

Estudio Medidas de Conciliación y Políticas de Igualdad LO 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

**Asociación de Mujeres Empresarias y
Directivas de Navarra**



amedna
neeze

Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra

Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkarte

1. Introducción

Amedna (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra), dentro del convenio suscrito con la Confederación de Empresarios de Navarra y el Servicio Navarro de Empleo, ha realizado un estudio con la finalidad de saber el actual grado de conocimiento y el nivel de aplicación de las políticas de conciliación en Navarra tanto las incluidas dentro de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* como las de implantación voluntaria.

Por este motivo, se ha realizado un estudio entre tres colectivos de la Comunidad Foral:

- Empresas: Aplicación de políticas de conciliación.
- Asesorías: Conocimiento de la Ley de Igualdad y asesoramiento a las empresas sobre la aplicación de las políticas de conciliación.
- Estudiantes: Futuras generaciones que se incorporarán al mercado laboral (conocimiento de sus demandas y preferencias ante un puesto de trabajo)

Los datos obtenidos para la realización del estudio, se han recabado a través de encuestas telefónicas entre las empresas y asesorías navarras, que han contestado al cuestionario planteado. En el caso del estudiantado las encuestas se han realizado de manera presencial y vía Internet.

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



2. Cálculo de la muestra sobre el universo muestral

Los universos muestrales trabajados para la realización de las encuestas ascienden a:

- Empresas: 3.043
- Asesorías: 359
- Estudiantes: Población estudiantil de las dos universidades de Navarra (Universidad de Navarra y Universidad Pública de Navarra) e Instituto Cuatro Vientos.

La segmentación realizada en cada sector de población se ha configurado de la siguiente forma:

- Empresas:
 - Sector de actividad
 - Volumen de empleados
 - Zonas geográfica
- Asesorías:
 - Asesorías laborales/contables.
- Estudiantes:
 - Centro
 - Titulación

2. Cálculo de la muestra sobre el universo muestral

Detalle de encuestas realizadas:

EMPRESAS		
Sector	Nº Encuestas	Error Muestral
Agrícola	24	10%
Automoción	25	10%
Comercio	30	10%
Construcción	112	10%
Industria	168	10%
Industria Alimentación	41	10%
Servicios	263	10%
Servicios Hostelería	31	10%
Transporte	26	10%
TOTAL	720	10%
ASESORIAS		
Asesorias	124	10%
ESTUDIANTES		
Cuatro Vientos	184	>10%
Conservatorio	1	>10%
UNAV	41	>10%
UPNA	102	>10%
TOTAL	328	>10%

2. Cálculo de la muestra sobre el universo muestral

El número total de encuestas 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:

- 720 encuestas a empresas
- 124 encuestas a asesorías
- 329 encuestas a estudiantes

Se han cumplimentado el 80% del total de encuestas previstas en el caso de las empresas y asesorías y una muestra representativa en el caso de la población estudiantil.

Estudio medidas de conciliación y políticas de igualdad en empresas

amedna
neeze

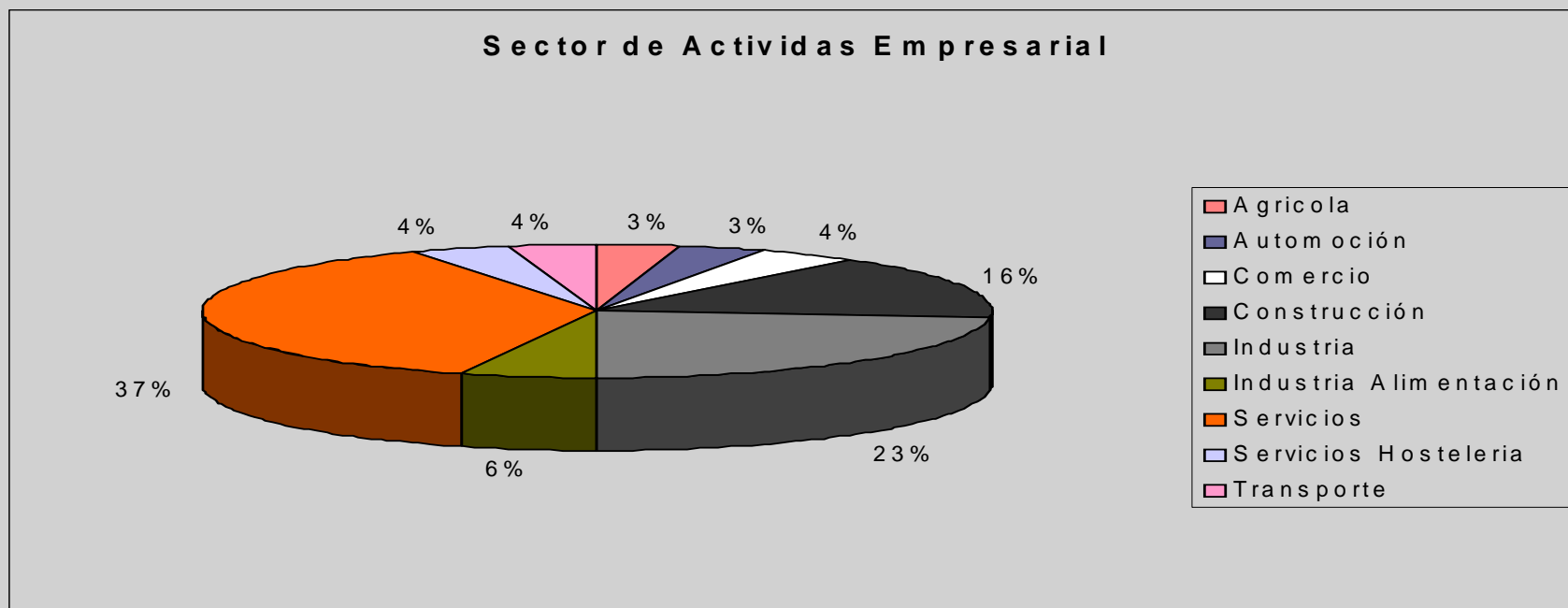
Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra

Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkarte

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

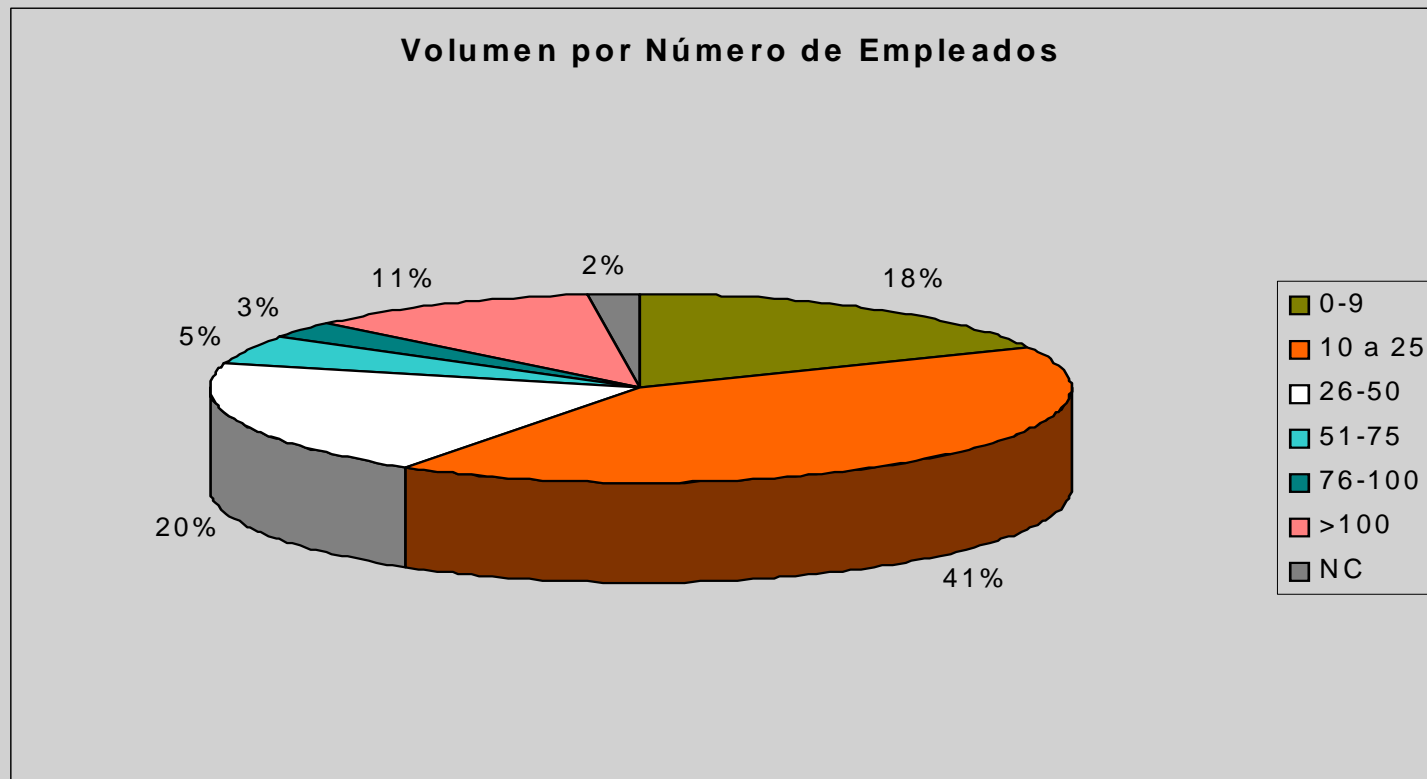
Un total de 720 empresas han contestado a esta pregunta obteniéndose los resultados reflejados más abajo:

- Sector Servicios: 36%
- Sector Industrial: 23%
- Sector Construcción: 15%
- Resto Sectores: 24%



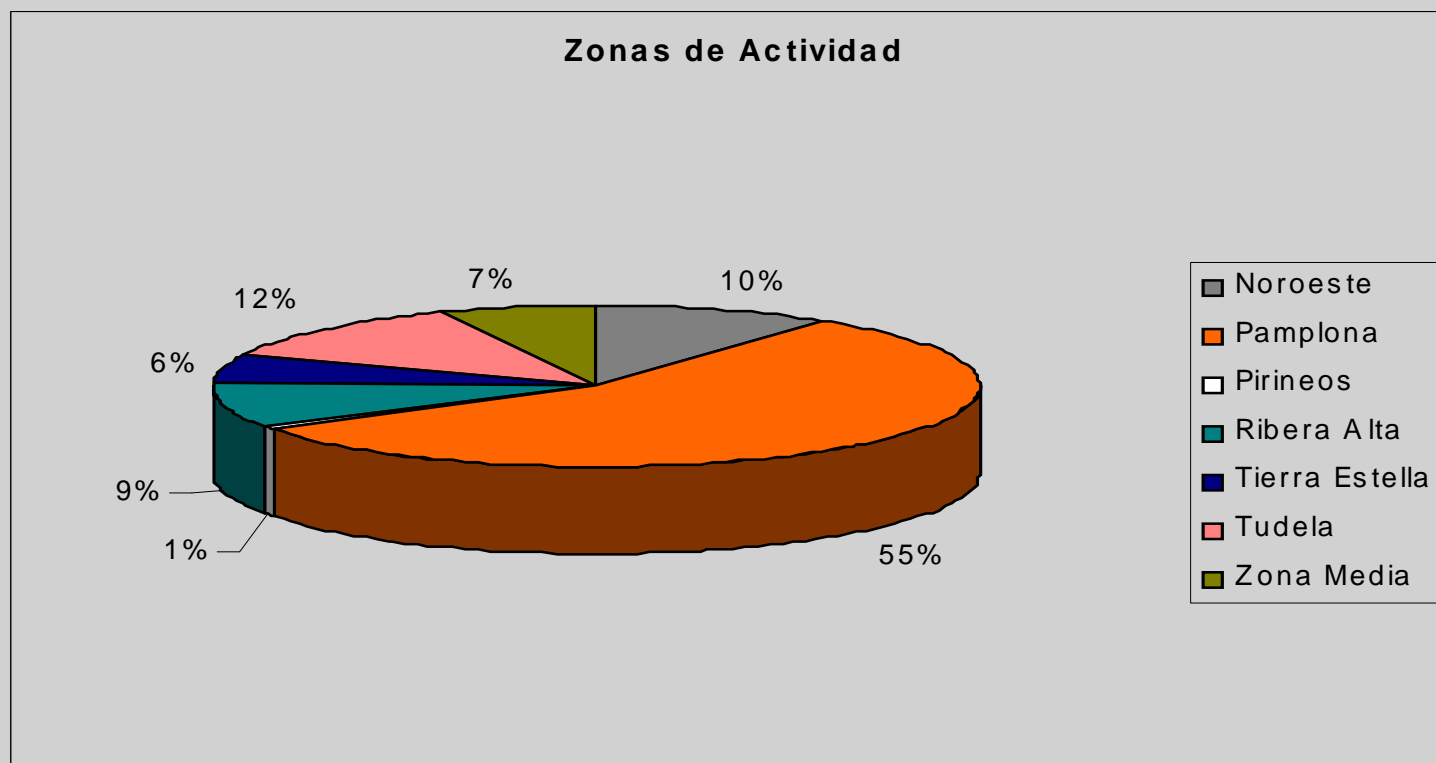
¿Cuántas personas empleadas tiene su empresa?

El 59% de las empresas encuestadas manifiestan contar con una plantilla de entre 0 y 25 personas, el 20% de 26 a 50. El 19% de las empresas a las que se les ha realizado esta pregunta tienen más de 50 personas en plantilla.



¿En qué zona geográfica se ubica su empresa?

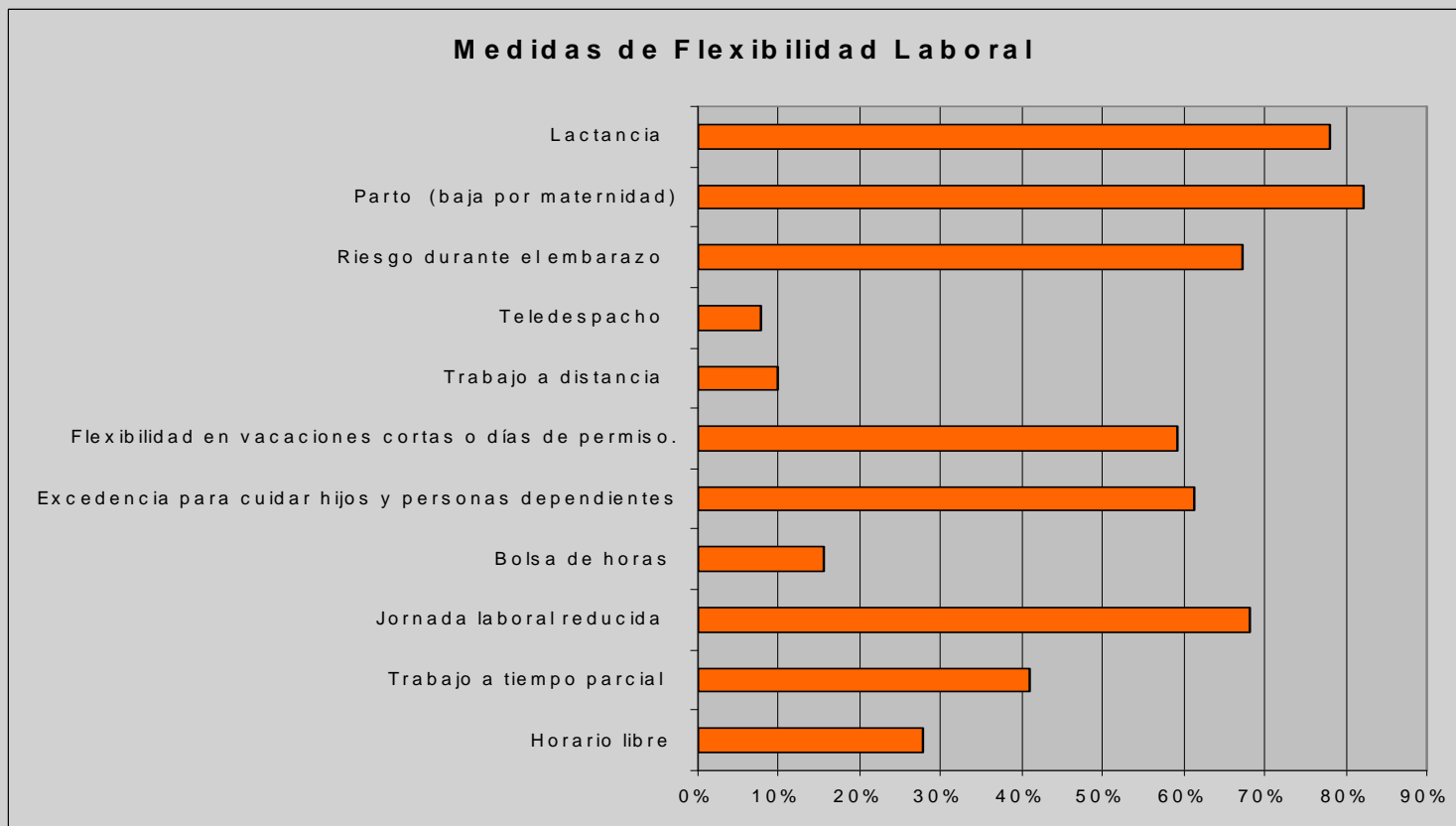
El 55% de las empresas a las que se ha realizado la encuesta están ubicadas en la zona de Pamplona. En Tudela se ubican el 12%. El resto se reparte por orden de importancia entre Noroeste, Ribera Alta, Zona Media, Tierra Estella y Pirineos.



¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

Flexibilidad Laboral

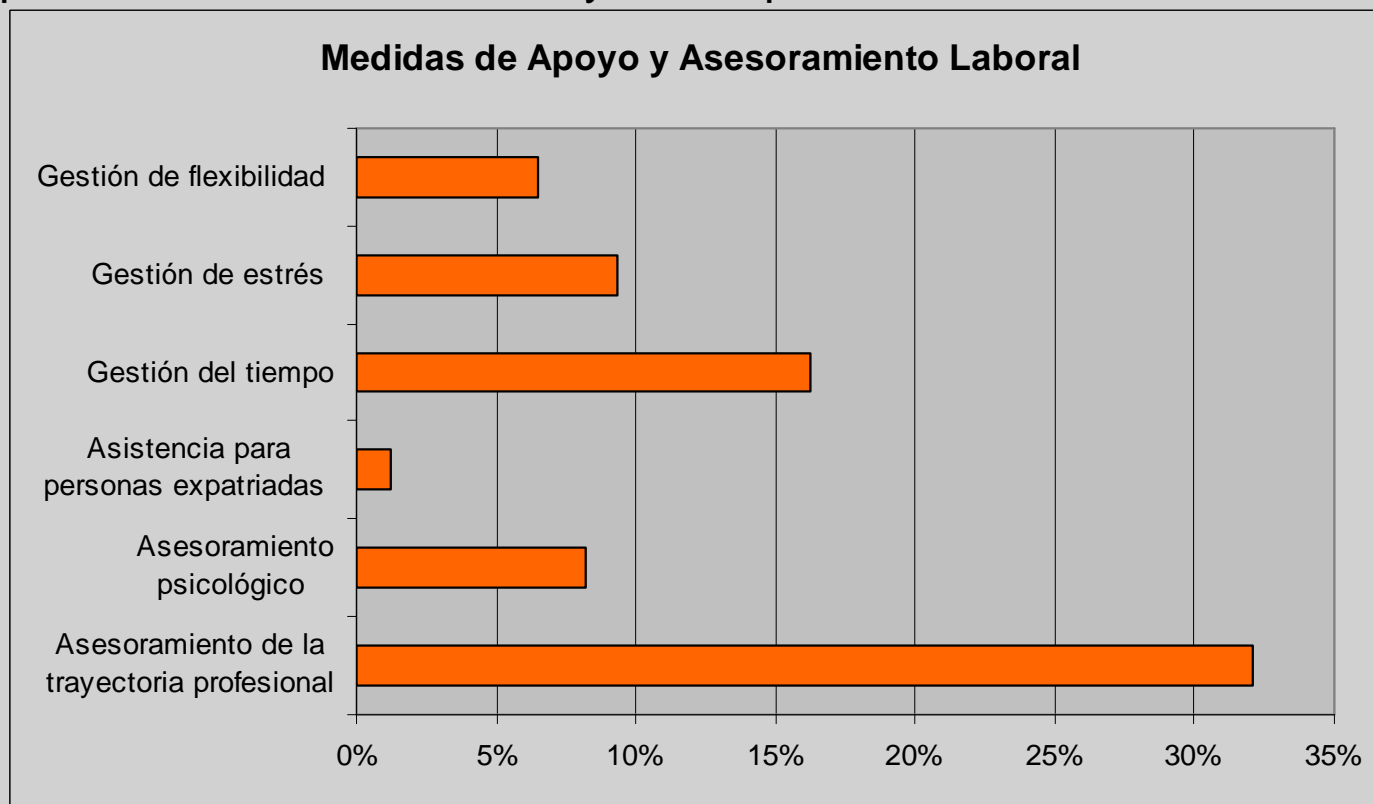
En cuanto a Flexibilidad Laboral las medidas más aplicadas son:



¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

Apoyo y asesoramiento laboral

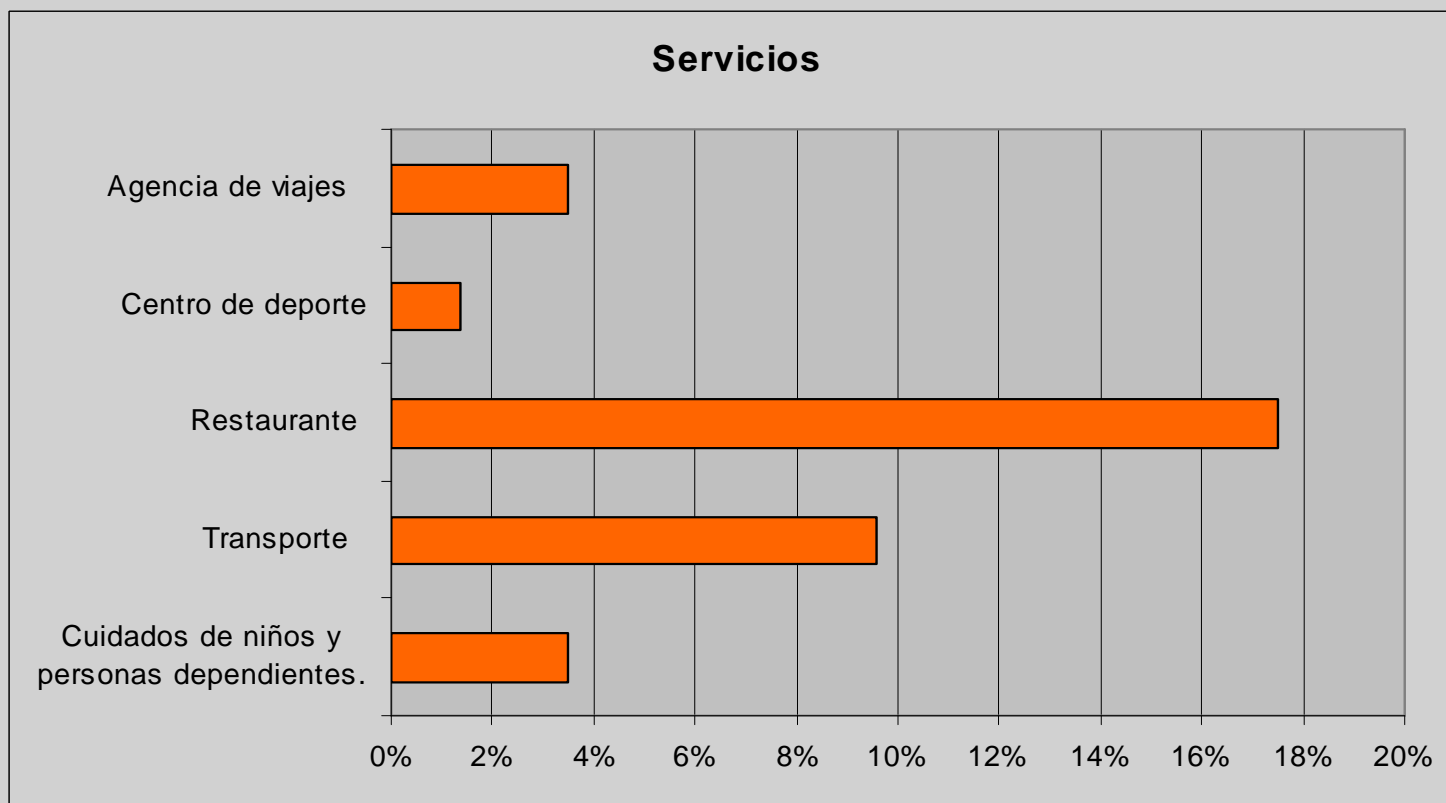
En esta área el 32,08% de las empresas encuestadas expresan asesorar a sus plantillas en cuanto a su trayectoria profesional.



¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

Servicios

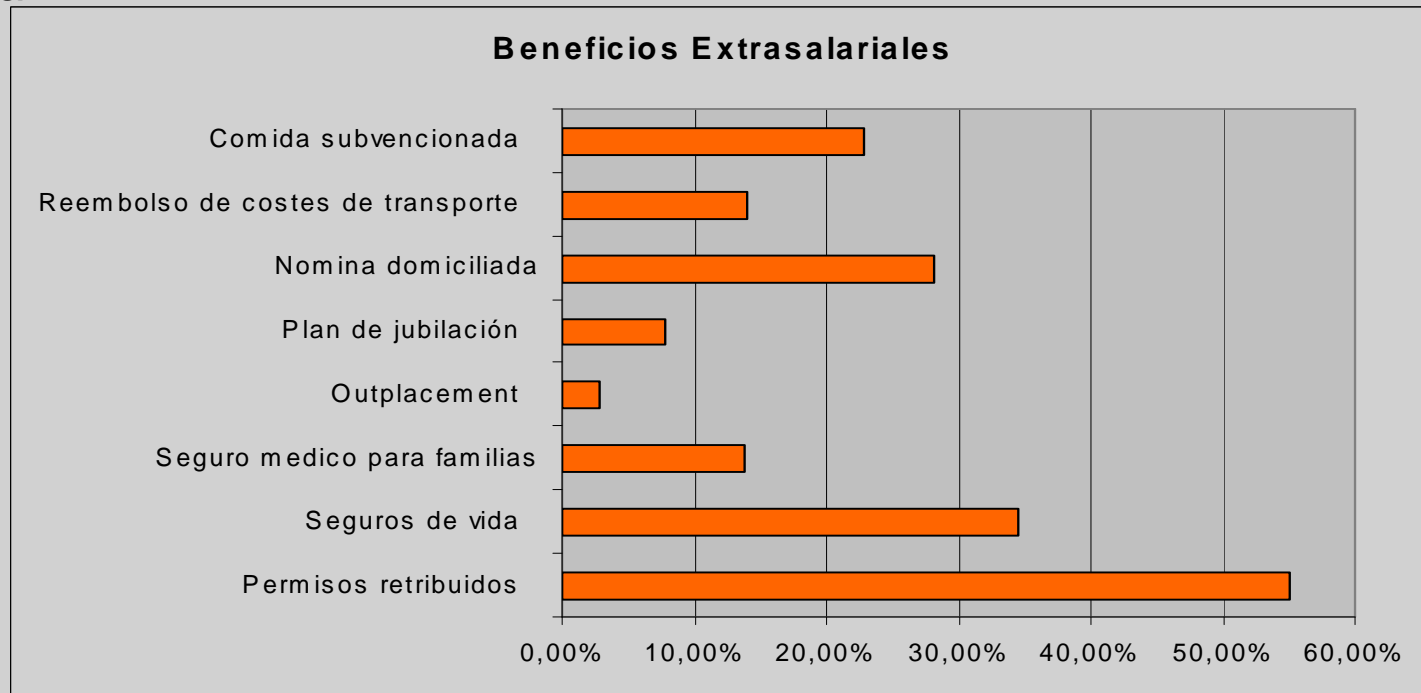
El 17.5% de las empresas encuestadas oferta el servicio de restaurante a sus plantillas



¿Qué medidas de conciliación se aplican en su empresa?

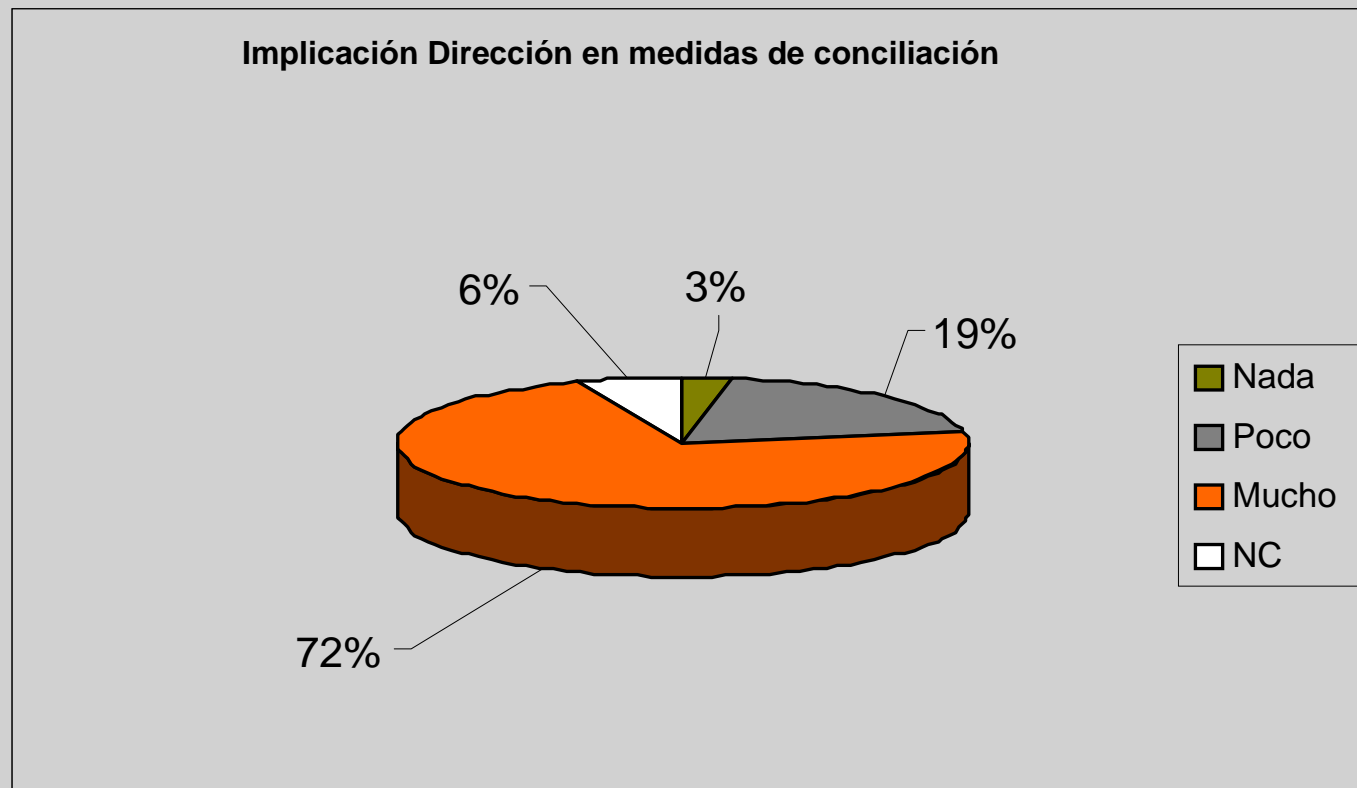
Beneficios extrasalariales

El 55% de las empresas encuestadas manifiesta que sus plantillas disfrutan de los permisos retribuidos que marca la Ley, 34,58% proporcionan a sus empleados seguros de vida y el 28.19% ventajas por la domiciliación de nómina.



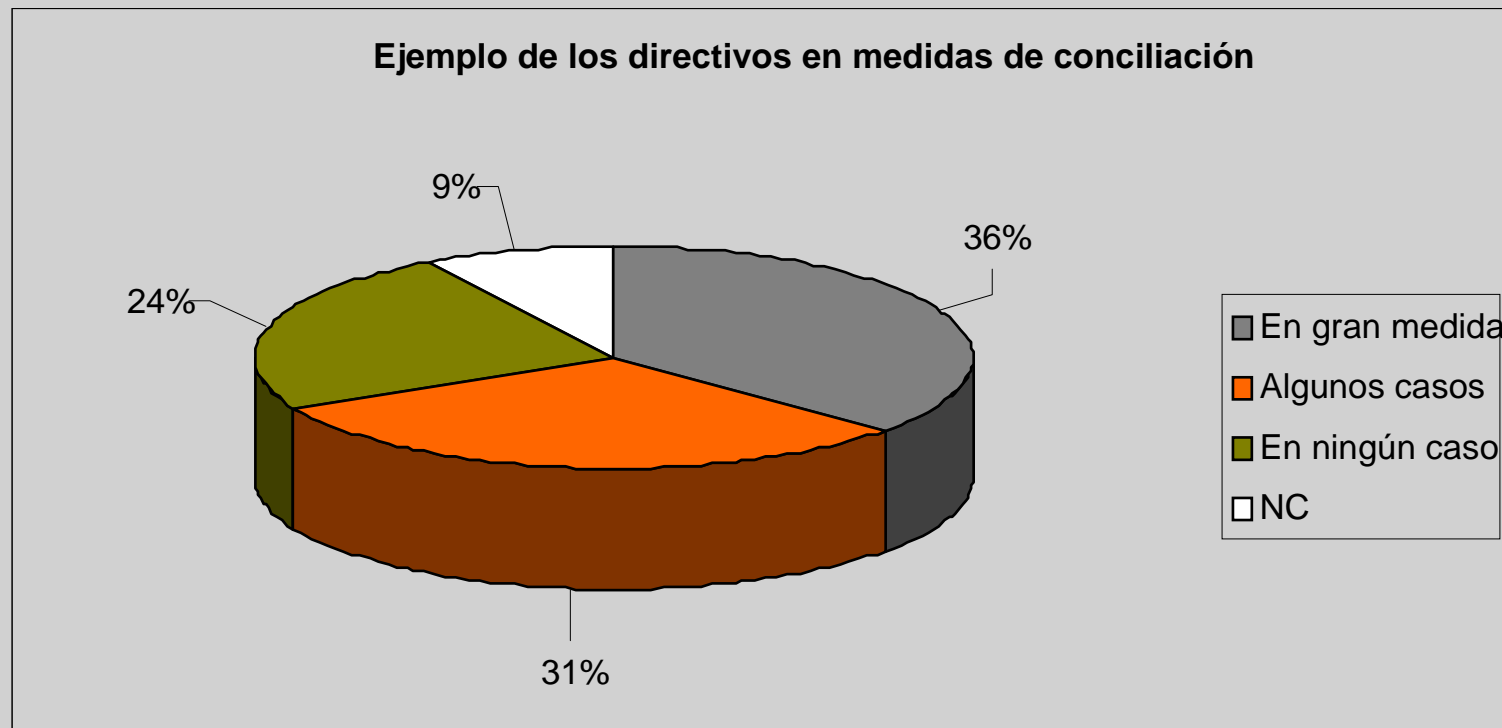
¿En qué medida la dirección esta sensibilizada respecto al equilibrio entre trabajo y familia?

Más del 72% de las empresas que conforman la muestra aseguran que la dirección está muy sensibilizada ante la salvaguarda del equilibrio trabajo y familia.



