EL BALANCE MÁS POSITIVO

Principales
retos y conclusiones.

Informe Empresas
2021.

Únete y descubre más en **elbalancemaspositivo.org**

UN RETO SOCIAL EMPRESARIAL
Una iniciativa de Cruz Roja para la inserción laboral

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONOMÍA SOCIAL (POISES) (CCI 2014ES05SFOP012)

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Cruz Roja

ÍNDICE

	Página
I. Objetivos y metodología	3
II. Descripción de la muestra	7
III. Principales Resultados	12
Conclusiones	13
De un vistazo	17
Parte 1 Implantación de medidas de conciliación adicionales	18
1.1 Implantación de medidas de conciliación	19
Parte 2. Empresas con medidas adicionales implantadas	23
2.1 Perfil de las empresas con medidas adicionales implantadas	24
2.2 Tipo de medidas adicionales implantadas	25
2.3 Implantación de medidas adicionales durante 2020	29
2.4 Influencia de la pandemia en la implantación en 2020	30
2.5 Mujeres que se acogen a las medidas y evolución	31
2.6 Hombres que se acogen a las medidas y evolución	33
2.7 Medios utilizados para comunicar las nuevas medidas de 2020	35
2.8 Implicación y eficacia de la empresa en la comunicación de las nuevas medidas	37
Parte 3 Empresas que tienen previsto adoptar medidas adicionales en 2021	39
3.1 Perfil de las empresas que tienen previsto adoptar medidas adicionales en 2021	40
3.2 Medidas que tienen previsto implantar en 2021	41
3.3 Influencia de la pandemia en la decisión de implantar nuevas medidas en 2021	44
Parte 4 Empresas que no tienen medidas adicionales y no tienen previsto implantarlas	46
4.1 Perfil de las empresas que no tienen medidas adicionales y no tienen previsto implantarlas	47
4.2 Motivos de no implantación de medidas adicionales de conciliación	48
Parte 5 Empresas que tienen previsto reducir medidas adicionales	49

ÍNDICE

	Página
Parte 6 Las empresas y el avance en corresponsabilidad y conciliación	51
6.1 Importancia concedida por las empresas a la corresponsabilidad y conciliación	52
6.2 Percepción sobre el beneficio de la conciliación y la igualdad	53
6.3 Responsabilidad de que la sociedad avance en corresponsabilidad y conciliación	55
6.4 Las empresas y la adopción de medidas de conciliación por parte de los hombres	56
Parte 7 Las opiniones de los responsables de RRHH en la empresa	57
7.1 Adopción de medidas entre los responsables de RRHH	58

Objetivos y metodología

Metodología

ESPECIFICACIONES METODOLÓGICAS DE LA ENCUESTA:

TÉCNICA Y ÁMBITO:

- Técnica: encuestas telefónica/online mediante base de datos
- Ámbito: España

UNIVERSO :

- Empresas españolas con plantilla de una persona en adelante
- Nos hemos dirigidos al responsable de la toma de decisiones sobre las políticas de igualdad

TAMAÑO Y DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA:

- Muestra de 314 entrevistas distribuidas según ubicación geográfica de la sede principal (CCAA), sector de actividad y tamaño (plantilla)

CUOTAS:

- Se han establecido cuotas no proporcionales en función del tamaño, sobre representando las empresas pequeñas, medianas y grandes e infra representando a las microempresas

CUESTIONARIO:

- Estructurado y precodificado, con la inclusión de algunas preguntas abiertas que posteriormente hemos codificado.
- Duración media: 13,48 minutos

TRABAJO DE CAMPO:

- Del 10 al 21 de diciembre de 2020 y 20 de enero al 1 de febrero de 2021.

PROCESO DE DATOS:

- Resultados totales y segmentados por tamaño, sector, CCAA y situación respecto a las medidas de conciliación adicionales adoptadas
- Test de significación estadística.

MÁRGEN DE ERROR:

- Para un nivel de confianza del 95.5% y en la hipótesis más desfavorable (p=q=50), el margen de error para la muestra total n=314 es de +5,6%.

Metodología

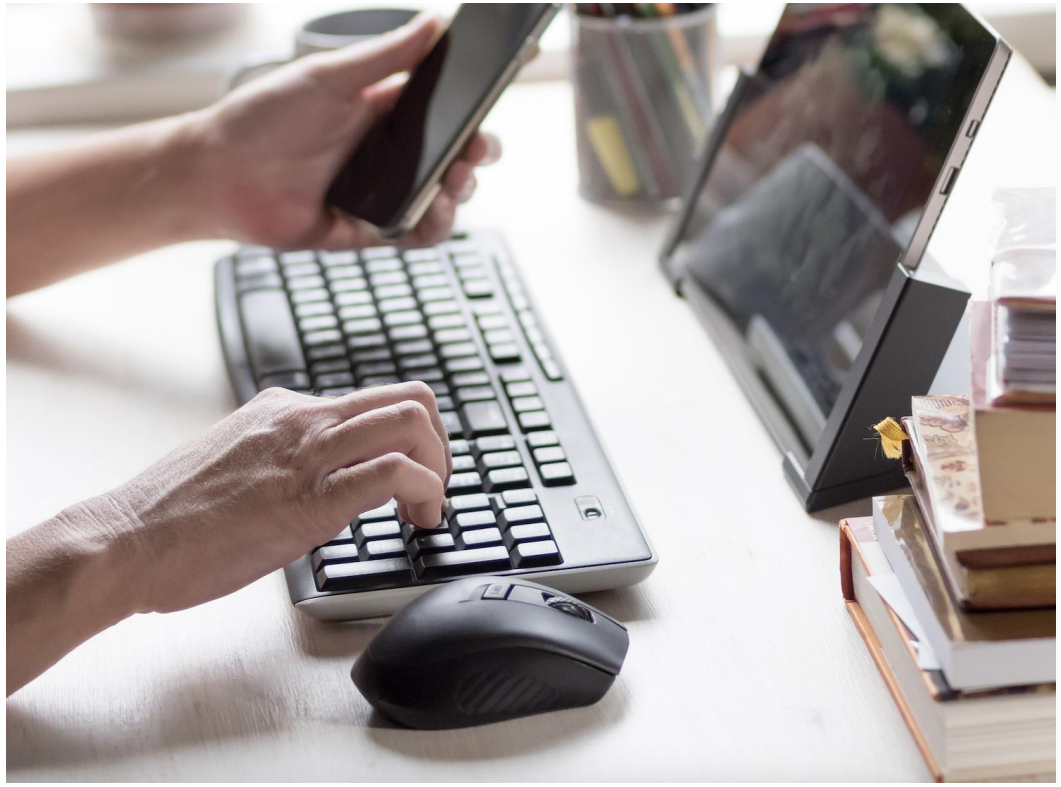
TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LOS DATOS

TEST DE SIGNIFICATIVIDAD ESTADÍSTICA:

A los resultados obtenidos de la encuesta se les han aplicado los siguientes test de significatividad estadística:

CHI CUADRADO: determina la existencia de diferencias significativas entre el valor resultante para una variable en la muestra total y el valor de la misma variable en los diferentes segmentos de población conformados. En las tablas de resultados los signos + y - expresan que el valor en cuestión es significativamente superior/inferior al valor medio correspondiente a la muestra total.

T-STUDENT: determina la existencia de diferencias significativas entre los valores de una variable para los diferentes segmentos de población establecidos en función de una característica sociodemogáfica (p.e. entre hombres y mujeres o entre individuos en distintos grupos de edad, etc.). Cada segmento de población tiene asignado una letra que lo denomina. La existencia de diferencias significativas entre un segmento y los demás, se expresa a través de las letras asignadas a cada uno.



EN EL INFORME DE RESULTADOS:

Indicamos los datos con diferencias significativas que consideremos de interés. No obstante, la totalidad de las mismas están señaladas en las Tabla de resultados.

Objetivos

La encuesta cuyos resultados presentamos a continuación se enmarca en la Campaña “El Balance más Positivo”, proyecto liderado por Cruz Roja Española que persigue fomentar la corresponsabilidad de empresas y público en general, para que la vida personal, familiar y profesional sea compatible.

El objetivo de la encuesta es conocer cómo las empresas españolas se han adaptado a la situación generada por la pandemia de la Covid 19 en materia de conciliación. En concreto, se ha perseguido dar respuesta a las siguientes cuestiones:

:

Situación de las empresas en cuanto a la implantación o no en la actualidad de medidas de conciliación adicionales a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores así como los planes de implantación (si lo hubiera) para 2021.

Medidas adicionales que tienen (en su caso) implantadas.

Medidas que han sido implantadas en 2020 e influencia de la pandemia en la decisión de implantación de las mismas.

Medidas adicionales que tienen previsto implantar en 2021 e influencia de la pandemia en la decisión de implantación de las mismas.

Medios de comunicación utilizados para informar acerca de la implantación de las medidas (implicación y eficacia de la comunicación).

