillas están conformadas principalmente por hombres

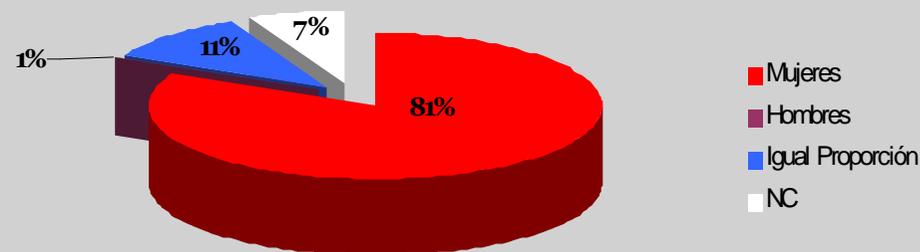
Sexo Empleados		
Opciones	Número de Empresas	Porcentaje
Hombres	363	52,76%
Mujeres	190	27,62%
Igual proporción	127	18,46%
NC	8	1,16%
TOTAL	688	100,00%



14. ¿Quién se acoge mayoritariamente a planes o medidas de conciliación en su empresa?

Como en el año 2009 las empresas, cuya plantilla está formada mayoritariamente por mujeres, son aquellas que más medidas de conciliación aplican.

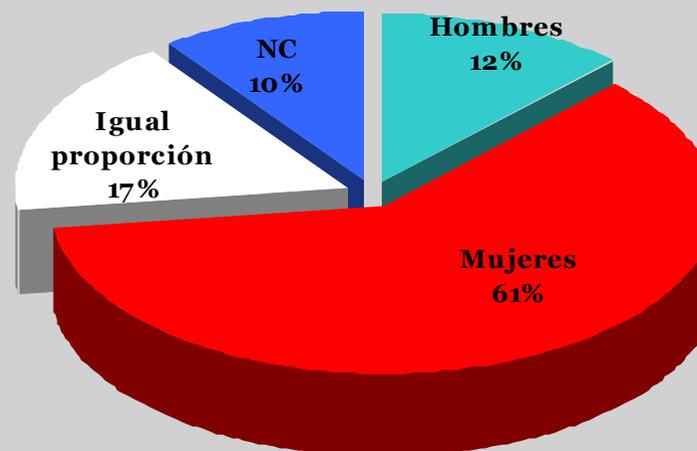
Sexo Empleados vs Medidas de Igualdad		
Opciones	Número de Empresas	Porcentaje
Mujeres	156	82,11%
Hombres	1	0,53%
Igual Proporción	20	10,53%
NC	13	6,84%
TOTAL	190	100,00%



14. ¿Quién se acoge mayoritariamente a planes o medidas de conciliación en su empresa?

En la misma tendencia que lo revelado en el estudio de 2009, la mayor parte del personal que se acoge a las medidas de conciliación son mujeres, concretamente el 60.32%.

¿Quién se acoge mayoritariamente a Planes o Medidas de Conciliación en su empresa ?		
Opciones	Número de Empresas	Porcentaje
Hombres	85	12,35%
Mujeres	415	60,32%
Igual proporción	119	17,30%
NC	69	10,03%
TOTAL	688	100,00%



Análisis de resultados

- Estamos asistiendo a un momento social en el que se percibe un incremento de la sensibilización en materia de conciliación de la vida laboral y personal en todos los ámbitos. La empresa, como uno de los principales agentes sociales, es consciente de ello y comienza a ver como una necesidad prioritaria el irse adaptando a esta nueva situación.
- Pese a esto, la conciliación se sigue viendo y asociando como un tema que afecta a las mujeres y especialmente mujeres con hijos. No obstante, también existen indicios que reflejan que la necesidad de conciliación se extiende a todo el conjunto de trabajadores y trabajadoras.
- La empresa navarra y, sobre todo, la pyme y micropyme está sufriendo duramente las consecuencias de la crisis económica a todos los niveles. Por este motivo, se reflejan dificultades derivadas de la falta de información y formación en esta materia principalmente a la hora de implantar planes de conciliación ya que se sigue asociando conciliación como un coste empresarial y no como una inversión.

Análisis de resultados

- Asimismo, la situación económica actual lleva aparejada cierta inseguridad y desmotivación en las organizaciones, lo que provoca que se posterguen la implantación de medidas en conciliación ya que la implicación de las plantillas es menor en este sentido.
- En el estudio detallado de los resultados obtenidos se destaca que las medidas de conciliación que vienen definidas por ley son las más utilizadas en las empresas. No obstante, la flexibilidad en la jornada y la flexibilidad en la elección de vacaciones son medidas voluntarias y muy extendidas en la pyme navarra.
- Cabe destacar que el trabajo a distancia y el teledespacho (smartphones, videoconferencias, etc.) están cada vez más asentados en las organizaciones empresariales. Así lo confirman el 26,88% de las empresas encuestadas.