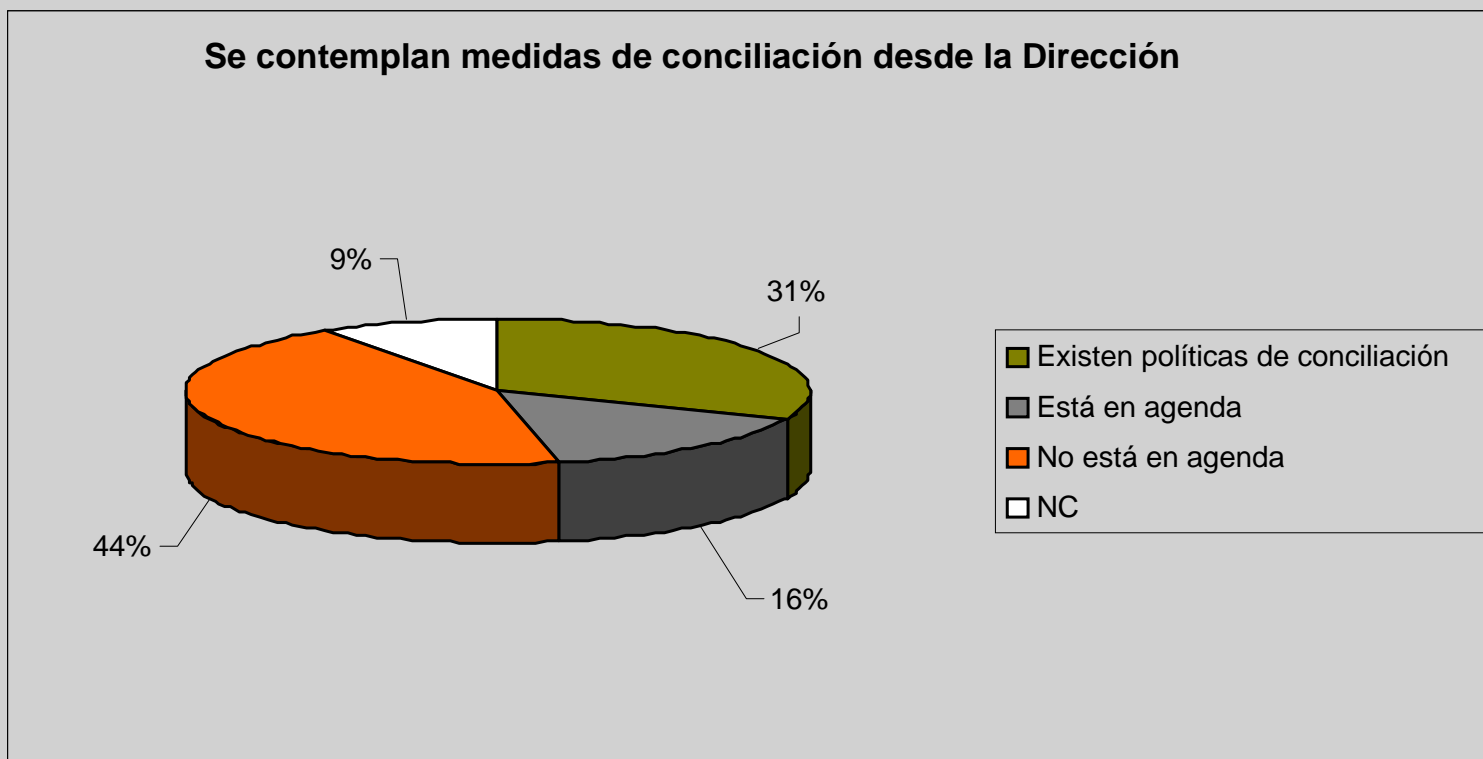
¿En qué medida es el personal directivo un ejemplo para la plantilla acogiéndose a la aplicación estas políticas?

- El 36% de las empresas encuestadas afirman que sus equipos directivos son un ejemplo al acogerse a medidas de conciliación.
- El 24% de las empresas encuestadas transmiten que sus equipos directivos no son ejemplarizantes acogiéndose a medidas de conciliación familiar.



¿Desde Dirección, en qué medida se recoge o se contempla la creación de políticas de conciliación que promuevan el equilibrio entre trabajo y familia?

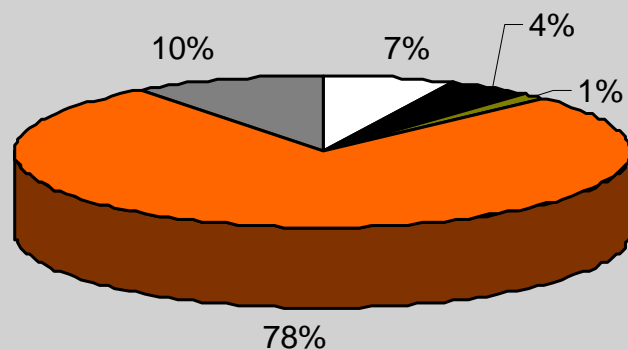
El 44% de las empresas manifiesta no tenerlas previstas en agenda, frente al 31% en las que en estos momentos existen medidas de conciliación.



¿Se destina algún presupuesto de la empresa para el desarrollo de medidas de conciliación?

El 78% de las empresas de este estudio manifiestan no destinar ningún presupuesto anual a la implantación de medidas de conciliación.

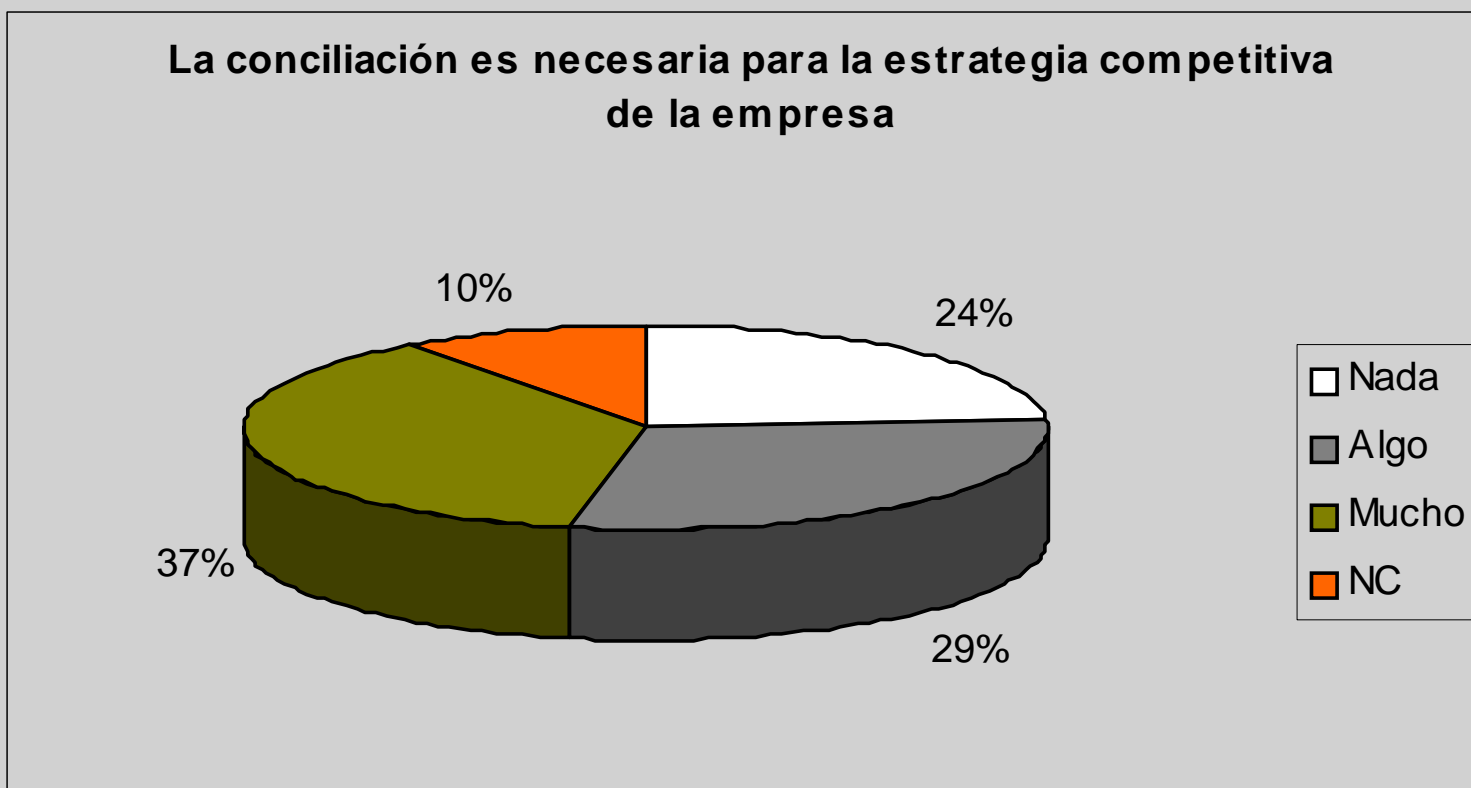
Presupuesto destinado a medidas de conciliación



- Presupuesto Anual
- Presupuesto Específico para Medidas Concretas
- Presupuesto Específico para Estudio y Diseño
- Ningún Presupuesto
- NC

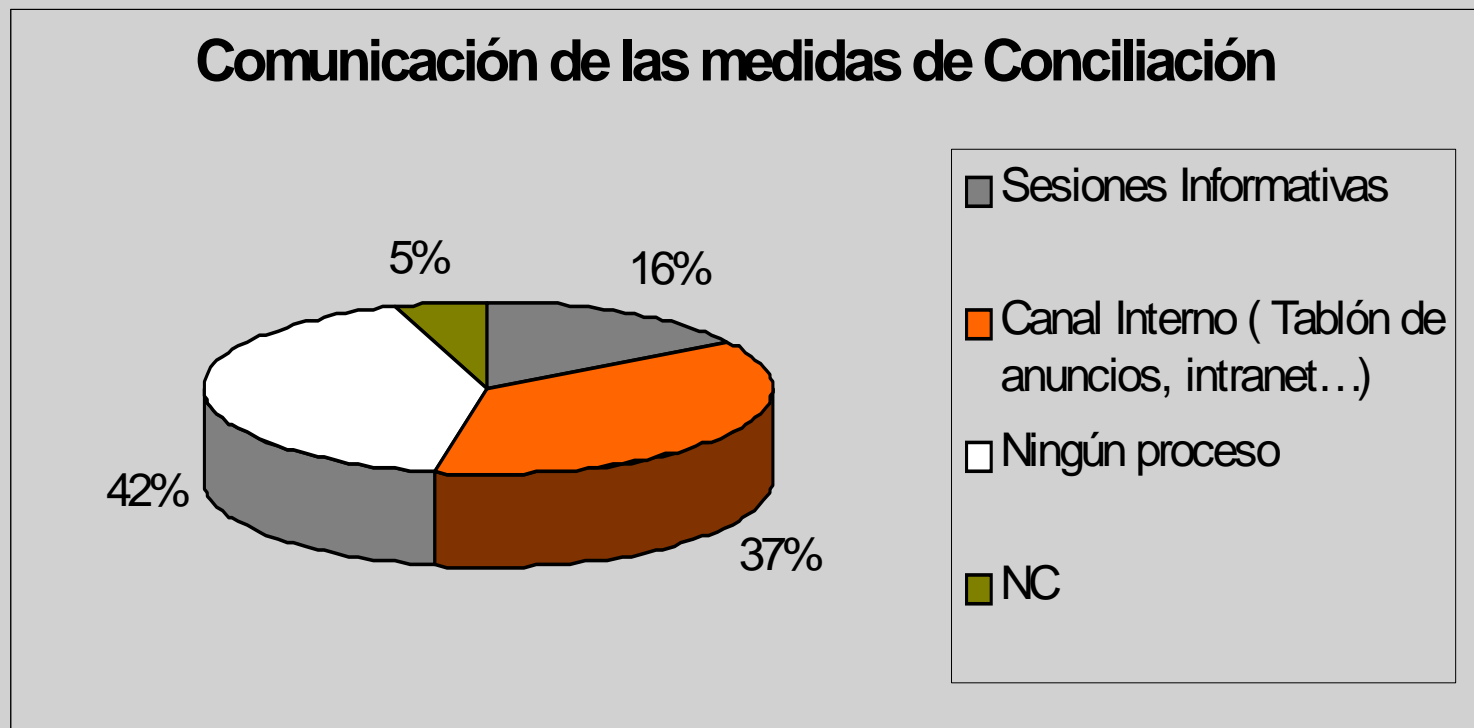
¿En qué medida las políticas de conciliación entre trabajo y familia son necesarias para la estrategia competitiva de la empresa?

Más del 60% de las empresas encuestadas opina que las medidas de conciliación son necesarias para la estrategia competitiva de la organización.



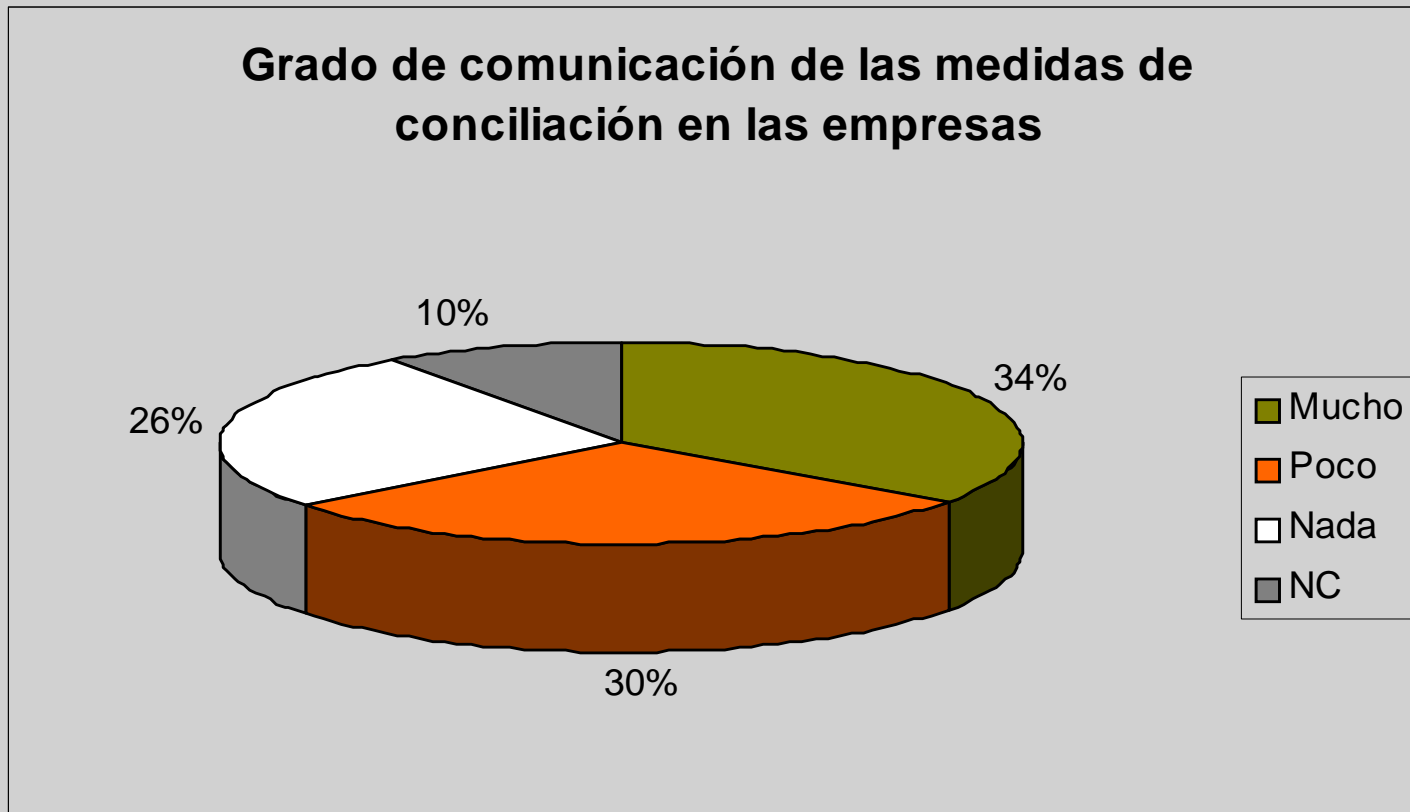
¿Cómo se dan a conocer a la plantilla las medidas de conciliación?

El 53% de las empresas entrevistadas manifiesta comunicar las medidas de conciliación mediante sesiones informativas o a través de otros canales. El 42% de las empresas no tienen establecidos canales de comunicación para las medidas de conciliación



¿En qué medida la empresa da a conocer a su plantilla las iniciativas en materia de conciliación?

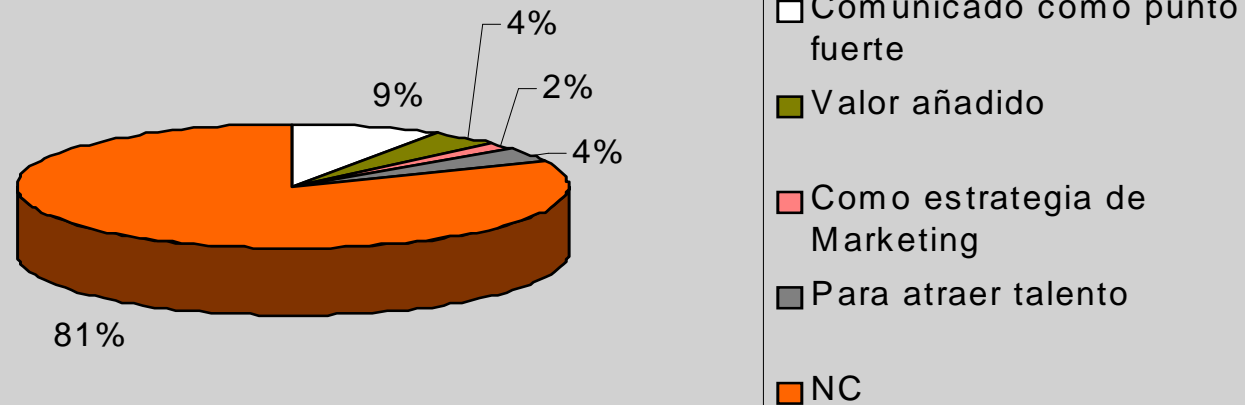
El 34% de las empresas da a conocer a sus empleados las iniciativas en materia de conciliación.



¿Qué valor y peso específico ha cobrado, en la comunicación externa de la empresa, la aplicación de las medidas de conciliación?

El 81% de las empresas no ha dado respuesta a esta pregunta, las restantes lo comunican como punto fuerte (9%), valor añadido (4%), para atraer talento (4%) y como estrategia de marketing (2%).

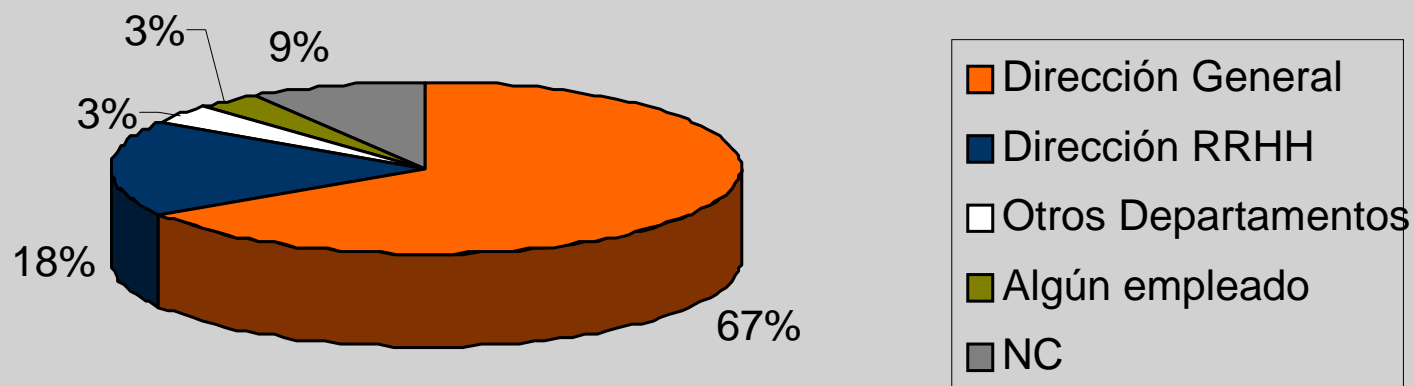
Importancia ocupan las medidas de conciliación aplicadas en la comunicación externa de la organización.