Apropiación de las medidas por hombres y mujeres

Importancia concedida por las empresas a las medidas de conciliación y percepción de beneficios de las mismas

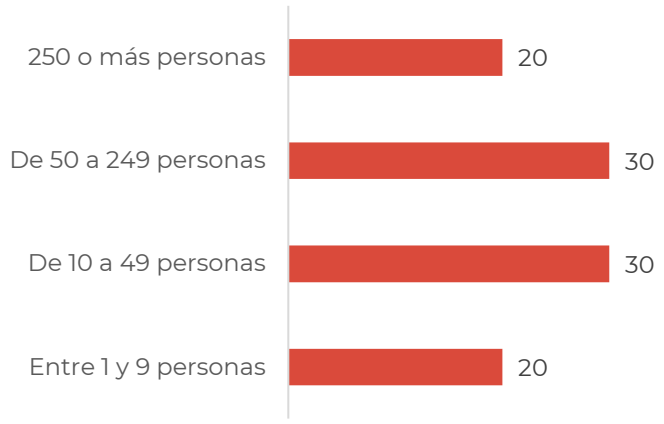
Apropiación de las medidas por parte de los responsables de RRHH de las empresas

Descripción de la muestra

Descripción de la muestra

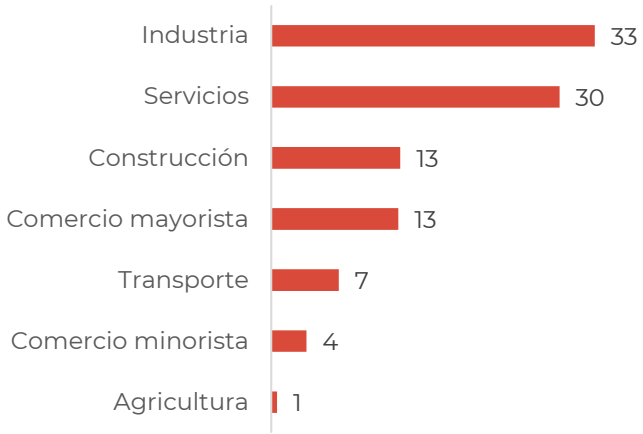
Datos de las empresas

Tamaño de la empresa (plantilla) (cuota)

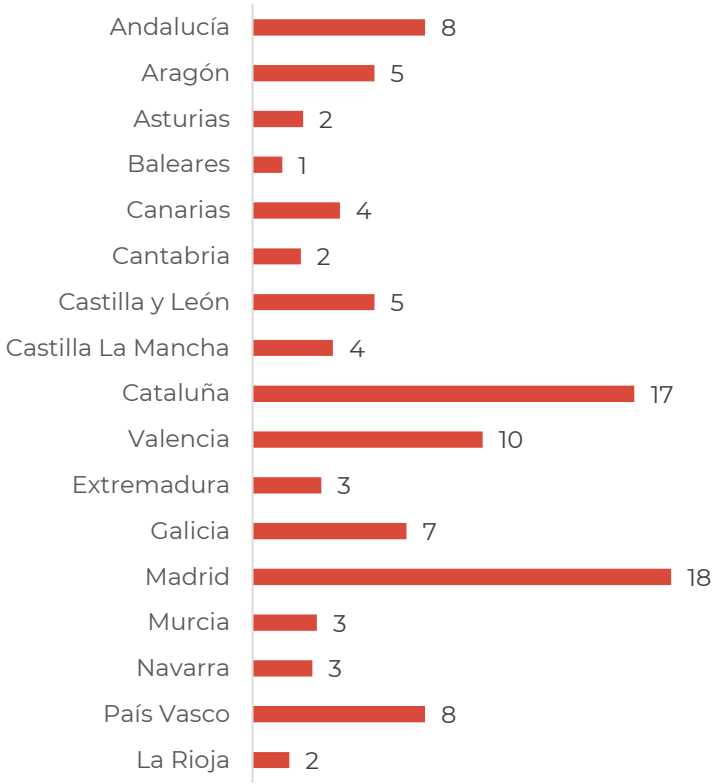


Media: 775,7 personas

Sector de actividad



CCAA



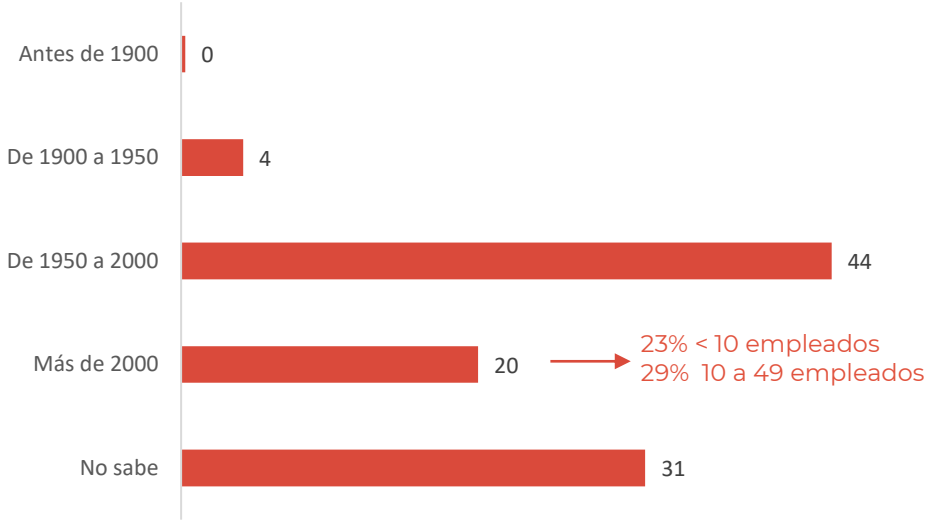
(*) La muestra se ha diseñado buscando contar con representación de los diferentes tamaños de empresa y obtener así datos relativos a las situación de las mismas en lo que a medidas de conciliación se refiere. No puede ser considerada representativa del universo de las empresas españolas.

Base: total entrevistados, 314 (Cifras en %)

Descripción de la muestra

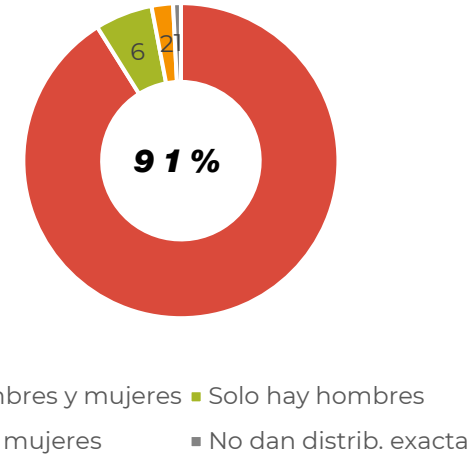
Datos de las empresas

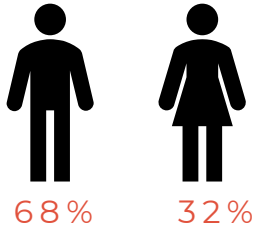
Antigüedad (Año de constitución)



Media: 1986

Distribución plantilla por sexo





- 69% < 10 empleados
- 73% 10 a 49 empleados

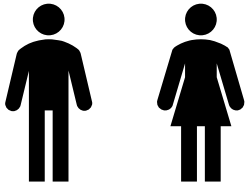
	ENTRE 1 Y 9 (63)	DE 10 A 49 (94)	DE 50 A 249 (94)	250 O MÁS (63)
Hay hombres y mujeres	68	94	100	97
Solo hay hombres	22	5		
Solo hay mujeres	9	1		
No dan distribución exacta	1			3

Base: total entrevistados, 314 (Cifras en %)

Descripción de la muestra

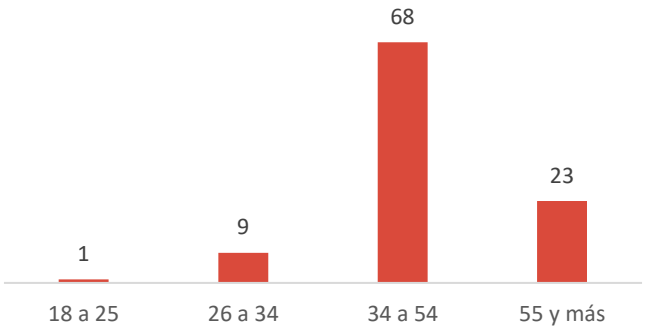
Datos del entrevistado

Sexo



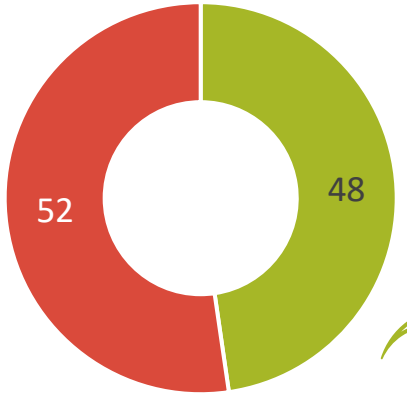
47% 53%

Edad



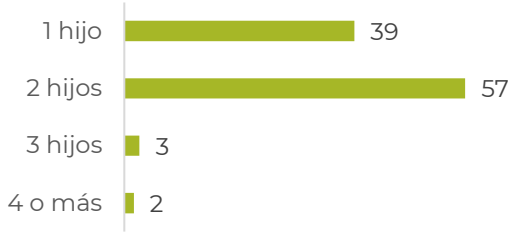
Edad media: 47 años

Hijos dependientes a su cargo



58% 10 a 49 empleados

Sí No



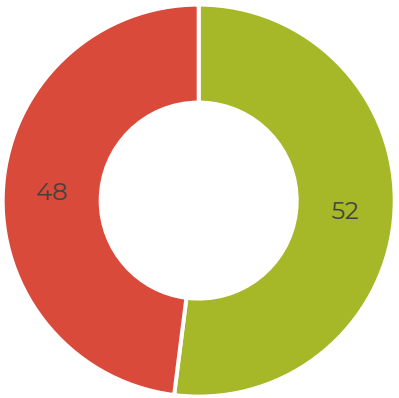
Media hijos/as: 1,7

Base: total entrevistados, 314 (Cifras en %)