Análisis de resultados

- Todas las empresas, en mayor o menor medida, ponen en práctica medidas de conciliación. Pero el hecho de que no estén normalizadas dentro de la empresa provoca su desconocimiento general y la proliferación de acuerdos privados entre las partes (trabajador-empleador). Esto puede provocar una desconfianza por ambas partes a la hora de una implantación generalizada.
- Algunas empresas siguen asociando conciliación con mujeres y maternidad. Así se ha plasmado al indicar que una medida de conciliación es dar prioridad a las mujeres con hijos en edad escolar a la hora de elegir vacaciones. Esta situación, realizada para mejorar la situación de algunas trabajadoras, puede provocar tensiones en el clima laboral.

Análisis de resultados

- Las medidas de apoyo y asesoramiento laboral están especialmente implementadas en las empresas, fundamentalmente el asesoramiento en la trayectoria profesional que se materializa en la formación continua, planes de carrera, etc. En concreto, la formación en idiomas es de las medidas más destacadas. El asesoramiento psicológico es otra medida que cada vez tiene más presencia en las organizaciones. También se observa que las empresas llegan a acuerdos de colaboración con otras entidades de la rama médica para ofrecer servicios ventajosos.
- Los servicios relacionados con restaurante, comedor, tickets descuento y las ayudas en transporte suponen un 30,96% de empresas que las aplican. Por lo que se observa, de forma clara, cómo se facilitan servicios para acceder al puesto de trabajo y optimizar los descansos para comer.



Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra
Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkarte



Análisis de resultados

- Además de estas medidas que se pueden materializar de diferentes formas (comedor, comida subvencionada, reembolso de costes de transporte, etc.) también se destaca que un 42,01% de las empresas encuestadas tienen contratados seguros de vida para sus plantillas. Algunas empresas siguen manteniendo medidas tradicionales como la paga de jubilación, paga extraordinaria a los 25 años de antigüedad, etc.
- Se observa, positivamente, que el 78,05% de las empresas tienen direcciones generales muy sensibilizadas con la implantación de medidas de conciliación. El cambio social, el relevo generacional y las nuevas políticas de gestión de RR.HH. priorizan estas medidas como forma óptima de la gestión del talento y, por lo tanto, de la gestión empresarial.

Análisis de resultados

- El 43,46% de las empresas afirman que disponen de políticas de conciliación o tienen previsto implantarlas en agenda. De esta forma, se pone de manifiesto el esfuerzo y la implicación que realizan las empresas por introducir nuevos modelos de gestión y adecuarse a las necesidades personales de sus plantillas. Esto conlleva un cambio en la cultura empresarial que está impregnando todos los ámbitos.
- Pese a esta nueva realidad todavía existen dificultades para la implantación de medidas de conciliación. Las empresas manifiestan diversas causas como el origen de estas dificultades, entre las que destaca la falta de recursos, pero también son significativas otras como la falta de comunicación interna que deriva en el desconocimiento de las medidas y la falta de responsabilidad de la plantilla. También se alude a que no son solicitadas por las plantillas que viene derivado de la falta de sensibilización por parte de la sociedad. Se pone de relieve los agravios comparativos que pueden generar estas medidas entre unos puestos de trabajo y otros. Asimismo, se ha observado que las empresas que cuentan con mayor número de hombres en plantilla piensan que no es necesario implantar medidas de conciliación.

Análisis de resultados

- Conscientes de estas dificultades las empresas reflejan sus posibles soluciones. Un 31,98 demandan información y formación a la vez que un 40% demanda ayudas económicas a las administraciones.
- Concretamente a las administraciones públicas se les solicita subvenciones a las empresas que demuestren que están aplicando medidas en conciliación, complementar las reducciones de jornada, guarderías con mayor cobertura horaria, la racionalización de horarios y educación en igualdad, entre otras.
- Dentro de la gestión empresarial se demanda mayor implicación y responsabilidad de las plantillas, la realización de acuerdos entre la empresa y la totalidad de trabajadores/as y que en los equipos directivos haya mayor presencia femenina.