¿Quién es la persona responsable del proyecto de conciliación en su empresa?

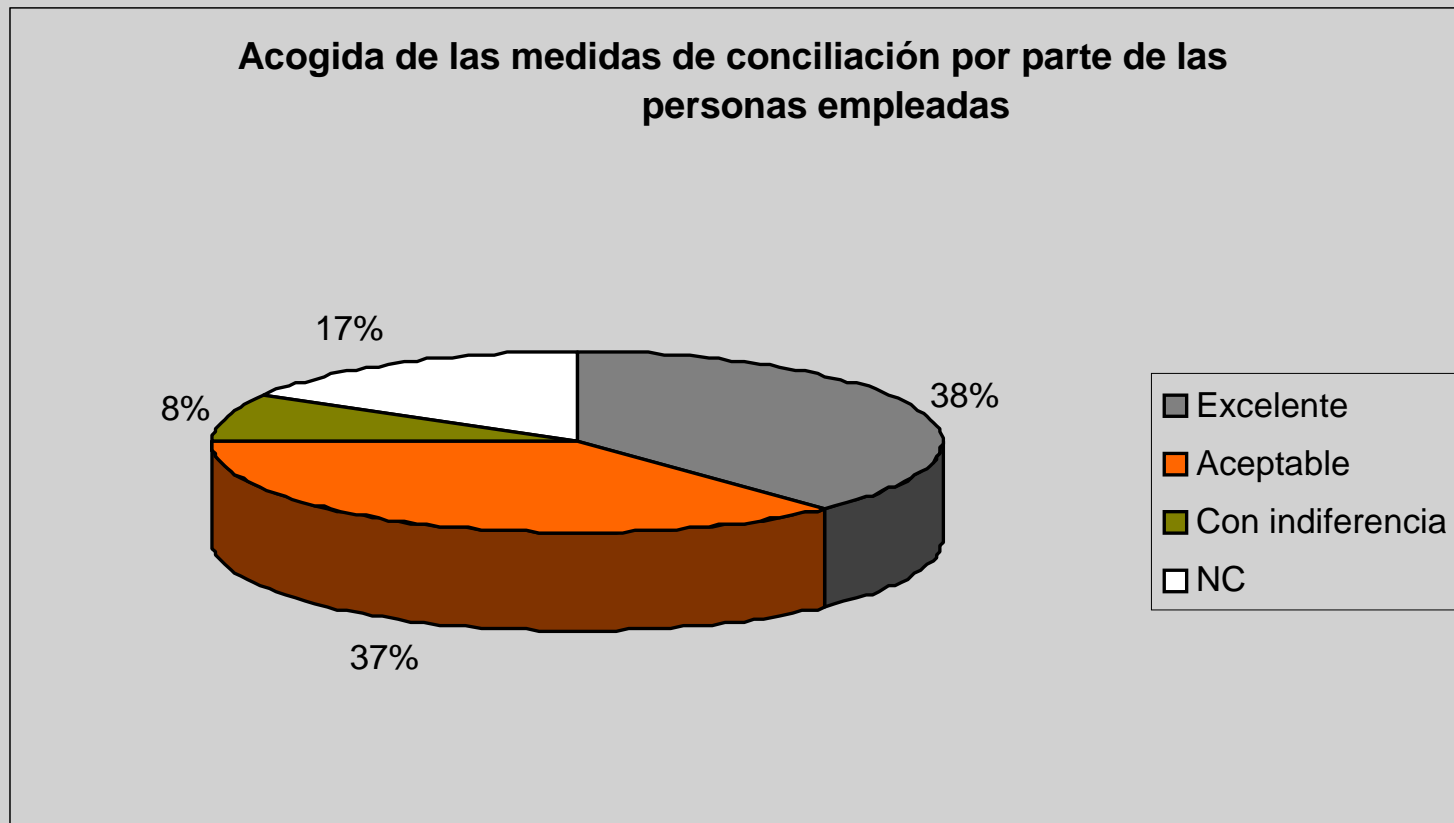
En el 67% de las empresas el proyecto de conciliación entre vida laboral y familiar se asume directamente desde la dirección general.

Responsable política de conciliación en las empresas



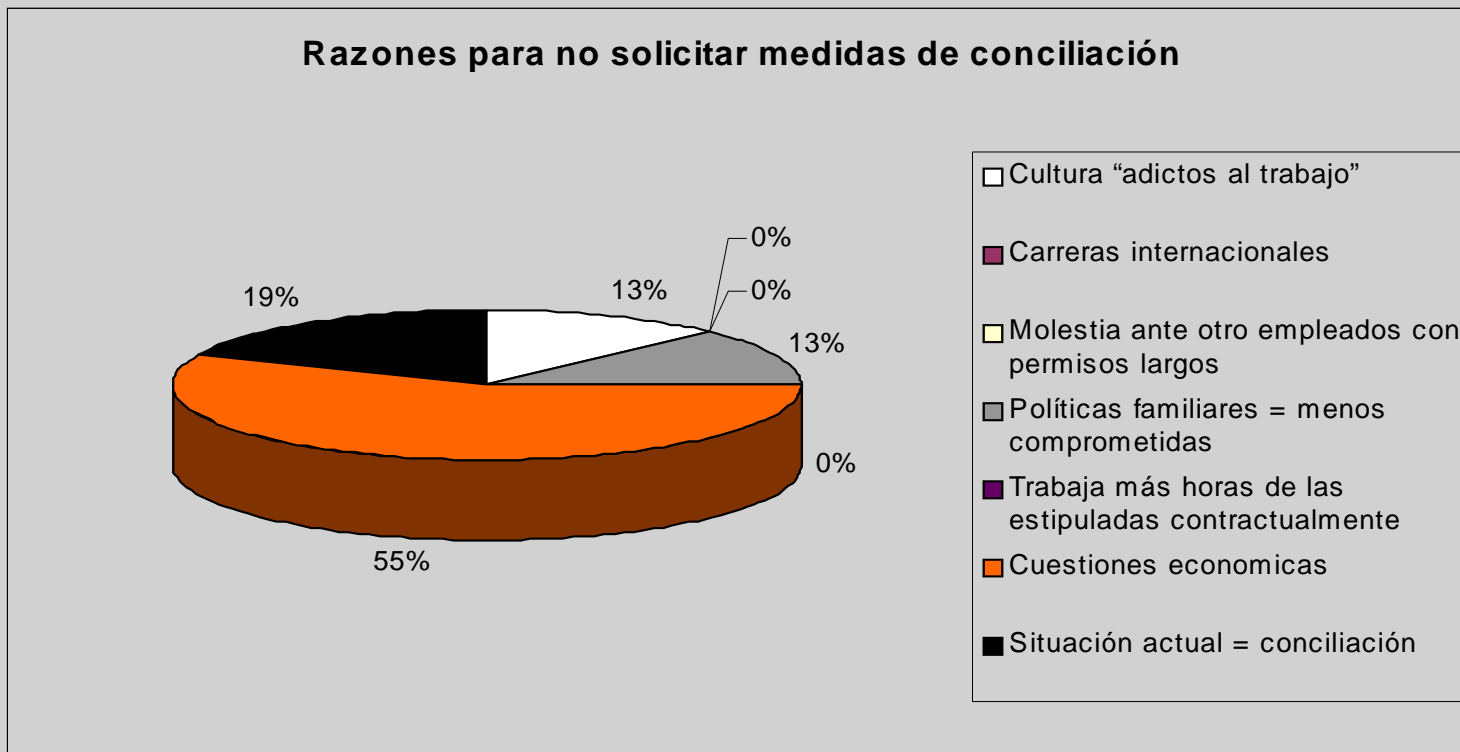
¿Qué acogida tienen por parte de las personas empleadas las medidas de conciliación aplicadas en su empresa?

Las medidas de conciliación se acogen de manera muy positiva entre las personas empleadas



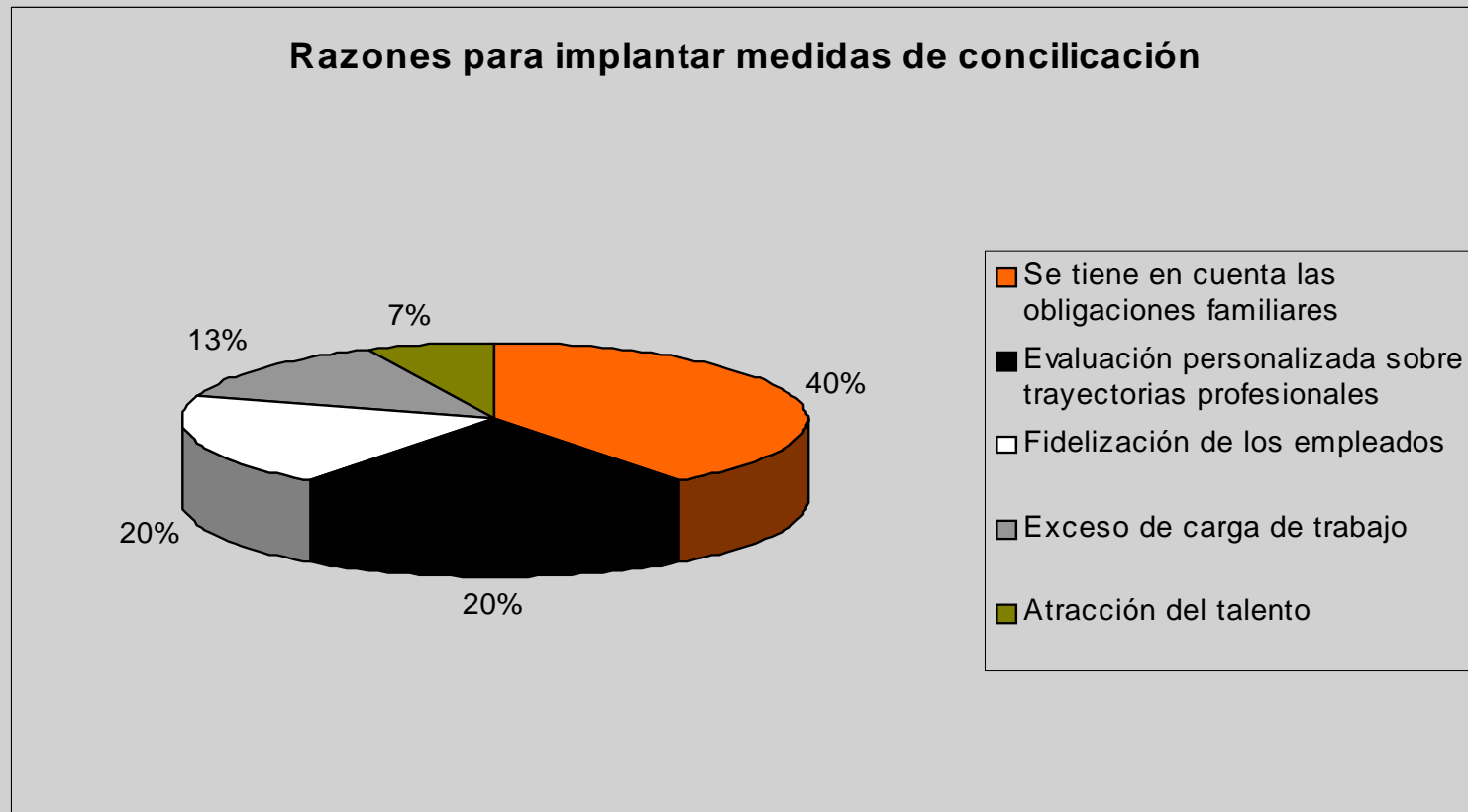
¿Cuáles son las principales razones de su plantilla para no solicitar las medidas de conciliación?

De las 720 empresas encuestadas únicamente un 2.22% han dado respuesta a por qué no se solicitan medidas de conciliación en sus plantillas. De las empresas que han dado respuesta a esta pregunta, el 55% alude razones económicas para que la plantilla no solicite medidas de conciliación.



¿Cuáles son, desde Dirección, las principales razones para aplicar las medidas de conciliación?

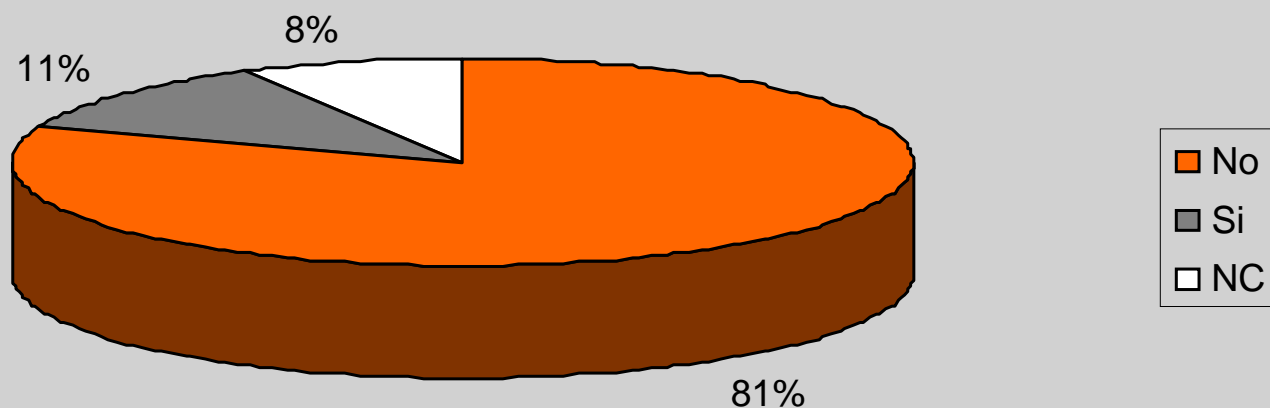
En el 40% de las empresas las razones principales de la aplicación de medidas de conciliación son las obligaciones familiares.



¿La aplicación de las medidas de conciliación familiar ha provocado en alguna ocasión conflictos entre empresa y plantilla?

En el 81% de las empresas la aplicación de las medidas de conciliación laboral no plantea conflictos entre la dirección y la plantilla.

Conflictos entre empresa y plantilla por la aplicación de medidas de conciliación



¿La aplicación de las medidas de conciliación familiar ha provocado en alguna ocasión conflictos entre empresa y plantilla?

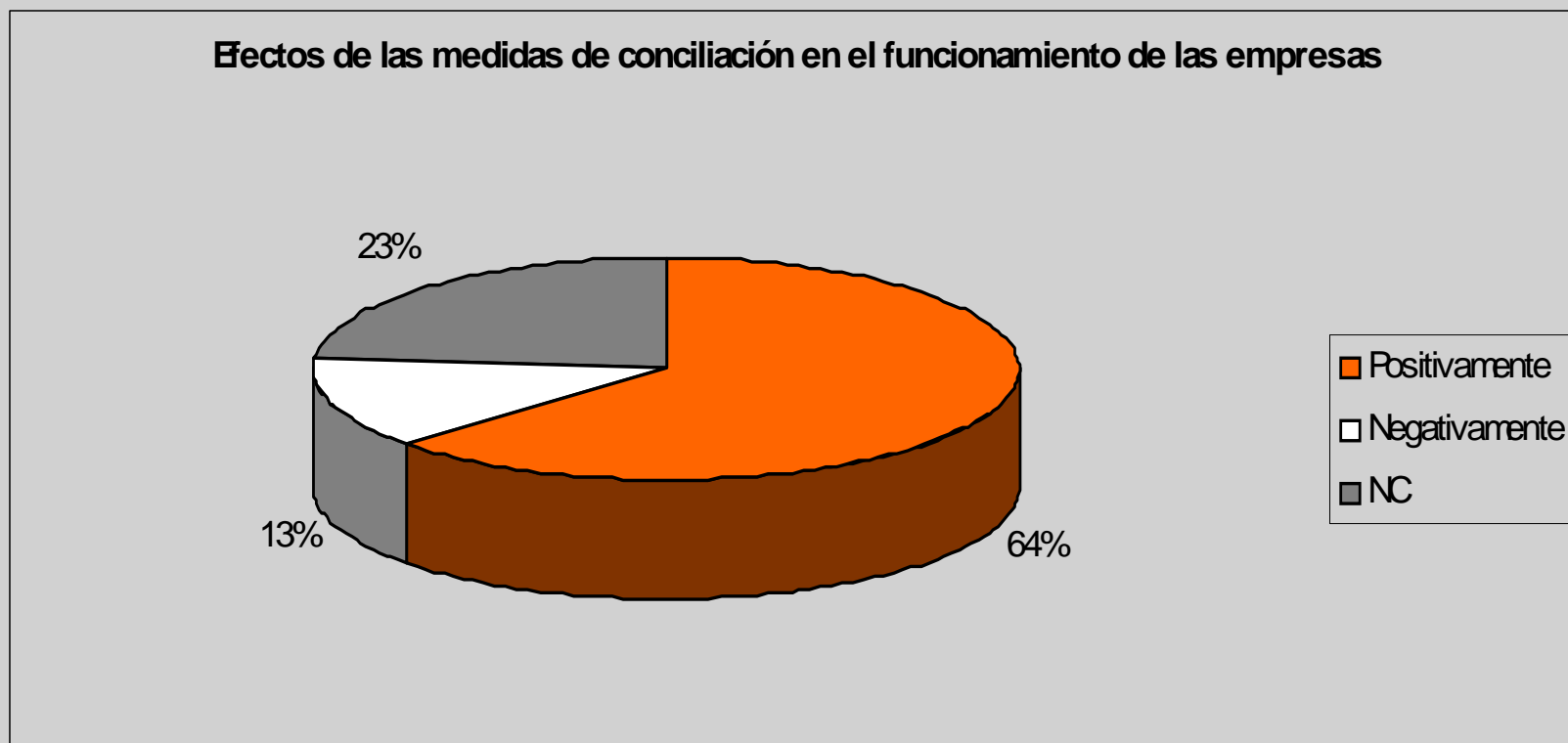
El 11.38% de las empresas que han participado en este estudio han expresado que en algún momento han existido conflictos resultantes de la aplicación de medidas de conciliación.

Los conflictos expresados se refieren a:

- Diferencias entre el personal por elección de turnos
- Desacuerdos entre empresa y plantilla por elección de turnos no acordes al horario de actividad de la empresa.

¿Cómo afecta la aplicación de estas medidas de conciliación al funcionamiento de la empresa?

El 64% de las empresas opina que la aplicación de medidas de conciliación influye de manera positiva en el funcionamiento de las mismas.



¿Cómo afecta la aplicación de estas medidas de conciliación al funcionamiento de la empresa?