Descripción de la muestra

Empresas entre 50 y 249 empleados

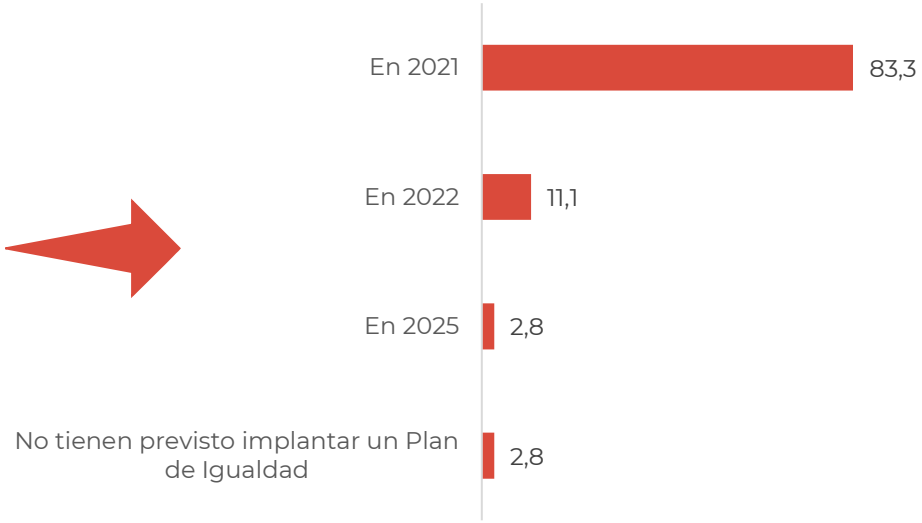
Implantación planes de igualdad



Sí, lo tenemos implantado
No, no está implantado

Cifras en %
Base: empresas entre 50 y 249 empleados, 94

Previsión implantación



Cifras en %
Base: empresas no tienen planes implantados, 45

Principales resultados

Conclusiones

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y PREVISIÓN PARA 2021

- En la actualidad, algo más de dos tercios de las empresas entrevistadas (68%) afirman tener implantadas medidas de conciliación adicionales, subiendo al 94% en las empresas de más de 250 personas en plantilla y al 73% en el sector industria.
- De cara a 2021 solo un 21% tiene planes de implantación de nuevas medidas y un 1% reducirá las que ahora mismo tiene. La previsión de implantación asciende al 42% en las empresas de más de 250 personas en plantilla y al 32% en las empresas de entre 50 y 249 personas. Por sector de actividad, las diferencias en la previsión no son significativas, aunque el sector de la construcción se sitúa por debajo quedándose en un 17%.

Conclusiones

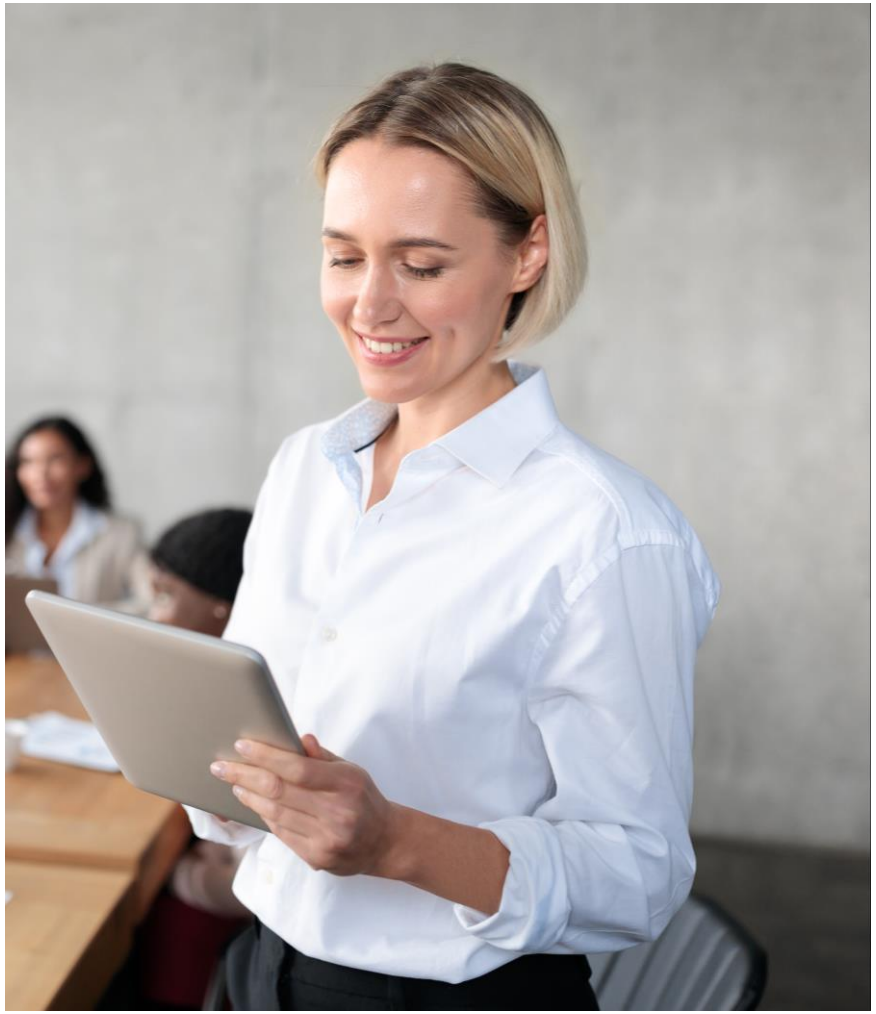
EMPRESAS CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ADICIONALES IMPLANTADAS

- En las empresas con medidas implantadas (68%) las más comunes son las que afectan a la "Organización del tiempo de trabajo" (9 de cada 10) y a "Movilidad" (7 de cada 10). En concreto, en la "Organización del tiempo de trabajo" destaca la "Flexibilidad de entrada y salida" (en el 85% de quienes tienen estas medidas) y la "Jornada continua en viernes y vísperas de festivo" (57%). En "Movilidad" el 100% de quienes mencionan estas medidas se refieren al "Teletrabajo".
- Las medidas con menos implantación son los "Beneficios sociales" (solo el 36% de quienes tienen alguna medida adicional) y los "Permisos" (55% de quienes tienen implantada alguna medida adicional). Los "Beneficios sociales" están significativamente más presentes en las empresas con plantillas de mayor tamaño.
- Es de destacar que en el 84% de las empresas con medidas adicionales implantadas bien alguna/s de éstas (64%), bien la totalidad (20%), fueron implantadas en 2020. Se observa una mayor movilización en la adopción de medidas adicionales en las empresas de mayor número de empleados.
- La influencia de la pandemia en la adopción de medidas en 2020 habría afectado principalmente a aquellas relacionadas con la "Movilidad" (el 91% de las empresas que han adoptado alguna medida de este tipo en 2020 reconoce haberse visto muy o bastante influida por la pandemia) y la "Organización del tiempo de trabajo" (el 62%).
- Como término medio, en las empresas en las que hay mujeres un 58% están acogidas a alguna medida de conciliación, porcentaje que asciende hasta el 74% en las microempresas; el mismo porcentaje se sitúa en un 49% en el caso de los hombres, con % significativamente mayor igualmente en las microempresas (65%) y en los sectores comercio (55%) y servicios (57%).

Conclusiones

EMPRESAS CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ADICIONALES IMPLANTADAS

- La información personalizada por email ha sido el medio más utilizado (58% de las empresas) para la comunicación de las nuevas medidas de conciliación adoptadas en el año 2020, siguiéndole a distancia considerable medios como la reunión colectiva o la intranet de la empresa (ambas con un 26%). Email e Intranet son medios especialmente usados en empresas más grandes (73% email y 48% Intranet en empresas de más de 250 empleados). Las empresas más pequeñas optan por la comunicación en persona en mayor medida.
- En general, las empresas se muestran satisfechas con la implicación y la eficacia en su comunicación de las nuevas medidas a las personas de la plantilla. En torno al 80% están satisfechas con la implicación y casi el 100% con la eficacia.



El crecimiento del % de mujeres acogidas a medidas de conciliación ha crecido 19 puntos con la llegada de la pandemia mientras que el crecimiento del % de hombres acogidos ha sido algo menor, de 16 puntos.

Conclusiones

EMPRESAS QUE TIENEN PREVISTO ADOPTAR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ADICIONALES EN 2021

- Un 21% de la muestra de empresas analizadas tiene previsto implantar medidas de conciliación adicionales en 2021, de ellas el 77% son empresas que ya tienen medidas implantadas y el 23% empresas que las implantarán por primera vez.
- El tipo de medidas que predominantemente se van a adoptar son las relativas a la "Organización del tiempo de trabajo" (aludido por el 56% de la empresas), la "Movilidad" (36%) y la "Formación" (31%). La ránking de los tipos de medidas a adoptar coincide con la de los tipos de medidas ya adoptadas.
- En "Organización del tiempo de trabajo" de nuevo sobresale la "Flexibilidad de entrada y salida", seguida a cierta distancia por la "Jornada continua viernes y vísperas de festivo". En movilidad destaca, coincidiendo también con las medidas ya adoptadas, el "Teletrabajo" muy por encima de cualquier otra opción.
- La pandemia tiene un peso muy relevante en la decisión por parte de las empresas de adoptar medidas de "Movilidad" durante este año 2021, en concreto, un 90% de las empresas que tienen previsto adoptar este tipo de medidas manifiesta que la pandemia influye mucho o bastante. Igualmente, la pandemia está influyendo mucho o bastante en la adopción de medidas de "Organización del tiempo de trabajo" (en el 71% de las empresas que van a adoptarlas influye mucho o bastante).