Análisis de resultados

- Un 57,41% de las empresas encuestadas manifiesta que sus plantillas acogen las medidas de conciliación como aceptables o con indiferencia, lo que es reflejo del desconocimiento que tienen los trabajadores/as sobre cómo puede incidir en su situación el disfrute de dichas medidas.
- El 52% de las empresas encuestadas tienen mayoritariamente en sus plantillas hombres frente al 27,62% que tienen mayoritariamente mujeres. En cambio, el 61% de las personas que se acogen a las medidas de conciliación son mujeres.
- Es destacable que las empresas cuya plantilla está formada mayoritariamente por mujeres son aquellas en las que más medidas de conciliación se aplican.

Análisis de resultados

- Uno de los datos más relevantes de este estudio es que el 93,31% de las empresas consideran que estamos inmersos en un claro cambio social que lleva consigo la implantación de medidas de conciliación. Esto es un destacable reflejo de que la empresa, como agente social y transmisor de cultura, se hace eco de las nuevas demandas sociales y es consciente de la necesidad de adaptación a estas nuevas tendencias.
- No obstante, el actual momento económico que lleva consigo una mayor tasa de desempleo, reducción de personal, etc. hace más difícil el que muchas empresas asuman en la actualidad la implantación de medidas de conciliación.
- En este sentido, un 83,58% de las empresas ve como fundamental la implantación de medidas de conciliación para la mejor gestión de los recursos humanos.

Análisis de resultados

- A la luz de estos resultados, es el momento de pararse a reflexionar y ver en qué medida pueden colaborar y trabajar, conjuntamente, las administraciones públicas y entidades sociales para poder facilitar a las empresas navarras las herramientas que necesitan a la hora de incorporar novedades en la gestión de la conciliación en sus organizaciones.
- En este estudio se pone de relieve la disposición de trabajo para poder lograr estos nuevos objetivos que la sociedad demanda. Con todo ello, se logrará una mejora social, cultural y productiva que incida en un entorno que lidere los procesos y proyectos del futuro.



Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra
Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkarte



Conclusiones

- ✓ La sensibilidad de la dirección de las empresas ha mejorado en el año 2010 respecto al 2009, concretamente 6,38 puntos.
- ✓ En la misma línea del año 2009, en el estudio realizado en 2010 el 52.47% de las empresas afirman no tener prevista en agenda la aplicación de medidas de conciliación.
- ✓ En la edición del año 2010, se ha contactado con empresas de mayor tamaño y mayor facturación que en las de 2009, esto hace que medidas de flexibilidad, asesoramiento y servicios tengan mayor presencia.
- ✓ El 37,06% de las empresas encuestadas mencionan la **Falta de Recursos** como la principal razón que dificulta la aplicación de medidas de conciliación.
- ✓ En el año 2009, también las empresas navarras aludieron a la falta de recursos, concretamente a la dificultad para complementar las jornadas reducidas.

Conclusiones

- ✓ El 40,41% de las empresas encuestadas demandan **Ayudas Económicas, Subvenciones y Apoyos para la Contratación** por parte de la **Administración Pública** para poder acometer la implantación de medidas de conciliación.
- ✓ El cambio social trae implícito la adopción de planes y medidas de conciliación como lo afirman la mayoría de las empresas que conforman este estudio (93,31%). En el estudio realizado en 2009, el 36.81% de las empresas encuestadas consideraron que en las estrategias competitivas de sus empresas debían incluir un plan de conciliación.
- ✓ El actual momento económico dificulta, en sí mismo, la aplicación de planes y medidas de conciliación, así lo corroboran el 65,70% de las empresas encuestadas.
- ✓ En la misma tendencia de lo revelado en el estudio de 2009, la mayor parte de las personas que se acogen a las medidas de conciliación son mujeres, concretamente el 60.32%.

Conclusiones generales

- ✓ En la misma línea de las conclusiones extraídas en el estudio de 2009, también en 2010, se trata de plantear la conciliación desde el punto de vista de la inversión y no del coste.
- ✓ La conclusión más importante de este estudio y la que empuja a seguir trabajando en la conciliación es que una empresa que apuesta por la implantación de Medidas de Conciliación, es una empresa que trabaja por:
 - ✓ Mayor **rendimiento** del factor humano
 - ✓ Mayor **calidad de vida de los trabajadores**
 - ✓ **Adecuación al Cambio Social**
 - ✓ Mayor **competitividad en el mercado**

Agradecimientos

Este estudio ha sido promovido e impulsado por Amedna. Se ha llevado a cabo gracias al convenio suscrito entre la Confederación de Empresarios de Navarra y el Servicio Navarro de Empleo con la co-financiación del Fondo Social Europeo.

El desarrollo técnico ha sido ejecutado por Vialogar.