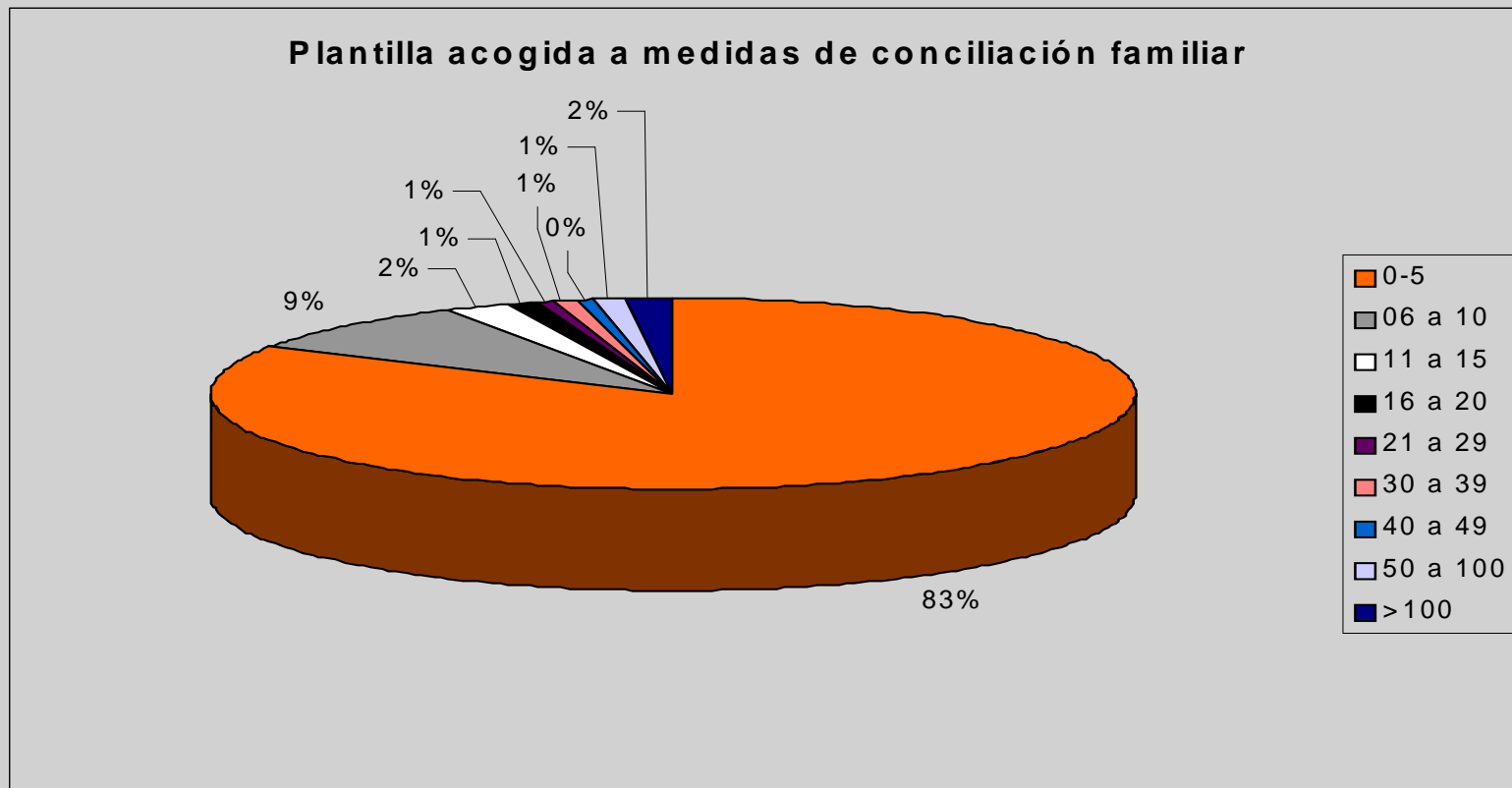
El 36% de las empresas han opinado que las medidas de conciliación afectan de manera negativa al funcionamiento de las empresas.

Las razones que aluden mayoritariamente son:

- Cambio en los horarios que influye a otras personas de la plantilla.
- Mayor carga de trabajo por reducciones de jornadas.
- Dificultad en sustitución de reducciones de jornada.

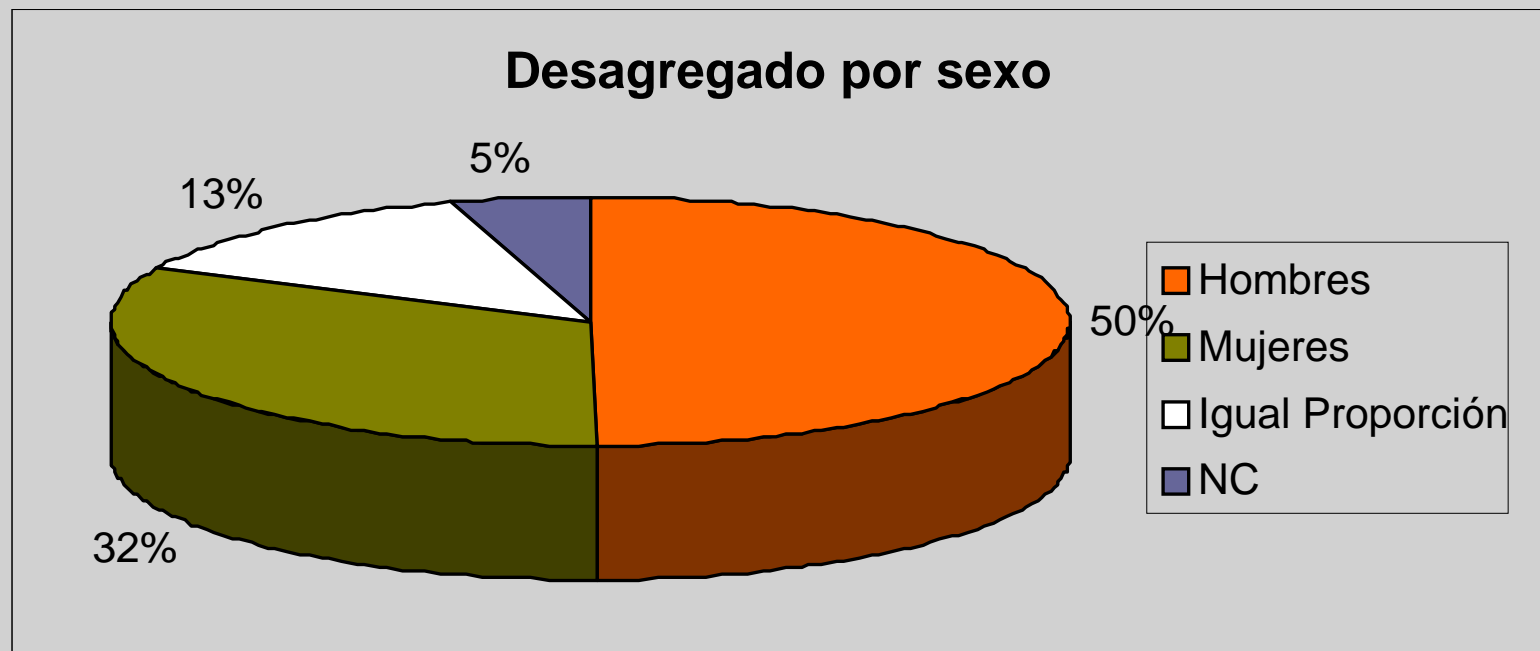
En la actualidad, ¿Qué número de personas empleadas están acogidos a planes de conciliación en su empresa?

El 83% de las empresas encuestadas tienen de 0 a 5 personas que aplican alguna medida de conciliación.



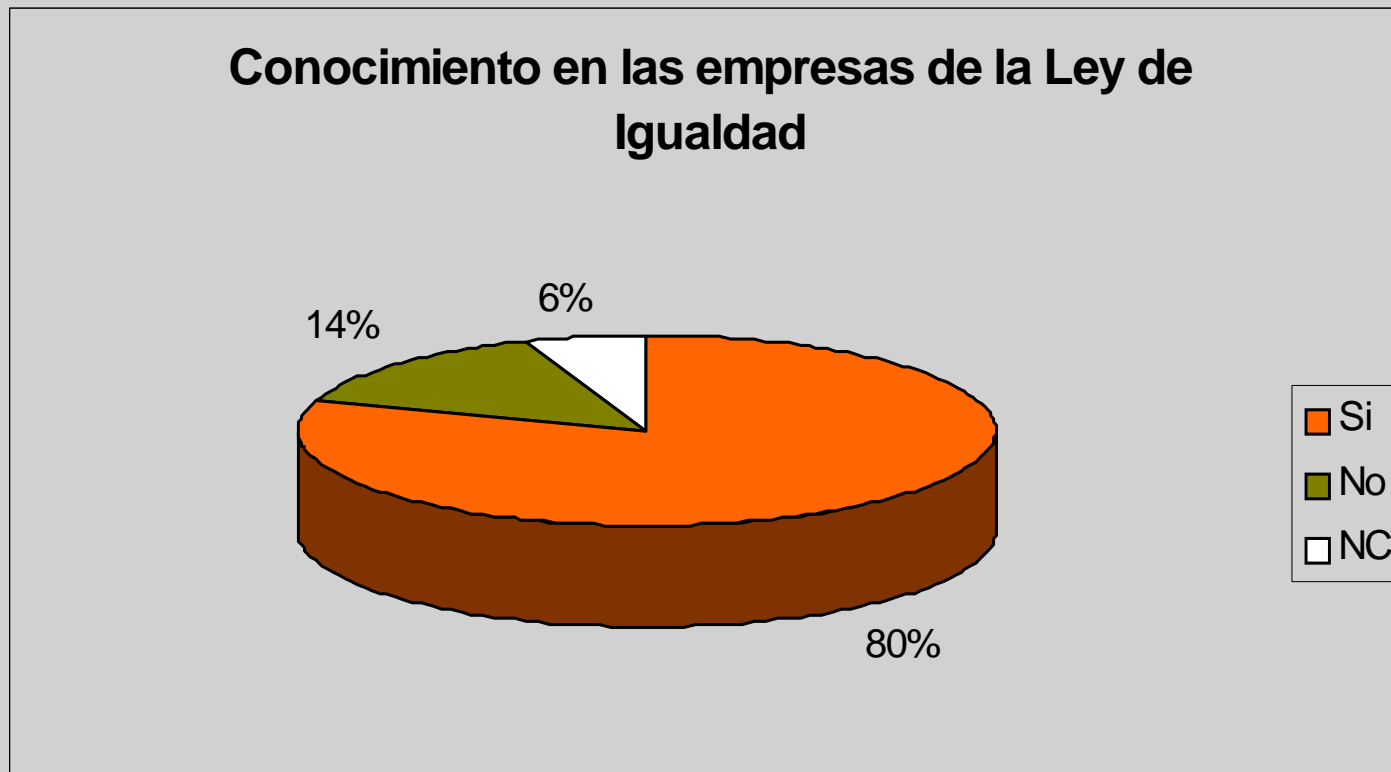
¿El personal empleado de su empresa es mayoritariamente?

El 49% de las empresas encuestadas cuenta mayoritariamente con hombres en sus plantillas frente al 32% que son mujeres la mayor parte. Únicamente el 13% tiene la misma proporción de los dos sexos



¿Conoce la Ley de Igualdad?

Un 80% de las empresas navarras manifiestan conocer la Ley de Igualdad.



Estudio medidas de conciliación y políticas de igualdad en asesorías

amedna
neeze

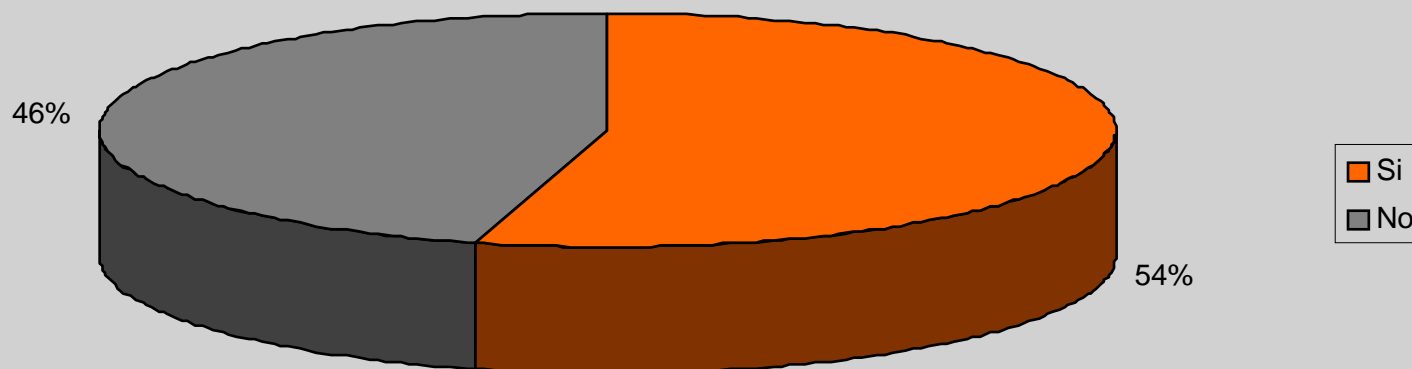
Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra

Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkarte

¿Conoce usted la Ley Orgánica (LO) 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres?

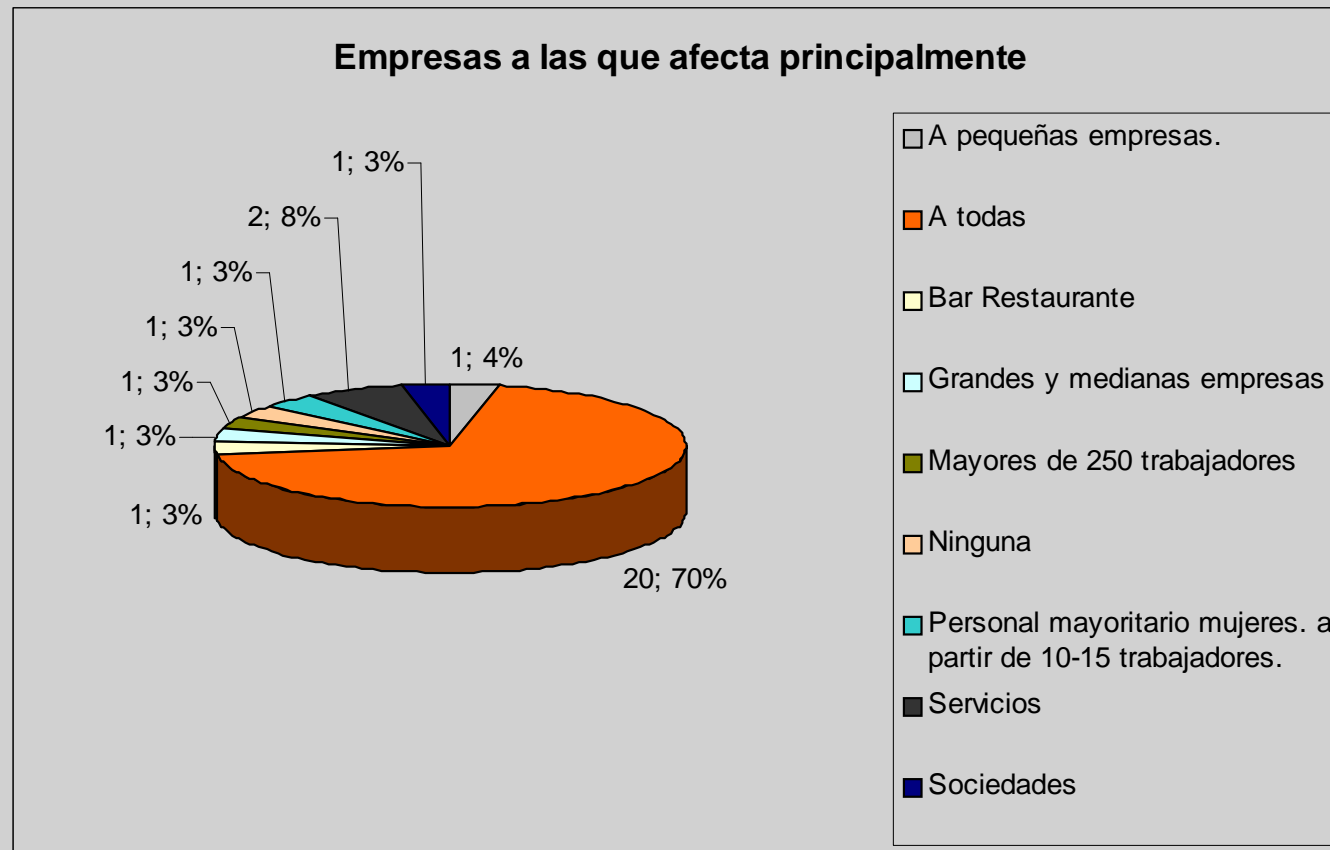
67 (54,03%) asesorías manifiestan conocer la Ley Orgánica (LO) 3/2007, 22 de Marzo *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Conocimiento de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



¿A qué tipo de empresas afecta principalmente?