Conclusiones

EMPRESAS QUE NO TIENEN MEDIDAS ADICIONALES Y NO TIENEN PREVISTO IMPLANTARLAS

- Un 27% de la muestra total no tiene medidas adicionales implantadas y tampoco tienen previsto hacerlo. En este grupo de empresas tiene peso significativamente mayor las microempresas (de 1 a 9 empleados) y las pymes más pequeñas (de 10 a 49), así como las del sector comercio y aquellas en las que las plantillas están constituidas solo por hombres o solo por mujeres.
- El principal motivo aludido para justificar la ausencia de medidas en el presente y en el futuro próximo es, precisamente, el reducido número de personas en plantilla y/o la ausencia de la necesidad.

EMPRESAS QUE VAN A REDUCIR MEDIDAS ADICIONALES EN 2021

- Tan solo suponen el 1% de la muestra total por lo que no podemos realizar un análisis de las mismas

LAS EMPRESAS Y EL AVANCE EN CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

- La valoración media de la importancia concedida por las empresas a la corresponsabilidad y la conciliación se sitúa en un 7,8 en una escala de 0 a 10, con un 83% de la muestra valorando con 7 o más.
- Un 81% considera que adoptar medidas de conciliación e igualdad es muy o bastante beneficioso para la empresa y un 92% cree que es muy o bastante beneficioso para el personal de la empresa.

La mayor parte de los entrevistados (68%) opina que la responsabilidad de que la sociedad avance en materia de conciliación y corresponsabilidad es de todos.

De un vistazo

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ADICIONALES A LAS OBLIGATORIAS

68% de las empresas tiene implantadas medidas adicionales de conciliación e igualdad

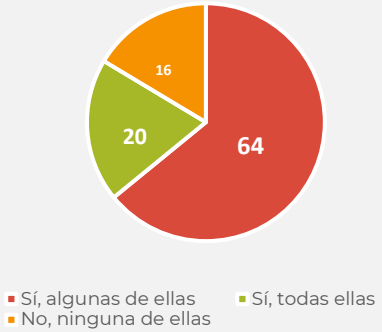
38% en las empresas de 1 a 9 empleados.

94% en las empresas de más de 250 empleados.

81% de los entrevistados considera que adoptar medidas adicionales de conciliación es muy o bastante **beneficioso para la empresa.**

9 de cada 10 cree que es muy o bastante **beneficioso para los empleados.**

El **84%** de las empresas con medidas adicionales ha adoptado **alguna/s en 2020.** Mayor cuánto más grande es la empresa.



39% → 58%

El % de mujeres acogidas a medidas de conciliación ha crecido **19 puntos desde la pandemia.**

33% → 49%

El % de hombres acogidas a medidas de conciliación ha crecido **16 puntos desde la pandemia.**

La **Organización del tiempo de trabajo** es la medida más extendida (88%) entre las empresas que tienen implantadas medidas adicionales.

Las **empresas grandes** tienen mayor diversidad de medidas implantadas.

Las **más pequeñas** concentran sus medidas en la Organización del tiempo de trabajo.

Los **Beneficios sociales** crecen a medida que crece el tamaño de la empresa.

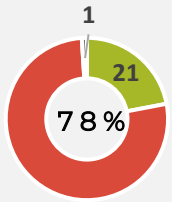
Las medidas que tienen que ver con la **Movilidad** son las que más se han visto influidas por la pandemia (91% mucho+bastante), seguidas de las referidas a la **Organización del tiempo de trabajo**.

PREVISIÓN DE MEDIDAS ADICIONALES PARA 2021

Muy influidos por la pandemia, en 2021

Poco influidos por la pandemia, en 2021

El **21%** tiene previsto implantar medidas o más medidas en **2021**.



- Previsto implantarlas o implantar otras en 2021
- Sin previsión de implantarlas o de implantar más 2021
- Previsión de reducirlas en 2021

Las empresas que no tienen y no prevén implantar medidas adicionales aducen que bien no las necesitan o bien tienen problemas organizativos, principalmente se trata de empresas pequeñas.

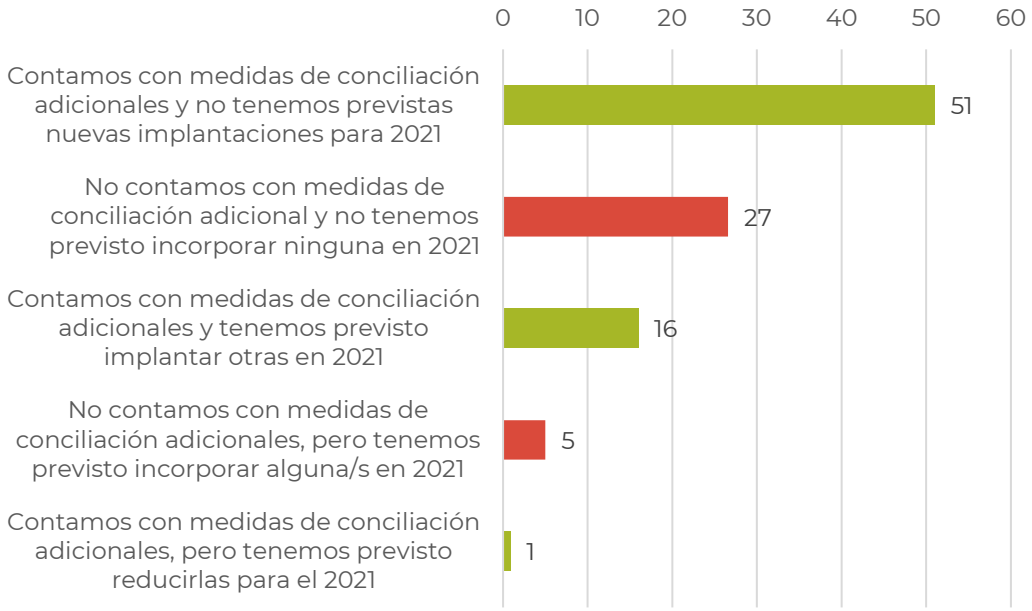
Parte 1:

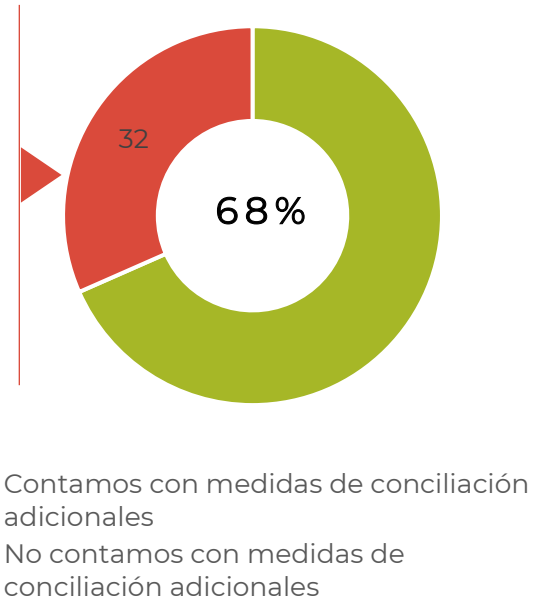
Implantación de medidas de conciliación adicionales

1.1 | Implantación de medidas de conciliación

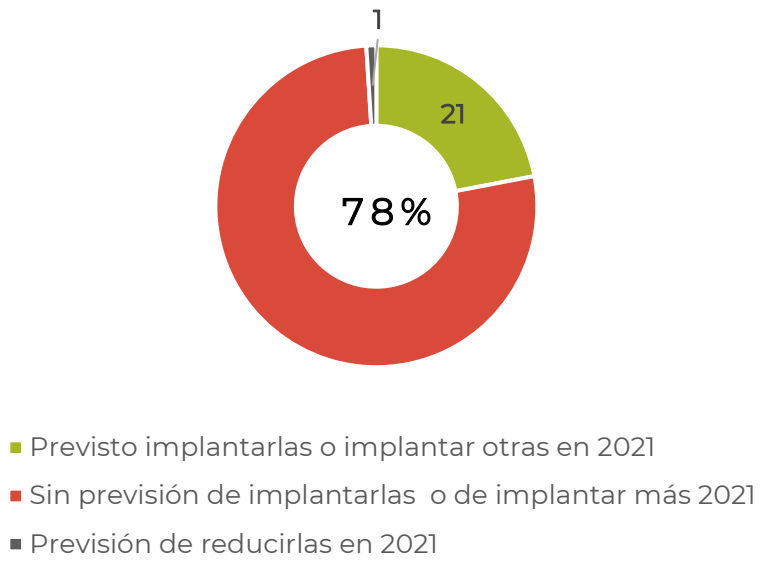
Un 68% de las empresas entrevistadas cuenta con medidas de conciliación más allá de las obligatorias

En la actualidad





Previsión 2021



P.1 Además de las medidas de conciliación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, ¿cuenta la empresa con medidas adicionales y/o tiene previsto implantar nuevas medidas de cara al 2021?