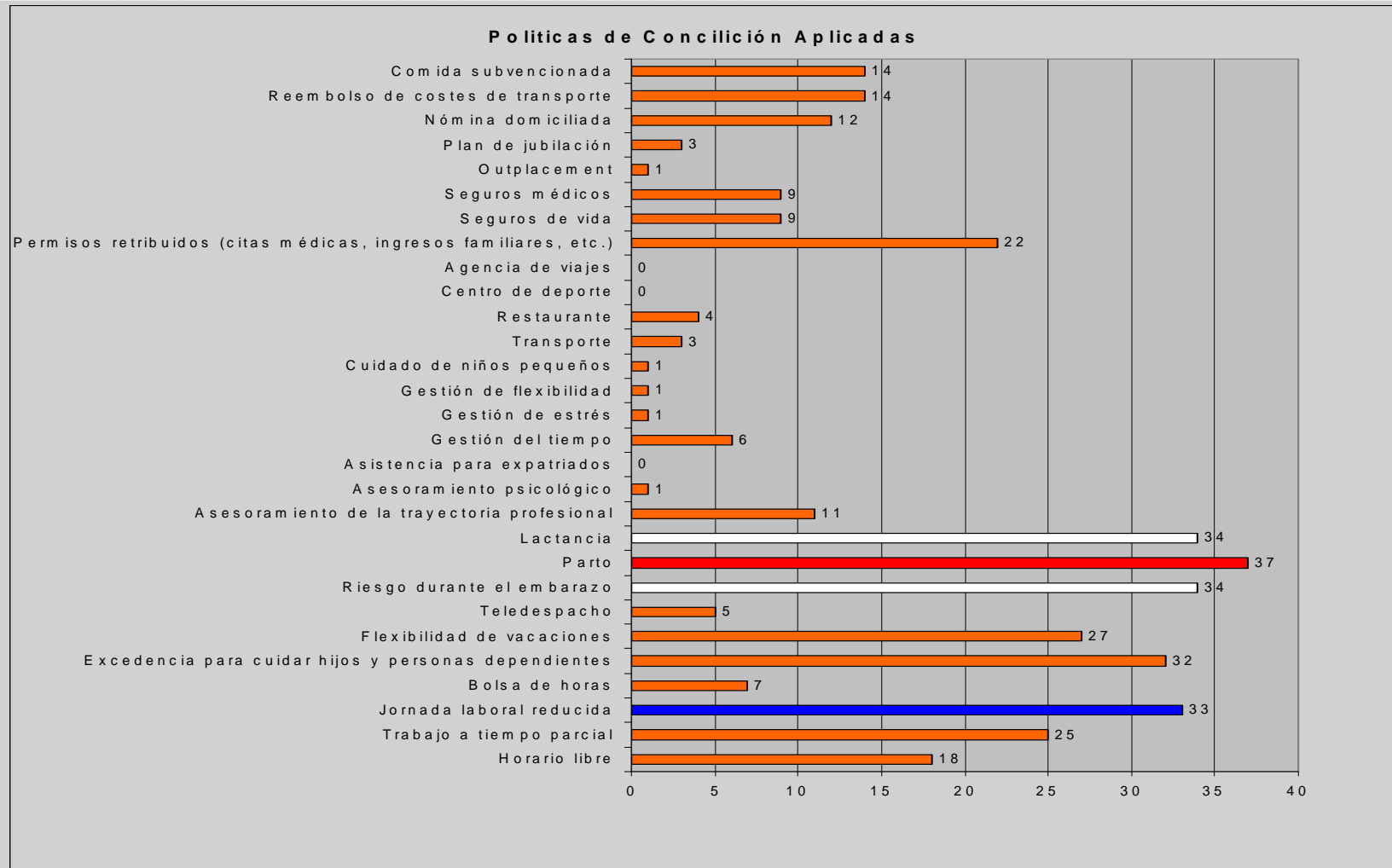
El 76% de las asesorías encuestadas no contesta a esta pregunta, las que responden opinan mayoritariamente que la ley afecta a todas las empresas.



¿Aplican las empresas que asesoran algunas de estas políticas?

- A las 124 asesorías encuestadas se les ha preguntado sobre 29 medidas de conciliación y sobre la aplicación de las mismas en las empresas que asesoran.
- El 23.33% de las asesorías han manifestado conocer que en las empresas a las que asesoran se aplican medidas de conciliación en torno a la protección al embarazo, la lactancia y el cuidado de menores.

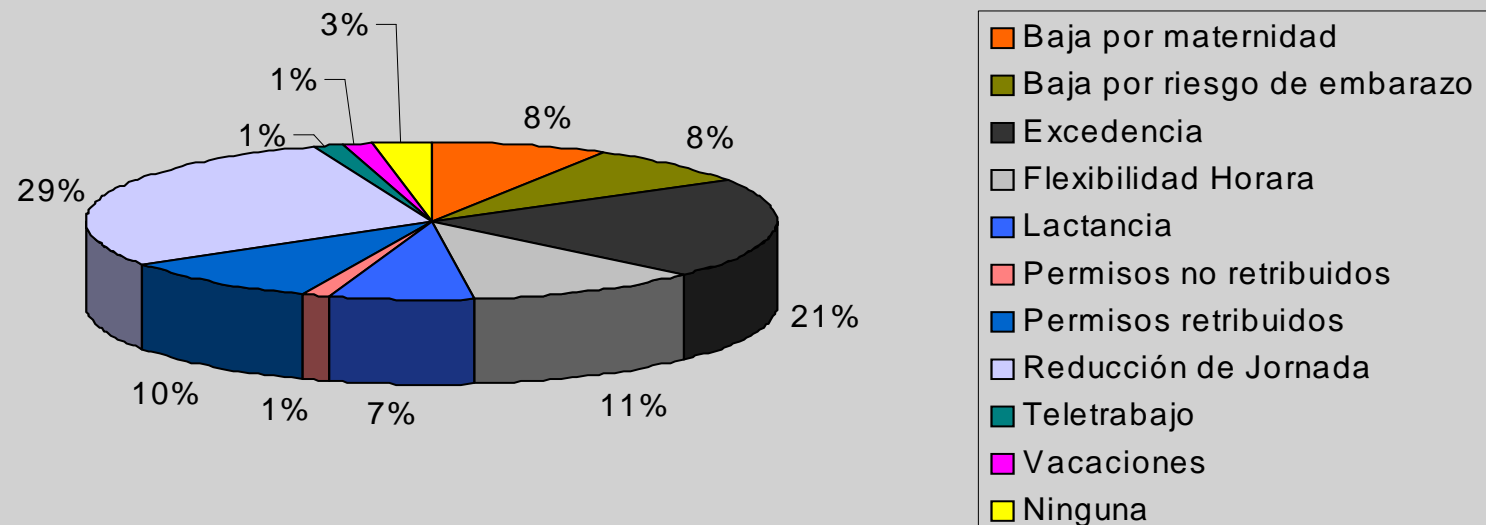
¿Aplican las empresas que asesoran algunas de estas políticas?



¿Cuáles son las más demandadas a nivel general?

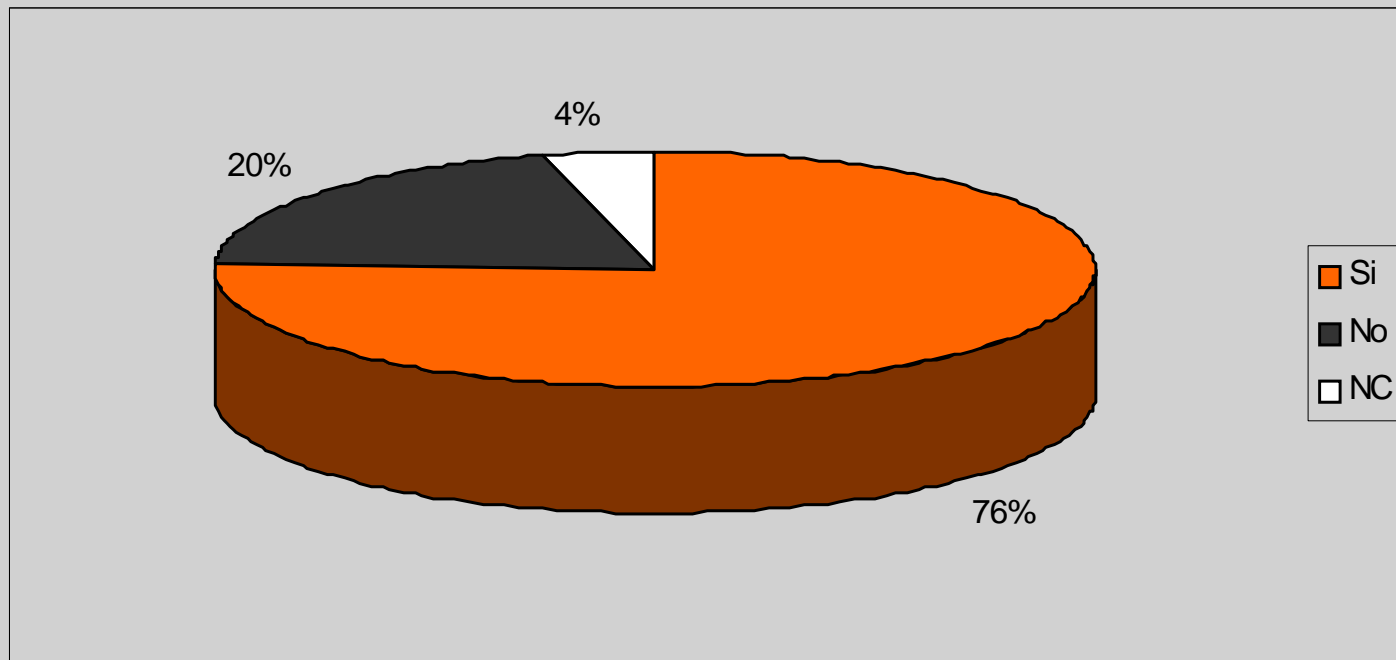
El 71,77% de las asesorías no contestan a esta pregunta, y las que dan respuesta opinan que las medidas de conciliación más demandadas son las relativas a excedencia y reducción de jornada para el cuidado de menores.

Medidas de conciliación más demandadas en las empresas asesoradas



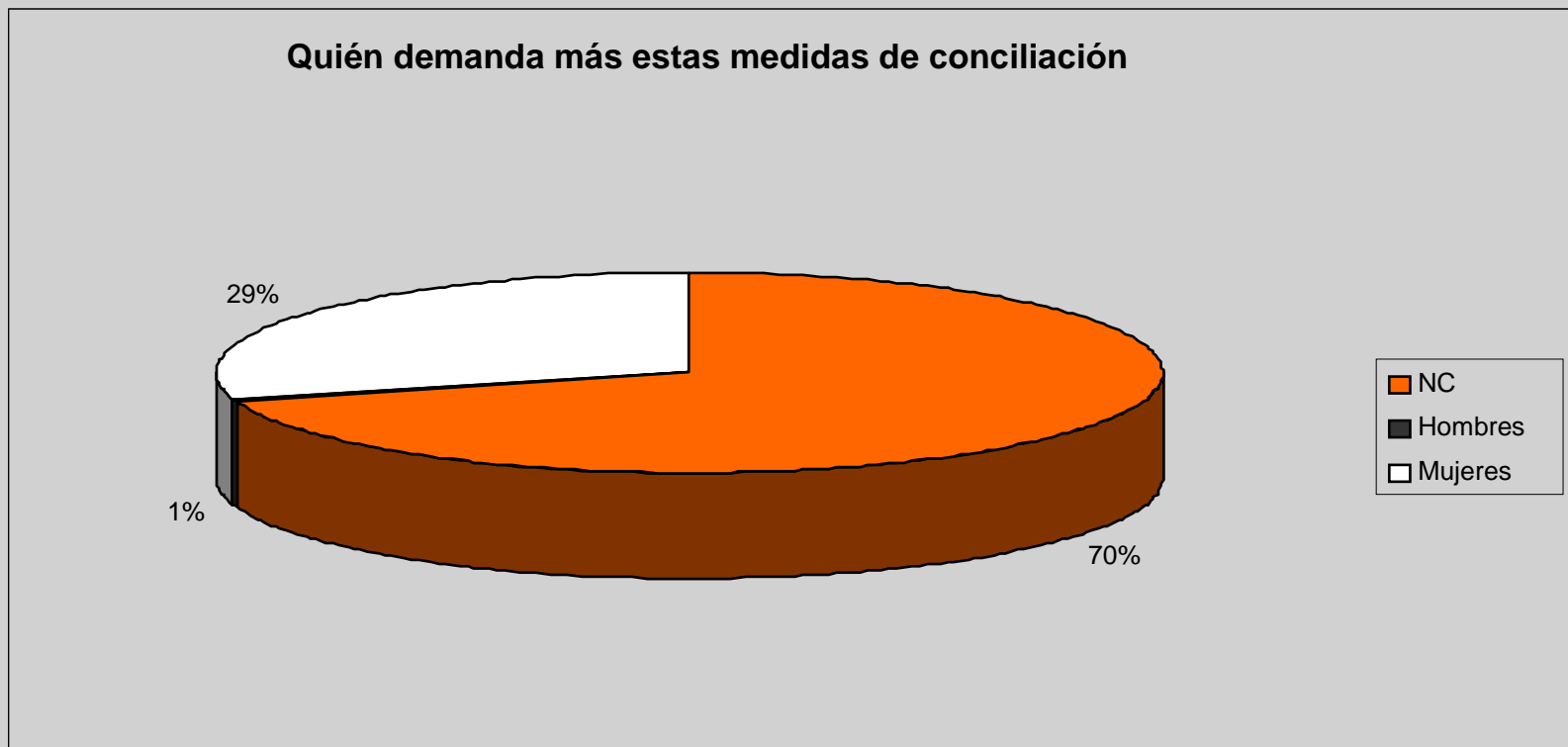
Dentro de su cartera de clientes, ¿hay algún sector que tenga una mayor demanda en la aplicación de estas medidas?

El 76% de las asesorías encuestadas opina que sí existe un sector de actividad concreta. El sector más nombrado ha sido el de oficinas y despachos, seguido de enseñanza, sanidad y comercio.



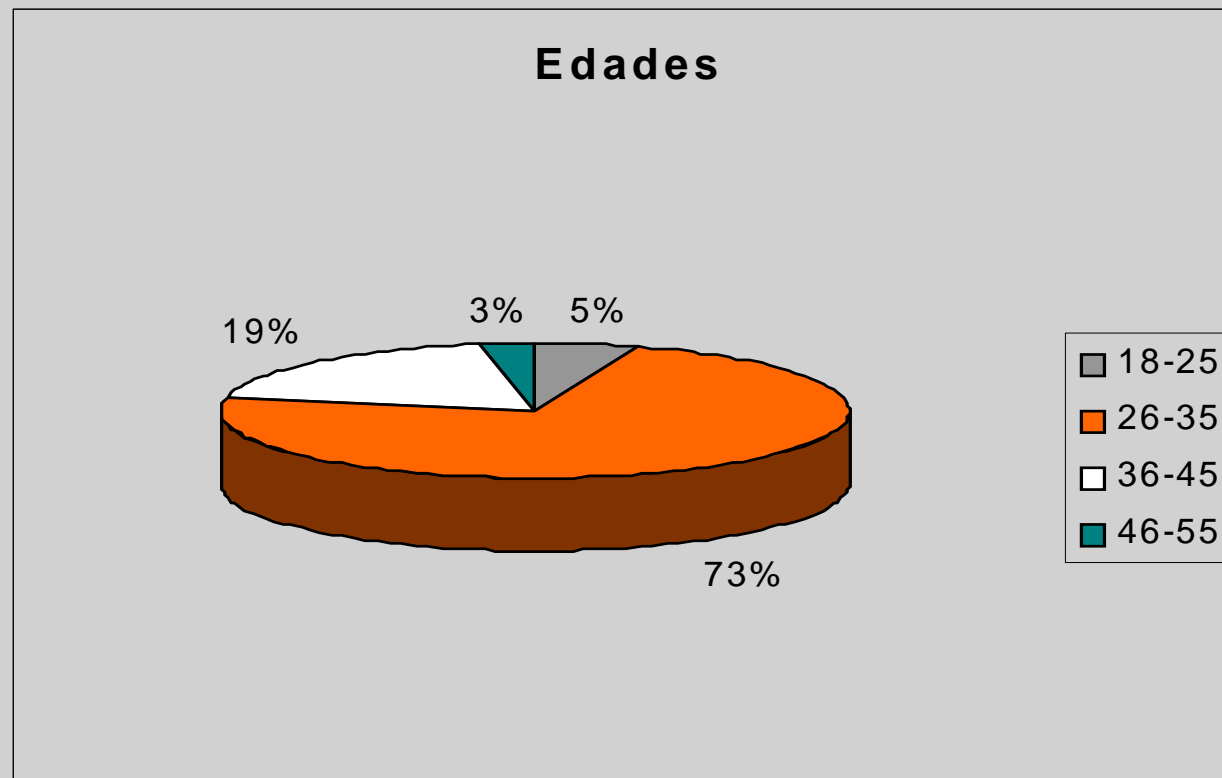
En general, de todas las empresas asesoradas ¿Quién demanda más estas medidas de conciliación?

Esta pregunta ha sido contestada únicamente por el 30% de las asesorías encuestadas y de estas el 29% opina que las mujeres demandan más las medidas de conciliación.



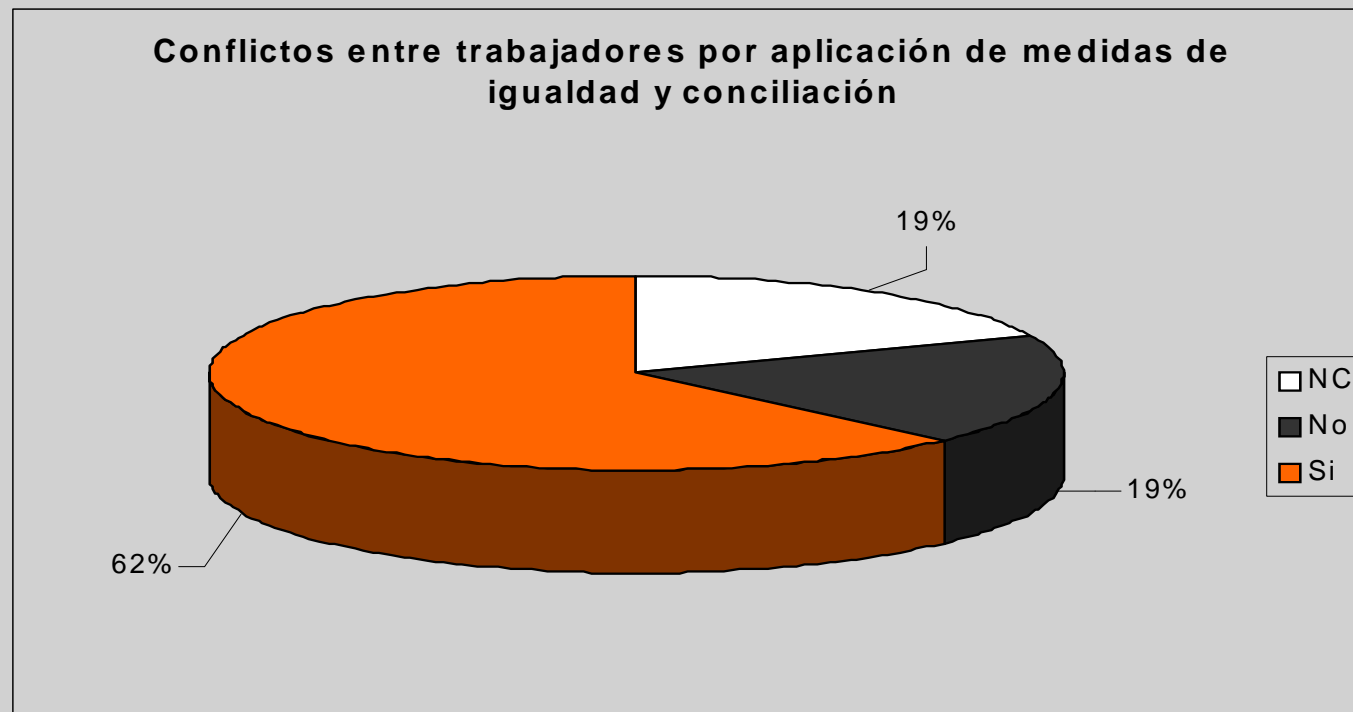
¿De qué edades?

La franja de edad que más demanda medidas de conciliación, según las asesorías, es la de 26 a 35 años.



¿Tienen ustedes conocimiento de algún caso, en el cual la aplicación de estas medidas de igualdad y conciliación haya sido causa de problemas entre empresas y plantilla?

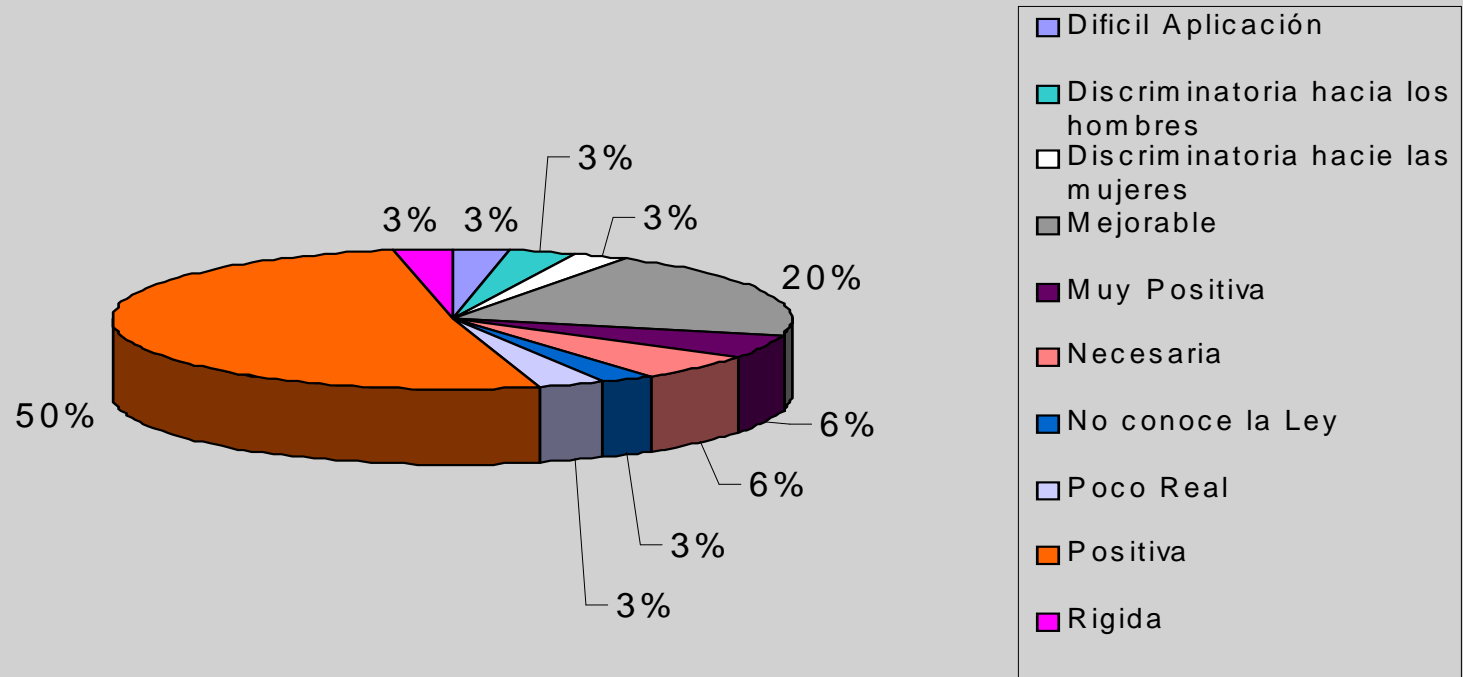
El 62% de las asesorías han manifestado conocer que la aplicación de medidas de igualdad y conciliación plantea conflictos entre la empresa y la plantilla, que se solucionan consensuando acuerdos.



Desde su perspectiva, ¿Qué opinión le merece la Ley de Igualdad?

Se ha preguntado a las asesorías su opinión sobre la Ley de Igualdad y en su gran mayoría la califican de positiva.

Opinión sobre la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres



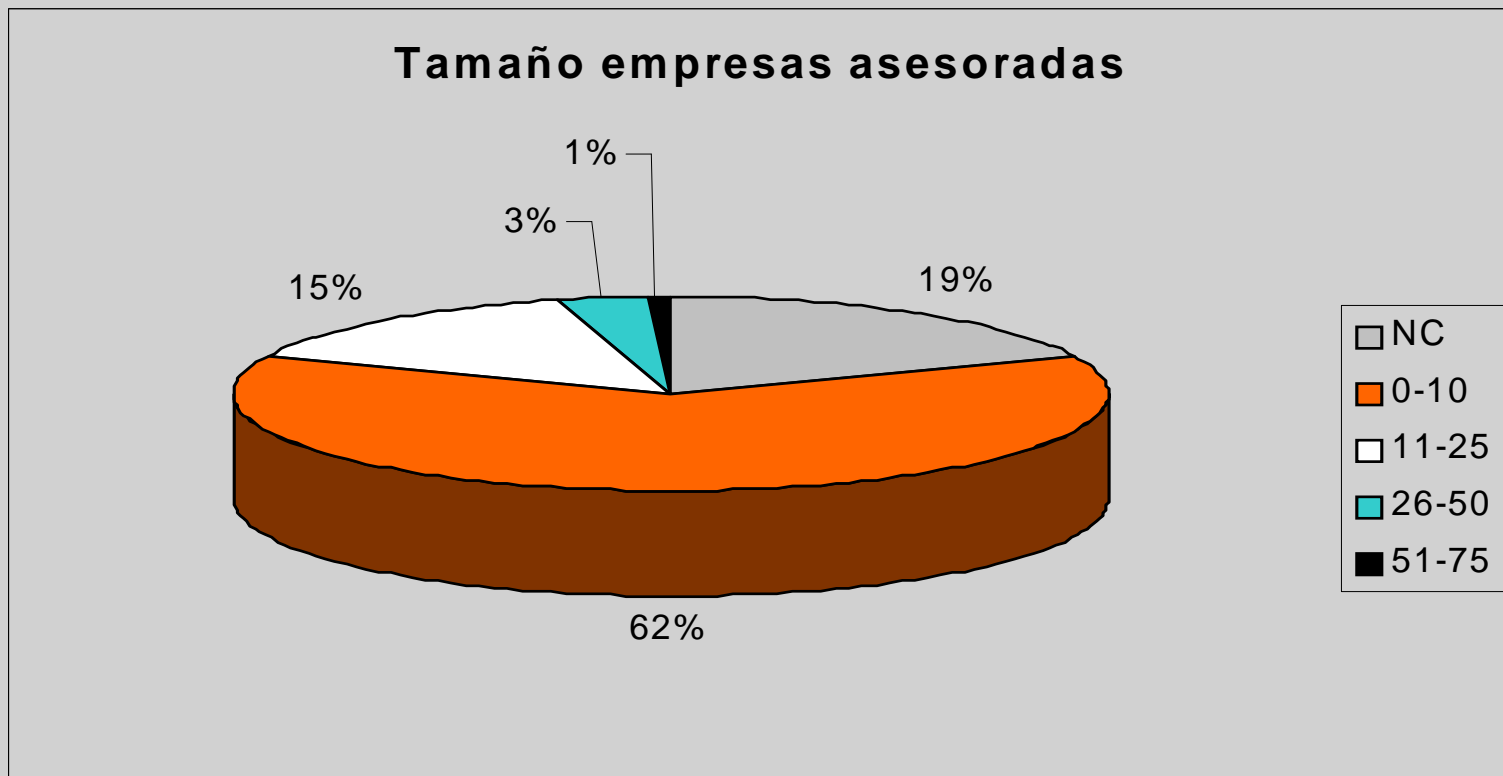
Introduciría cambios, ¿Cuáles?

El 64.5% de las asesorías encuestadas opina que sería necesario introducir cambios en la Ley, concretamente en referencia a:

- Flexibilidad en la aplicación de las medidas de conciliación.
- Aumento de prestaciones que faciliten acogerse a las medidas de conciliación.
- Bonificaciones para las empresas que aplican medidas de conciliación.

¿Cuál es el tamaño medio de sus empresas asesoradas por tamaño de plantilla?

El 63% de las asesorías encuestadas manifiesta que las empresas a las que prestan servicio tienen entre 0 y 10 personas en plantilla.



Estudio medidas de conciliación y políticas de igualdad a estudiantes

amedna
neeze

Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra

Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkarte

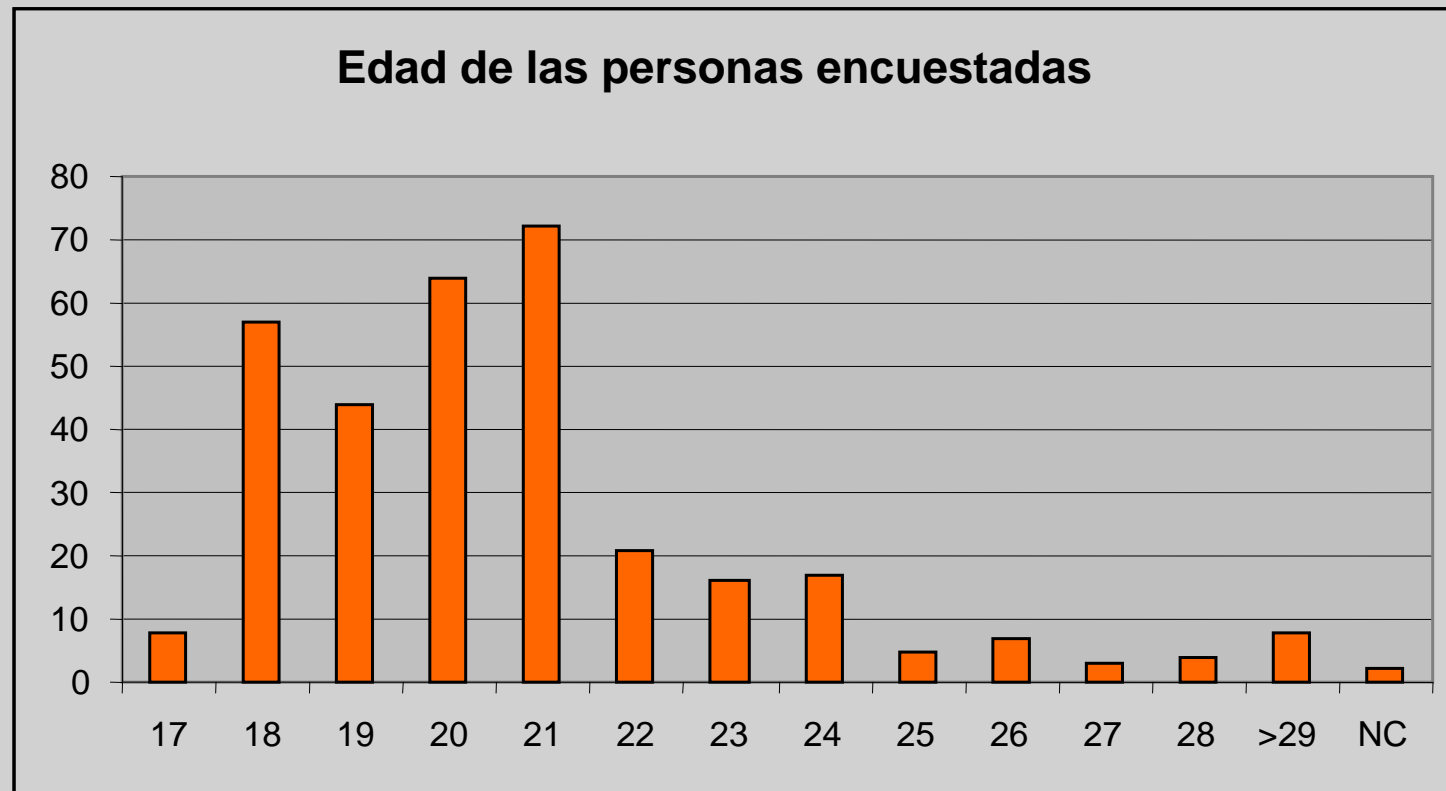
Datos desagregados por sexo

De los 327 personas encuestadas, 155 son hombres, 172 mujeres y 1 persona no contesta a esta pregunta.



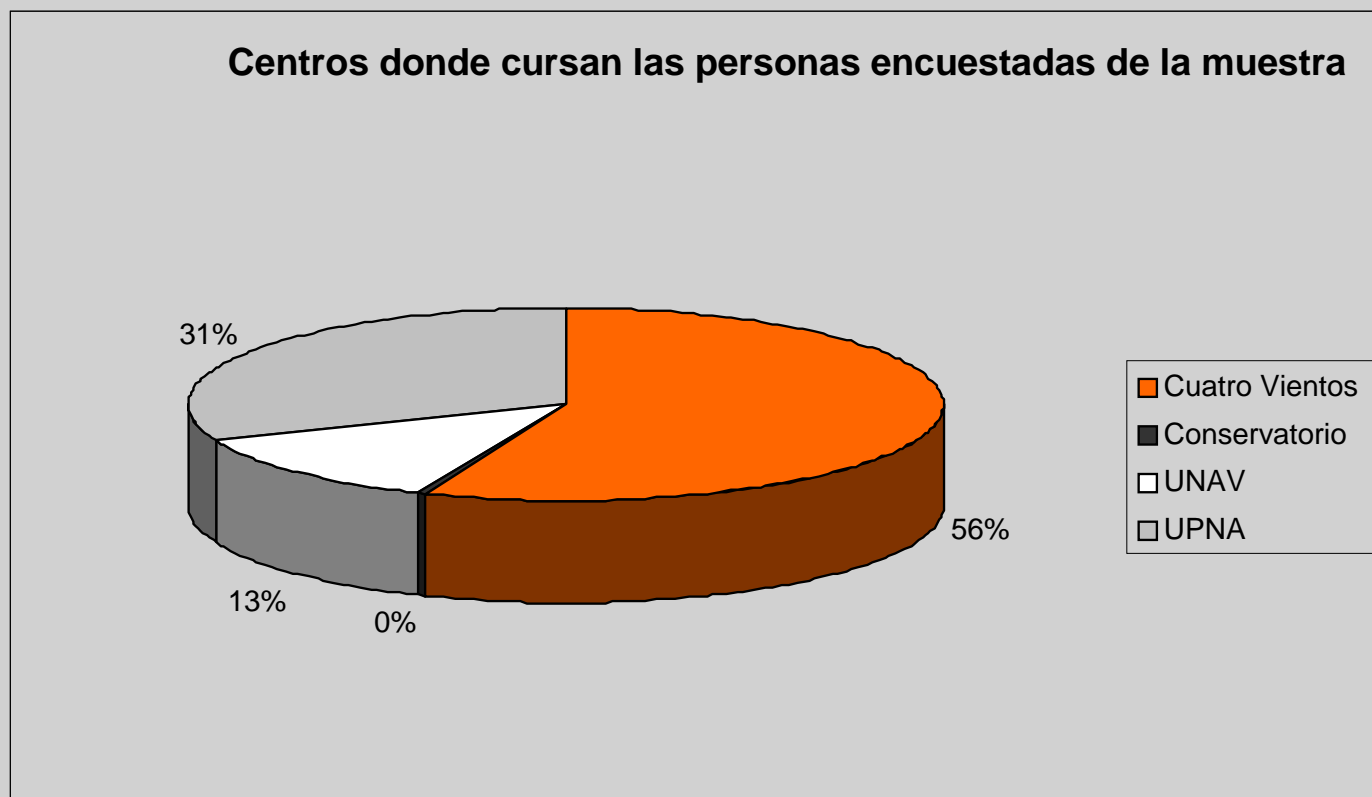
Edad

El 89% de las personas encuestadas tienen entre 18 y 24 años y concretamente el 42% tienen 20 y 21 años.



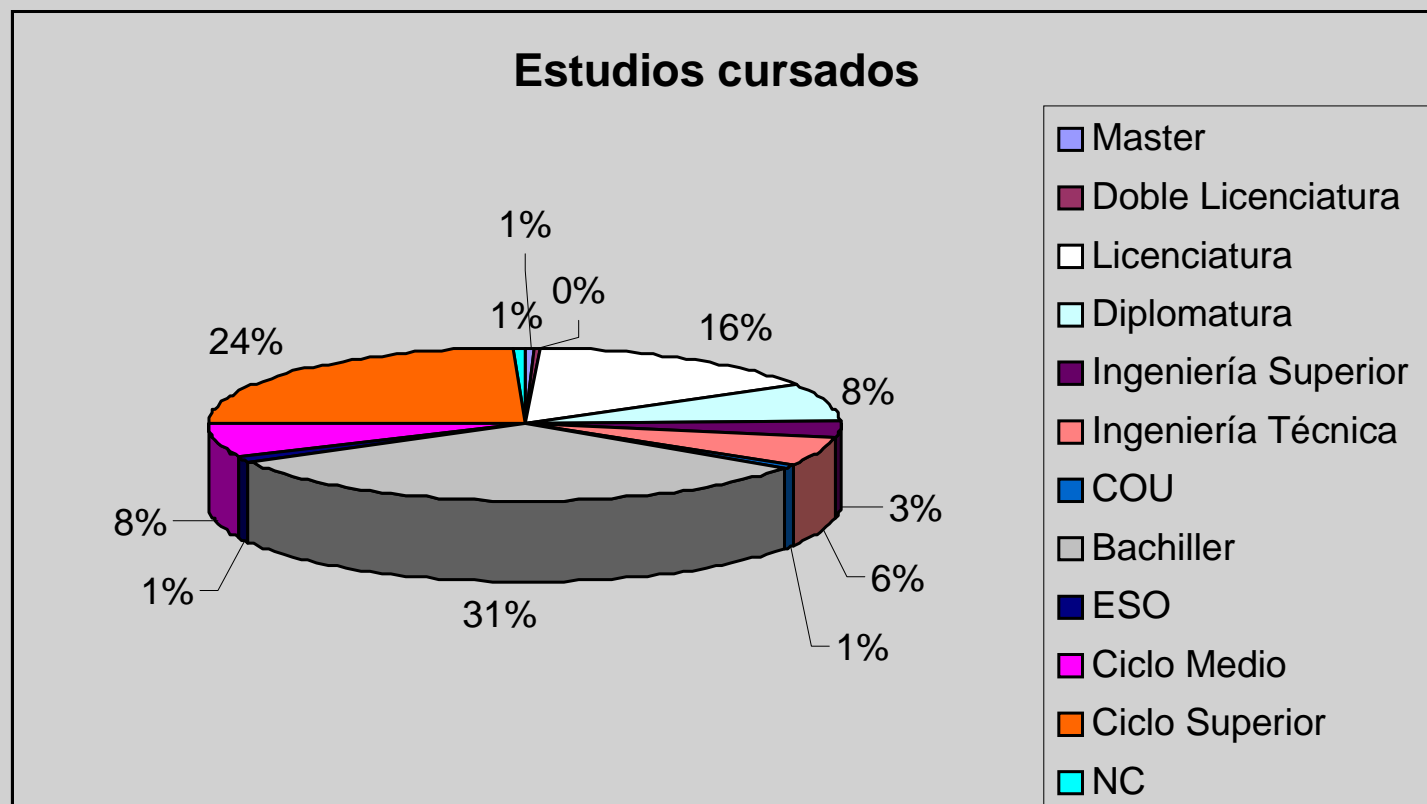
Centros de estudio de las personas encuestadas

184 personas encuestadas cursan estudios en el Instituto Técnico Cuatro Vientos, 102 en la Universidad Pública de Navarra, 41 en la Universidad de Navarra y 1 en el Conservatorio.