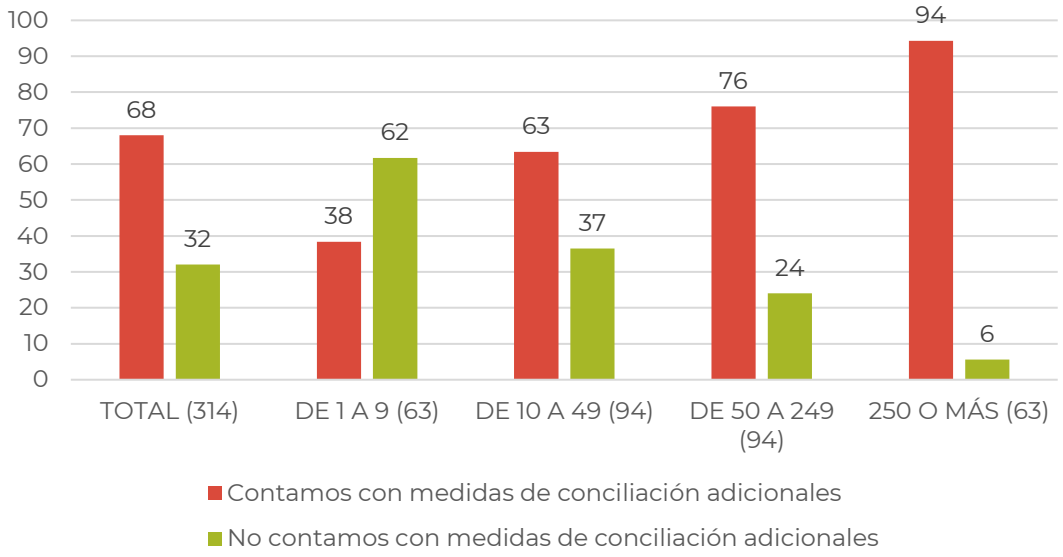
Base: total entrevistados, 314 (Cifras en %)

1.1 | Implantación de medidas de conciliación

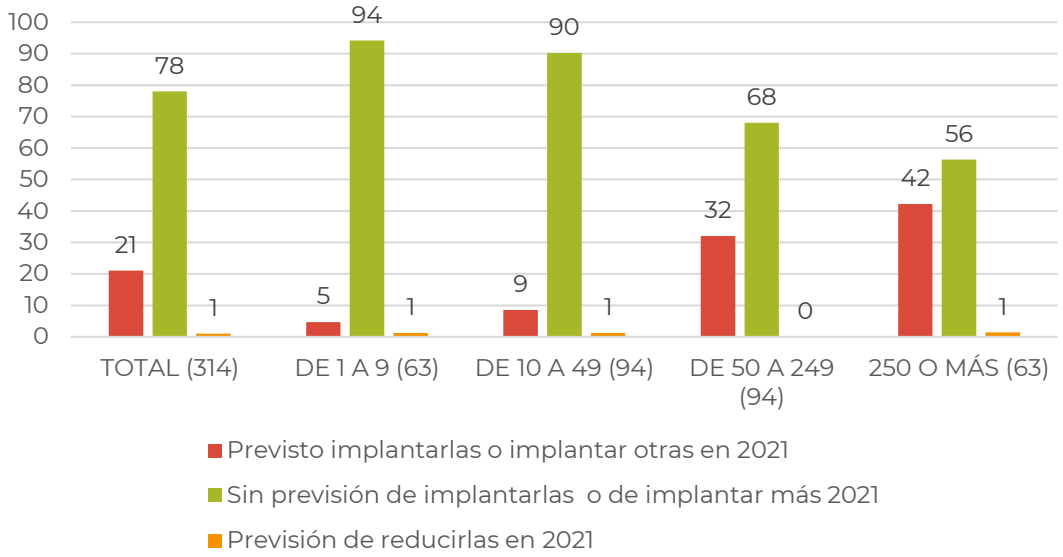
SEGÚN PLANTILLA DE LA EMPRESA

A **mayor tamaño** de la empresa encontramos más empresas con medidas de conciliación adicionales; las empresas de a partir de 50 personas en plantilla son las que en mayor medida tienen previsto implantar nuevas en 2021.

En la actualidad



Previsión 2021



P.1 Además de las medidas de conciliación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, ¿cuenta la empresa con medidas adicionales y/o tiene previsto implantar nuevas medidas de cara al 2021?

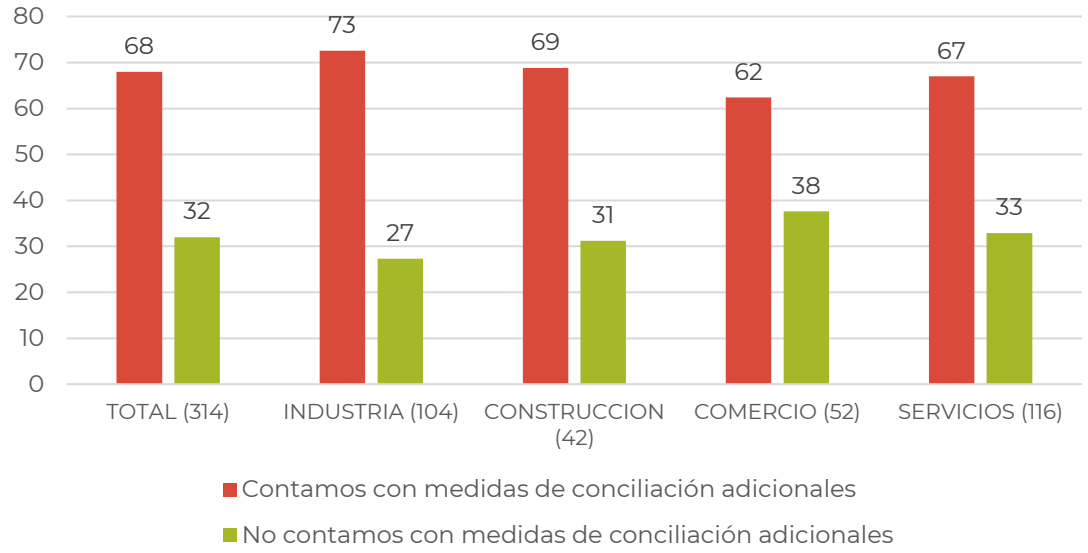
Base: total entrevistados, 314 (Cifras en %)

1.1 | Implantación de medidas de conciliación

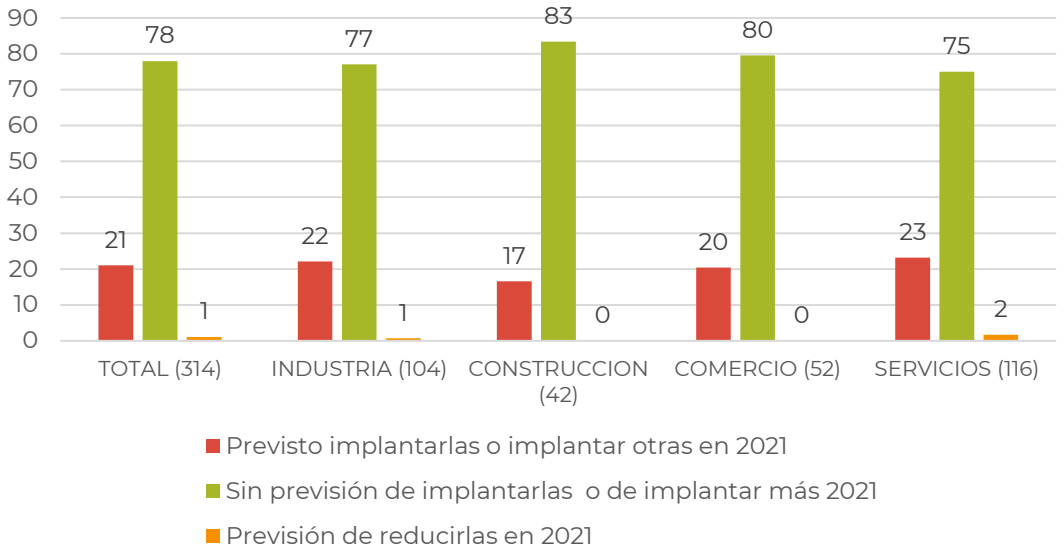
SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Por sectores de actividad es en **industria** donde más medidas adicionales hay implantadas y comercio donde el nivel de implantación es significativamente menor. En cuanto a la previsión, destaca la intención inferior de implantación en construcción y, en menor medida, comercio.

En la actualidad



Previsión 2021



P.1 Además de las medidas de conciliación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, ¿cuenta la empresa con medidas adicionales y/o tiene previsto implantar nuevas medidas de cara al 2021?

Base: total entrevistados, 314 (Cifras en %)

1.1 | Implantación de medidas de conciliación

SEGÚN PLANTILLA DE LA EMPRESA

	Plantilla de la empresa				
	TOTAL (314)	DE 1 A 9 (63)	DE 10 A 49 (94)	DE 50 A 249 (94)	250 O MÁS (63)
Contamos con medidas de conciliación adicionales y no tenemos previstas nuevas implantaciones para 2021	51	37	56	53	54
No contamos, de momento, con ninguna medida de conciliación adicional y no tenemos previsto incorporar ninguna en 2021	27	57	34	15	3
Contamos con medidas de conciliación adicionales y tenemos previsto implantar otras medidas en 2021	17	0	6	23	39
No contamos con medidas de conciliación adicionales, pero tenemos previsto incorporar alguna/s en 2021	5	5	2	9	3
Contamos con medidas de conciliación adicionales, pero tenemos previsto reducirlas para el 2021	1	1	1	0	1

P.1 Además de las medidas de conciliación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, ¿cuenta la empresa con medidas adicionales y/o tiene previsto implantar nuevas medidas de cara al 2021?

Base: total entrevistados, 314 (Cifras en %)

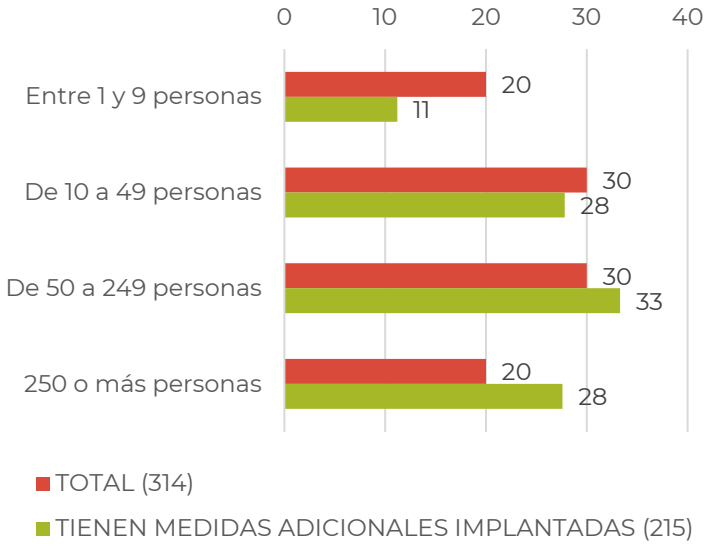
Parte 2:

Empresas con medidas de conciliación implantadas

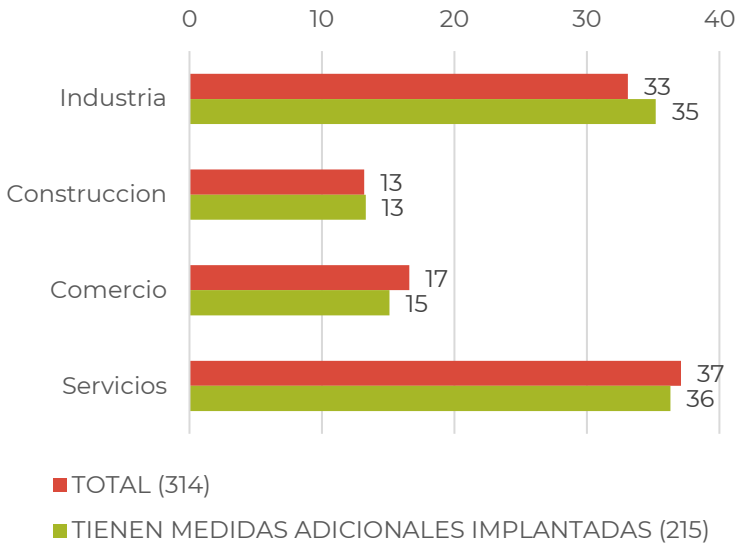
2.1 | Perfil de las empresas con medidas adicionales implantadas

Los gráficos muestran la comparativa entre la distribución del total de la muestra y de la muestra de empresas con medidas adicionales (recordemos que un 68%) por las variables tamaño de la plantilla, sector y presencia de hombres y/o mujeres. Vemos que entre las empresas con medidas adicionales la proporción de las de 250 o más personas es significativamente mayor que en la muestra total.

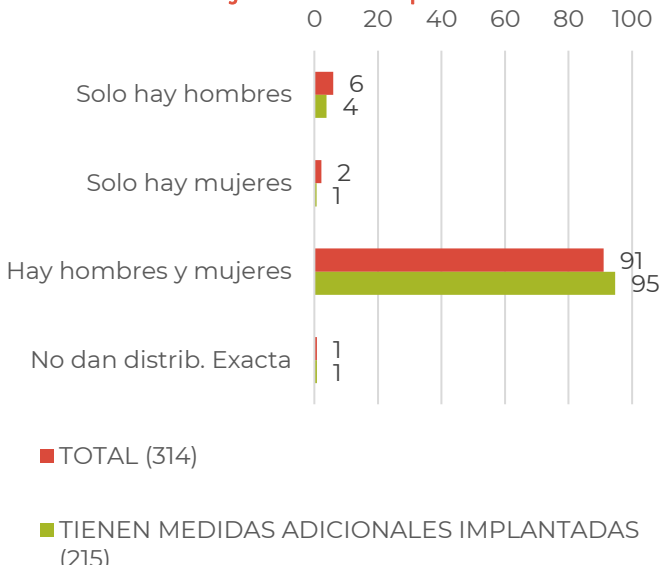
Por tamaño de la plantilla



Por sector de actividad



Presencia de hombres y/o mujeres en plantilla



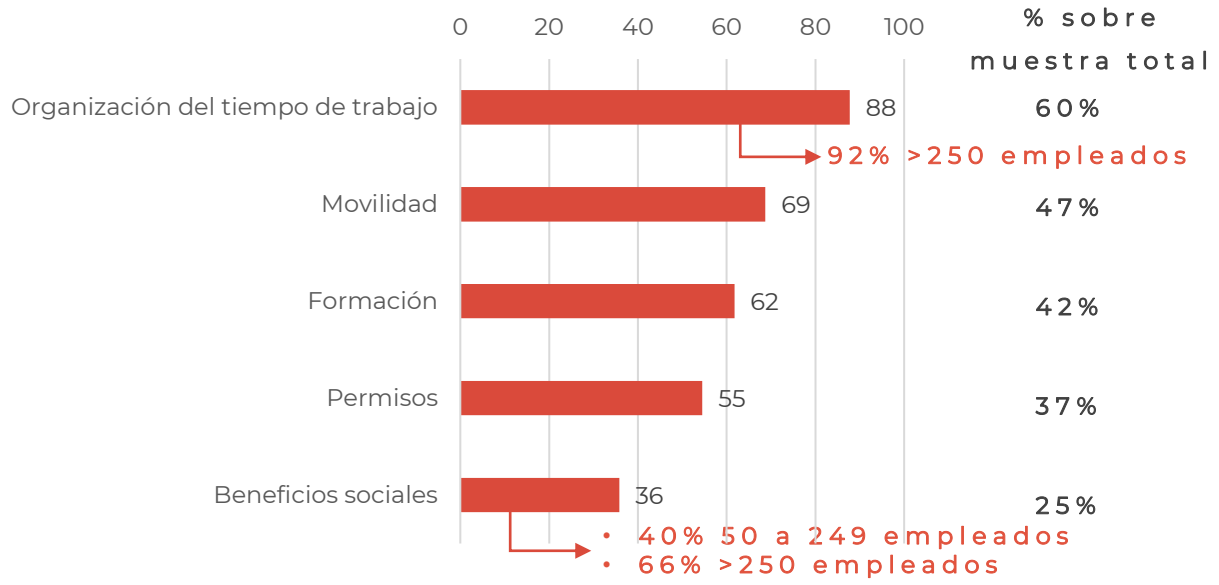
P.1 Además de las medidas de conciliación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, ¿cuenta la empresa con medidas adicionales y/o tiene previsto implantar nuevas medidas de cara al

Base: total muestra, 314 vs. tienen medidas adicionales, 215 (Cifras en %)

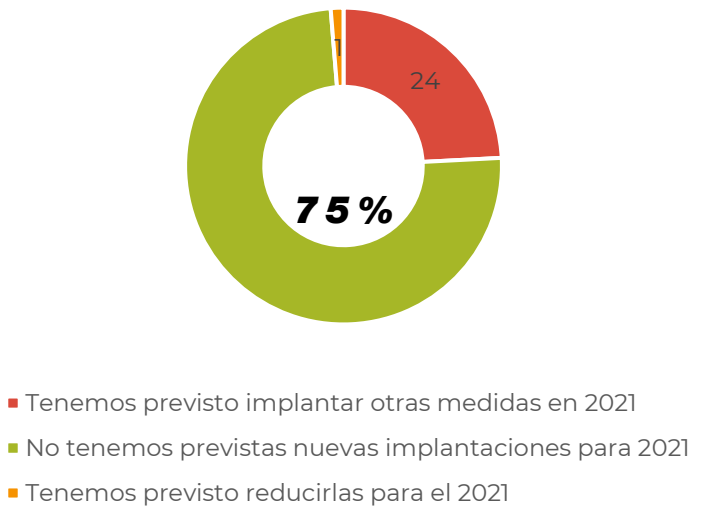
2.2 | Tipo de medidas adicionales implantadas

En las empresas que tienen medidas adicionales implantadas son las que se refieren a la Organización del tiempo de trabajo las más extendidas, casi 9 de cada 10 empresas cuentan con ellas. El 75% de estas empresas (con medidas adicionales implantadas) no tiene previsto implantar más en 2021. En términos de muestra total, un 60% de las empresas entrevistadas tiene implantadas medidas adicionales en Organización del tiempo de trabajo.

Tipo de medidas adicionales implantadas (respuesta múltiple)