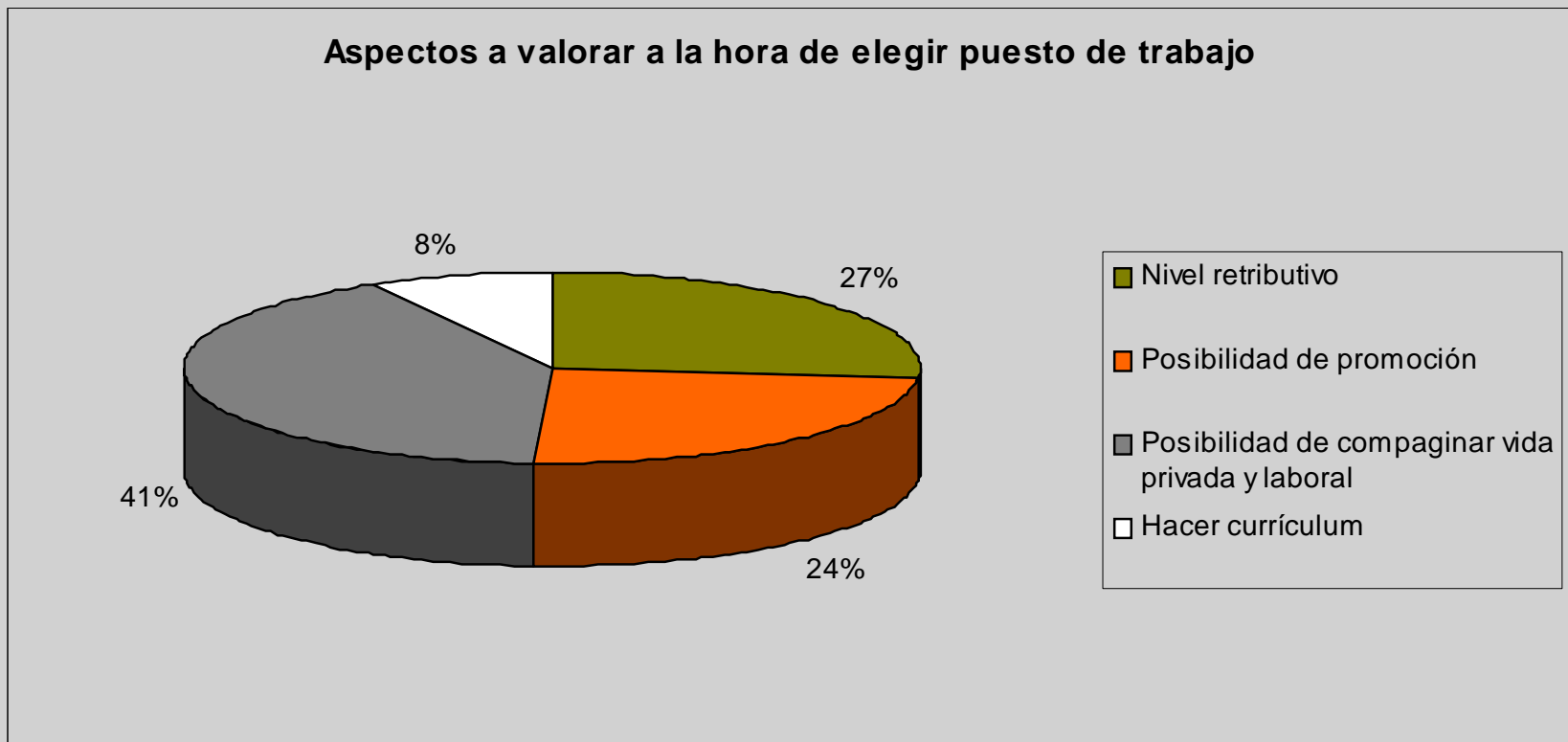
Estudios cursados

El 32% del estudiantado encuestado cursa estudios de Bachiller y el 24% de Ciclo Superior, el 19% se encuentra cursando titulaciones Superiores Universitarias (Licenciatura e Ingeniería Superior).



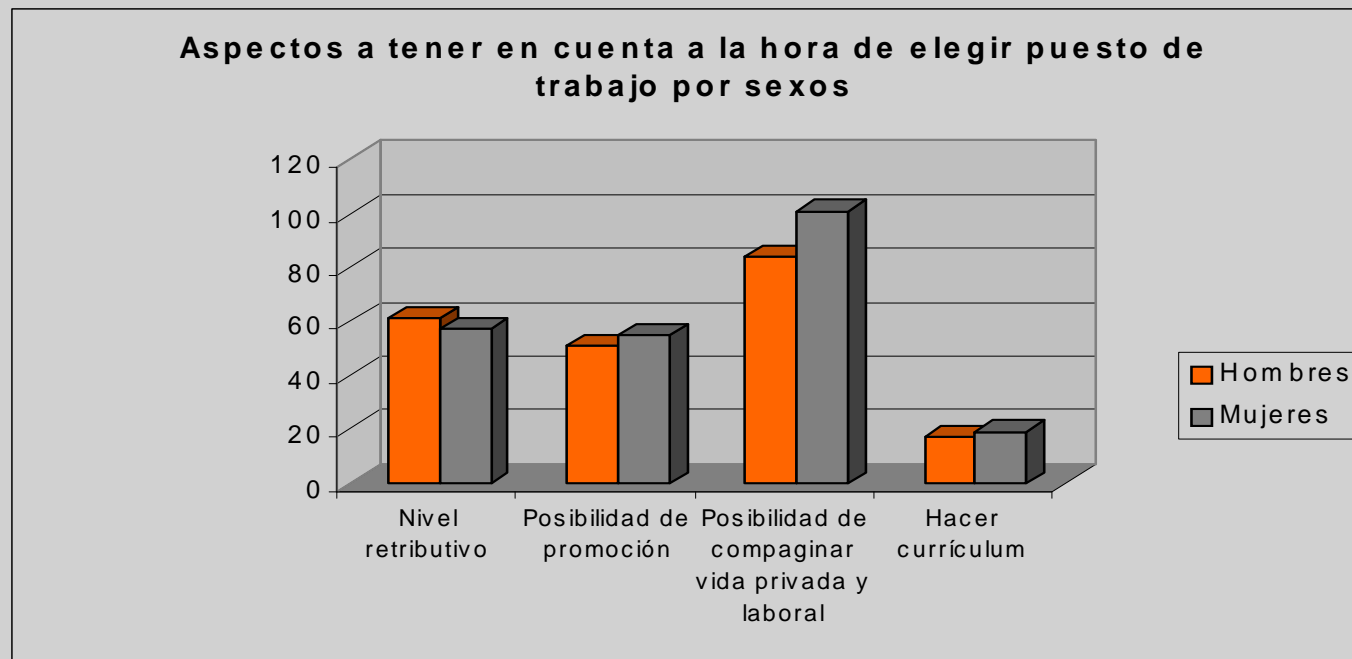
Quando te incorpores al mercado laboral, ¿Qué aspectos van a ser prioritarios a la hora de elegir un puesto de trabajo u otro?

El 41% del estudiantado ha manifestado como aspecto prioritario a la hora de elegir trabajo la conciliación familiar. Únicamente un 8% ha dado valor al acumular experiencia en su carrera laboral.



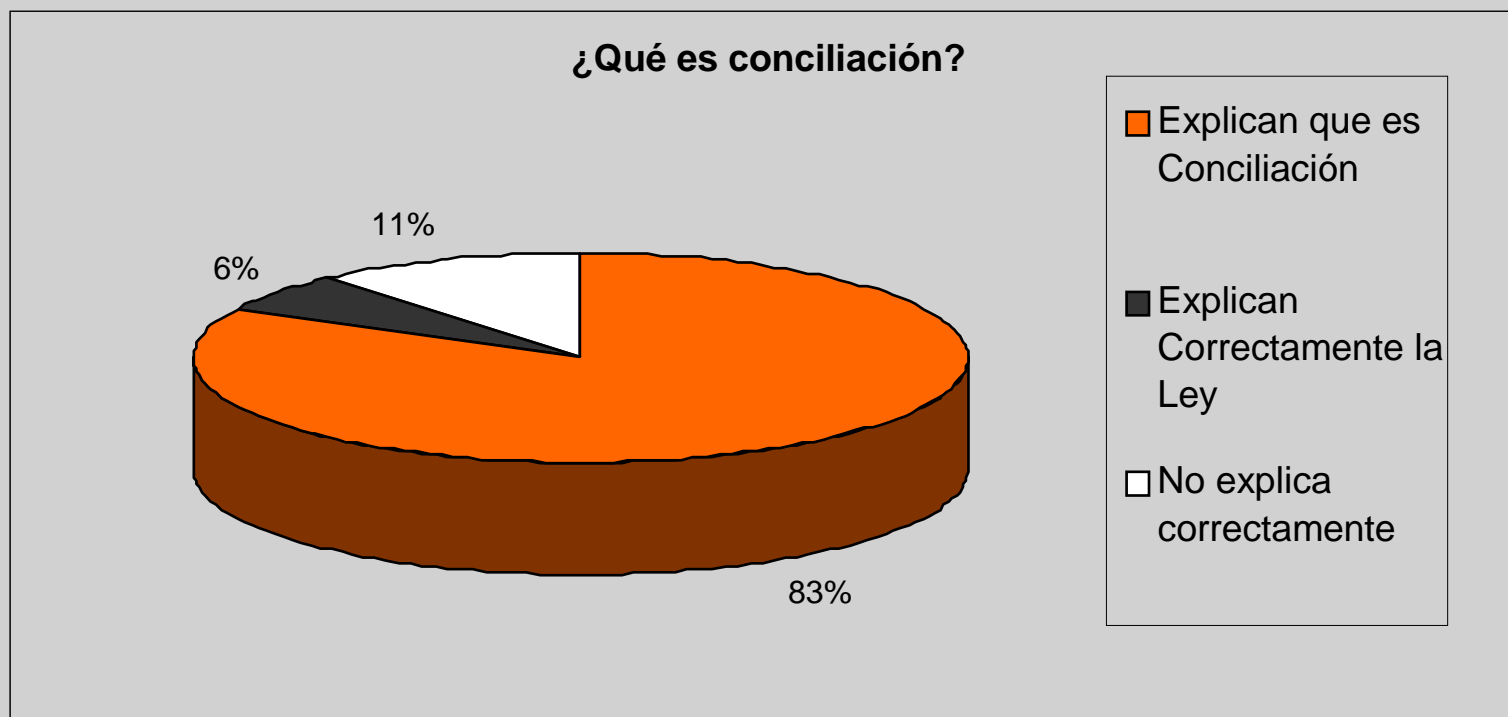
Cuando te incorpores al mercado laboral, ¿Qué aspectos van a ser prioritarios a la hora de elegir un puesto de trabajo u otro?

- Los hombres valoran más que las mujeres a la hora de elegir un puesto de trabajo el nivel retributivo y ellas dan más importancia al plan de carrera, a la experiencia y a la posibilidad de conciliar vida laboral y familiar,
- Sin embargo, las opiniones en estos cuatro aspectos son muy cercanas en ambos sexos, tampoco se ha observado diferencia por niveles formativos.



¿Conoces la Ley de Igualdad?

El 27.52% de los estudiantes encuestados manifiestan conocer la Ley, y la describen el 26.60%, de estos el 88.5% explican qué es conciliación y su aplicación práctica en el mundo laboral.

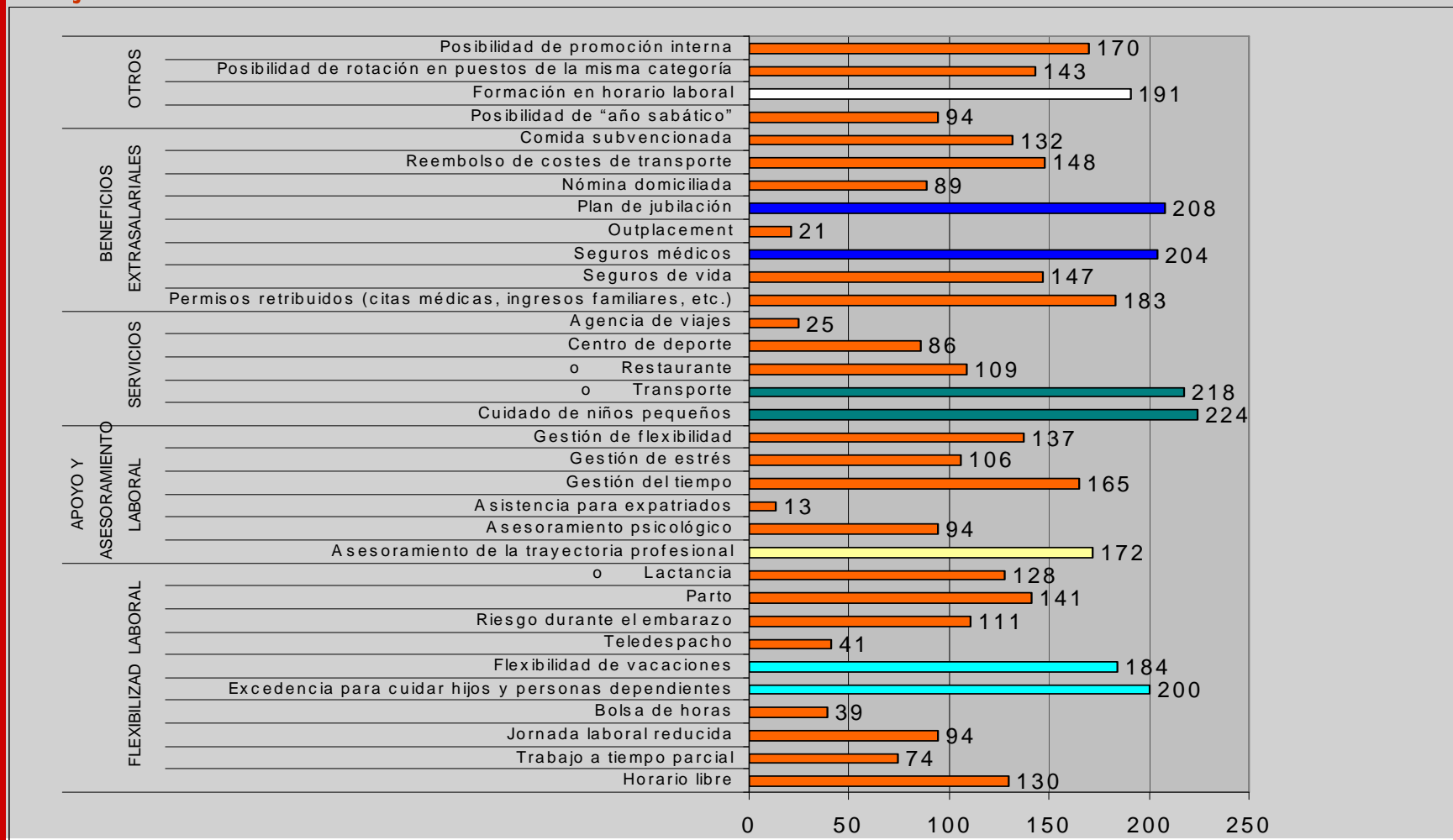


¿Qué medidas consideras necesarias para que la conciliación entre la vida laboral y familiar sea efectiva y real y ayude a una mejor calidad de vida?

Entre el estudiantado se considera que las medidas encaminadas a la excedencia para cuidado de menores o personas mayores es la medida más importante, seguida del servicio de transporte y del plan de jubilación.

Cuestionario a estudiantes

¿Qué medidas consideras necesarias para que la conciliación entre la vida laboral y familiar sea efectiva y real y ayude a una mejor calidad de vida?



Conclusiones del estudio medidas de conciliación y políticas de igualdad

amedna
neeze

Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra

Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkarte

Conclusiones

- Para la realización de este estudio se han llevado a cabo 720 encuestas a empresas, 124 a asesorías y 329 a estudiantes de la Comunidad Foral de Navarra.
- Las medidas de conciliación más aplicadas por las empresas navarras son las que tienen que ver con la flexibilidad laboral y que tienen que ver con la protección a la maternidad y el cuidado de menores.
- El 71% de las empresas encuestadas afirman que los equipos directivos están sensibilizados ante la conciliación de la vida laboral y familiar, no obstante únicamente un 36% afirma que son ejemplo de ello.
- El 78% de las empresas a las que se ha encuestado en la elaboración de este estudio afirma no tener presupuesto anual destinado a la implantación de medidas de conciliación laboral y familiar.

Conclusiones

- El 81% de las empresas a las que se ha preguntado afirma tener en sus plantillas de 0 a 5 personas trabajadoras que aplican alguna medida de conciliación.
- El 54% de las asesorías encuestadas manifiesta conocer la Ley Orgánica (LO) 3/2007, 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.
- El 41% de la población estudiantil encuestada para la realización de este estudio, manifiesta que la conciliación entre vida laboral y personal es un aspecto prioritario a la hora de buscar y elegir un trabajo en el futuro.
- El estudiantado considera que las medidas de conciliación encaminadas a la excedencia para cuidado de menores o personas mayores son las medidas más importantes, seguidas del servicio de transporte y del plan de jubilación.

Conclusiones

- En todos los aspectos relacionados con la conciliación y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mundo laboral se está trabajando en los últimos años pero queda mucho por hacer, desde seguir aplicando nuevas políticas sociales hasta racionalizar horarios de trabajo.
- Se concluye de este estudio que el avance en cuanto a la sensibilización social respecto a la conciliación entre la vida laboral y familiar en los últimos años ha sido muy positivo.
- Como se puede concluir, en base a este estudio, la necesidad de conciliar vida laboral y familiar se asume por las generaciones futuras de manera natural.

Agradecimientos

Este estudio se ha llevado a cabo gracias al convenio suscrito entre el Servicio Navarro de Empleo y la Confederación de Empresarios de Navarra.



Desarrollado por:



Muchas gracias por su atención

www.amedna.com



Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra

Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkartea

c/ Doctor Huarte 1, 1º - 31003 Pamplona

T. 948 199 529 / info@amedna.com