Planes de implantación/reducción de medidas en 2021



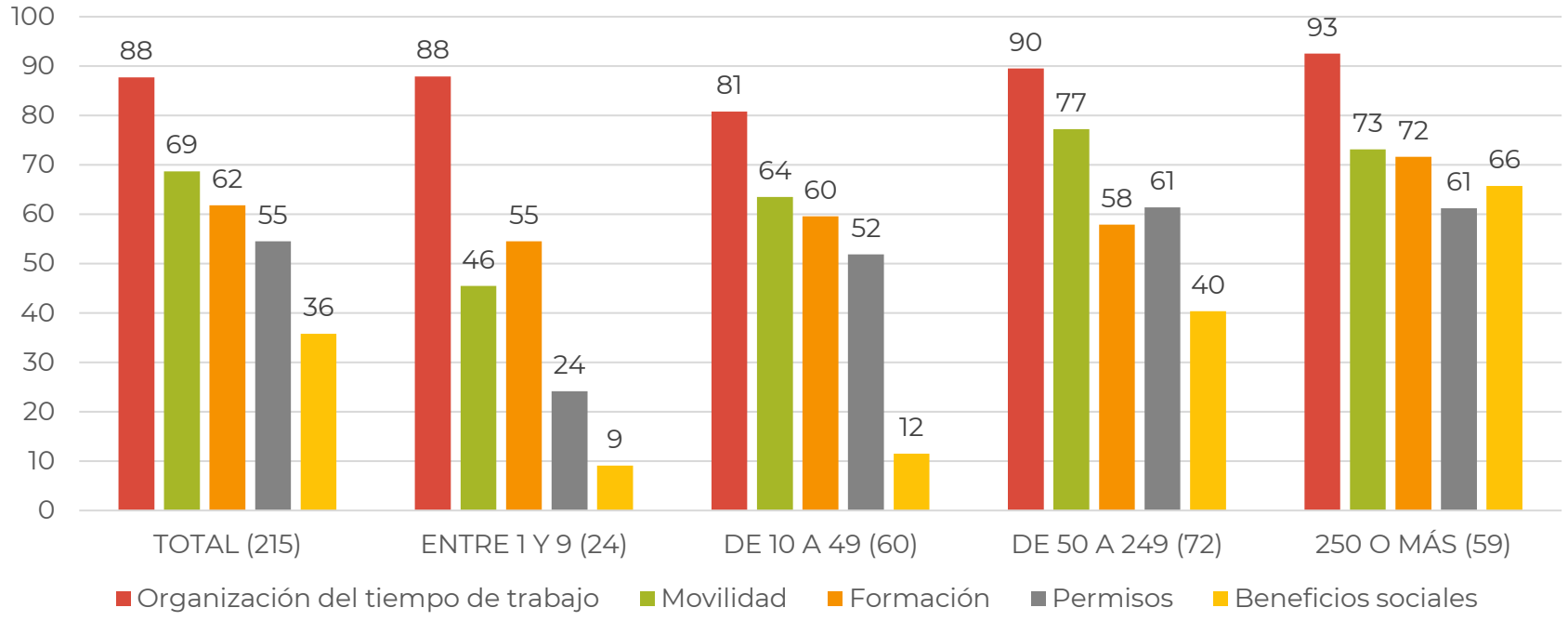
P.2. ¿Qué tipo/s de medidas de conciliación adicionales tiene efectivamente implantadas su empresa en la actualidad?

Base: tienen medidas adicionales, 215 (Cifras en %)

2.2 | Tipo de medidas adicionales implantadas

TIPO DE MEDIDAS ADICIONALES IMPLANTADAS – SEGÚN PLANTILLA DE LA EMPRESA

Las empresas con mayor número de empleados cuentan con una mayor nivel de diversificación de medidas mientras que en las más pequeñas las medidas se concentran más en la Organización del tiempo de trabajo. Los Beneficios sociales crecen proporcionalmente al tamaño de la empresa.



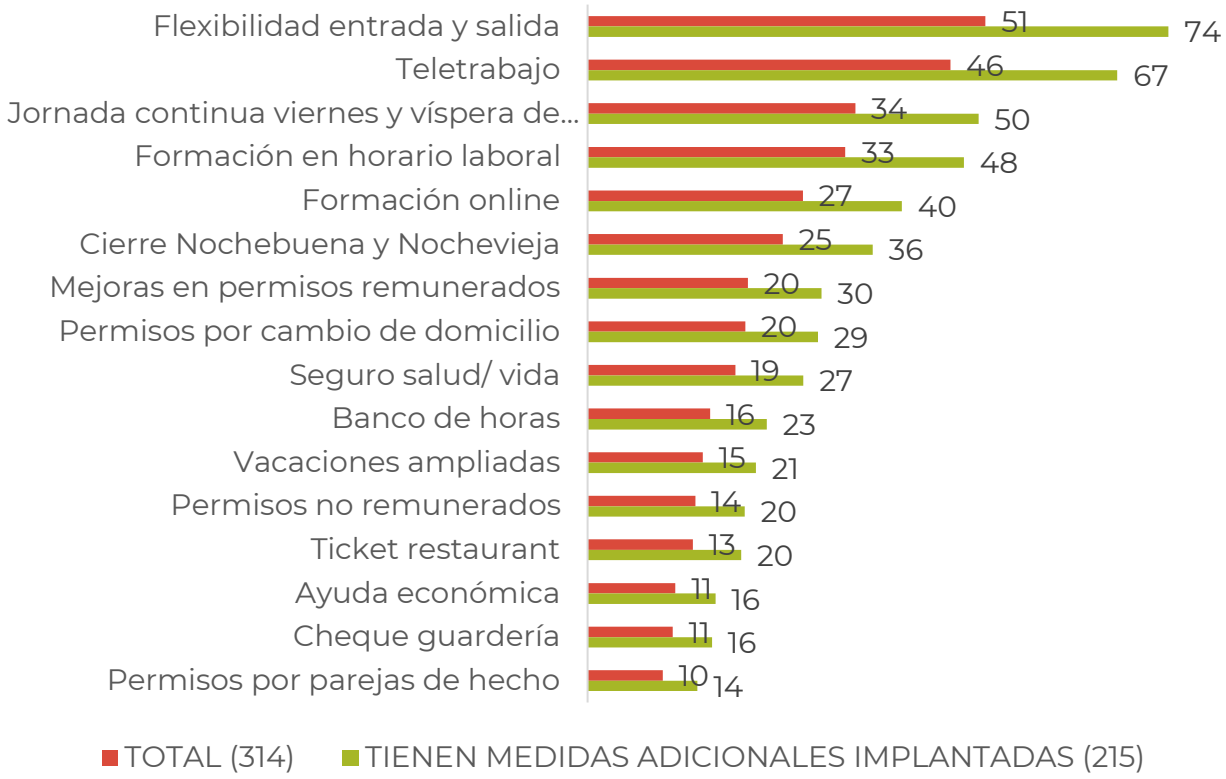
P.2. ¿Qué tipo/s de medidas de conciliación adicionales tiene efectivamente implantadas su empresa en la actualidad?

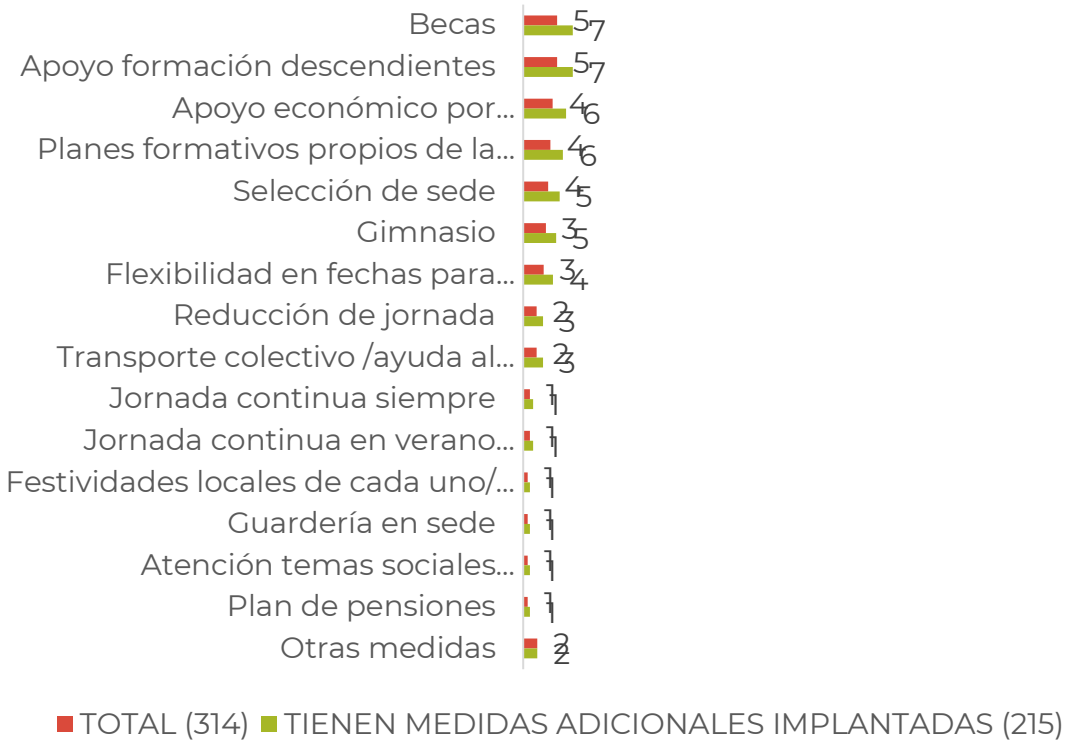
Base: tienen medidas adicionales, 215 (Cifras en %)

2.2 | Tipo de medidas adicionales implantadas

TIPO DE MEDIDAS ADICIONALES IMPLANTADAS – RANKING DE MEDIDAS (SIN AGRUPAR)

% sobre el total de la muestra y % sobre el total de empresas con medidas adicionales implantadas





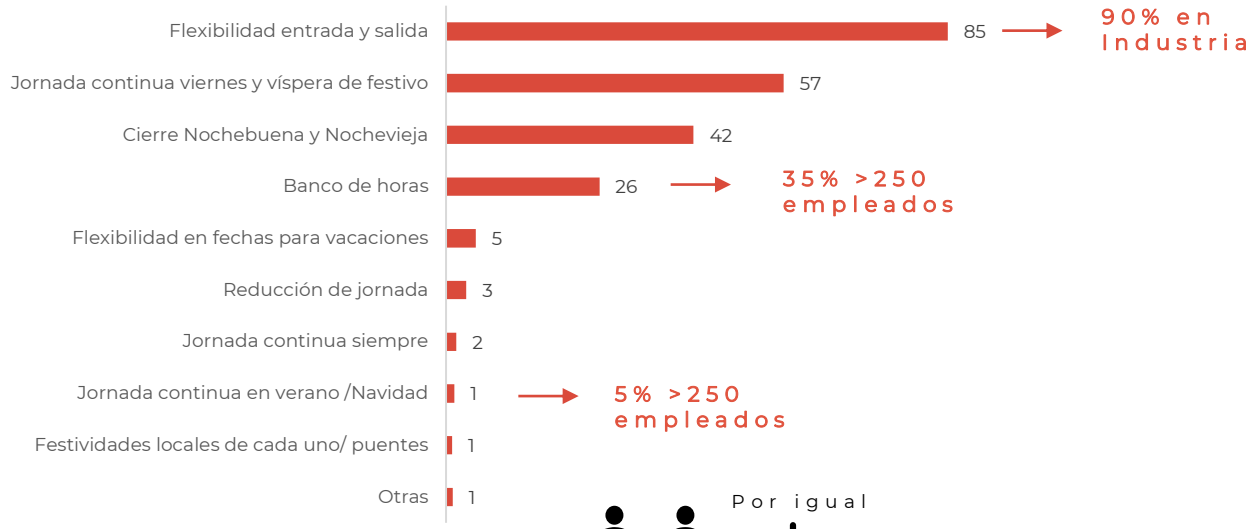
P3.1. a P.3.5.¿En concreto qué medida/s tienen implantadas en....

Base: tienen medidas adicionales, 215 (Cifras en %)

2.2 | Tipo de medidas adicionales implantadas

La Flexibilidad de entrada y salida es, dentro de las medidas referidas a la Organización del tiempo de trabajo, la más extendida. El Teletrabajo está implantado en la totalidad de empresas que tienen implantadas medidas de Movilidad.

Organización de tiempo de trabajo



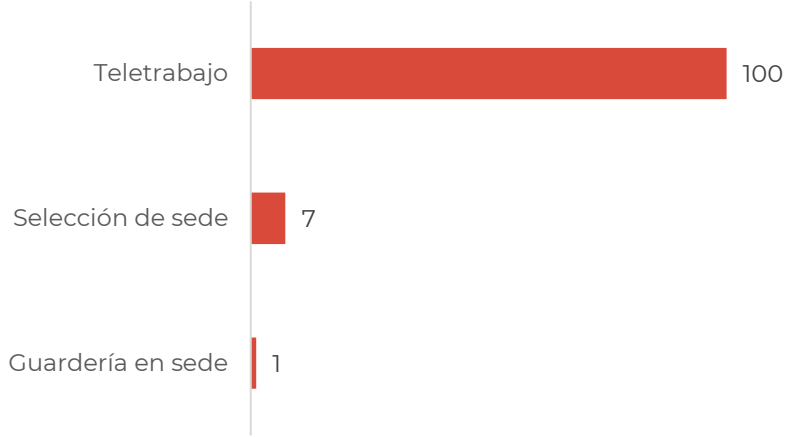
Durante la pandemia solicitado más frecuentemente por…

5% 15% 80%

Base: tiene implantada esa medida, 187

P3.1. a P.3.5.¿En concreto qué medida/s tienen implantadas en….

Movilidad



Durante la pandemia solicitado más frecuentemente por…

2% 23% 76%

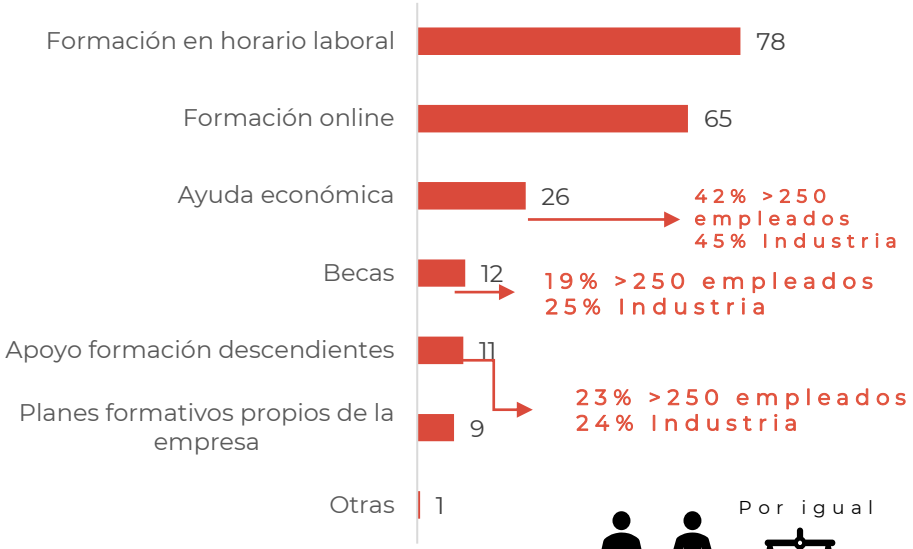
Base: tiene implantada esa medida, 145

P.4. Durante los meses de pandemia, ¿quién ha solicitado con más frecuencia ….

2.2 | Tipo de medidas adicionales implantadas

En relación a la Formación, casi 8 de cada 10 la Formación en horario laboral; en Permisos, son tanto las Mejoras como los Permisos por cambio de domicilio los más frecuentes; aproximadamente la mitad de las empresas los proporcionan. En Beneficios sociales la medida más extendida es el seguro de salud o vida.

Formación

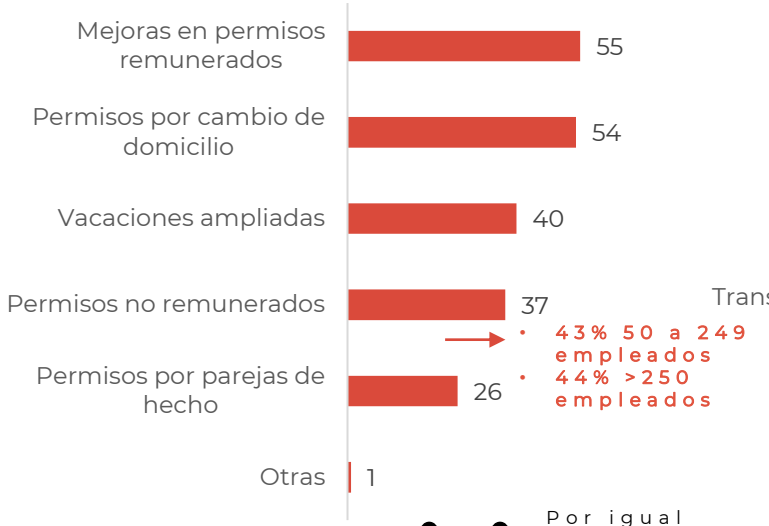


Durante la pandemia solicitado más frecuentemente por…

7% 6% 87%

Base: tiene implantada esa medida, 133

Permisos

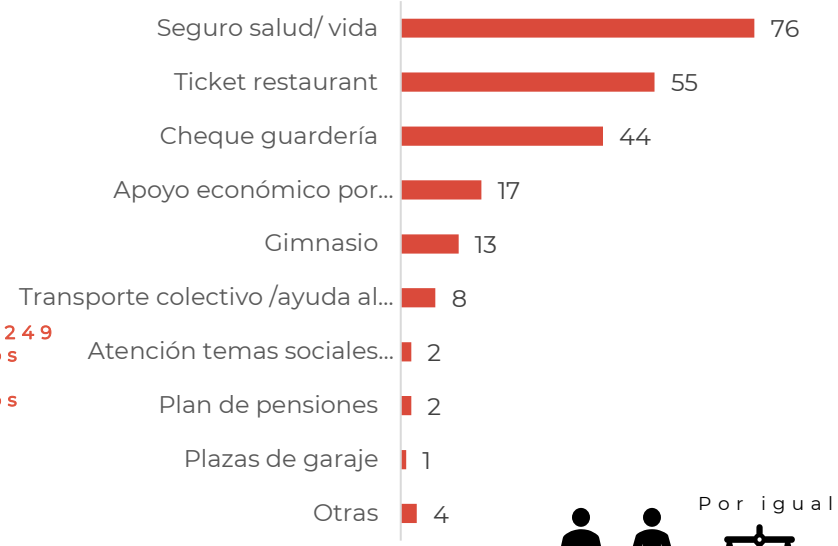


Durante la pandemia solicitado más frecuentemente por…

6% 16% 78%

Base: tiene implantada esa medida, 117

Beneficios sociales



Durante la pandemia solicitado más frecuentemente por…

3% 7% 90%

Base: tiene implantada esa medida, 77

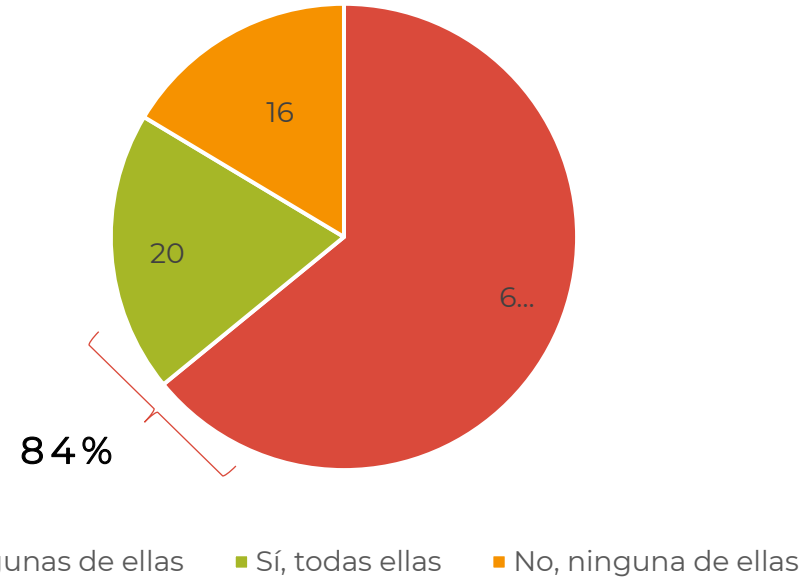
P3.1 a P.3.5 ¿En concreto qué medida/s tienen implantadas en….

P.4. Durante los meses de pandemia, ¿quién ha solicitado con más frecuencia ….

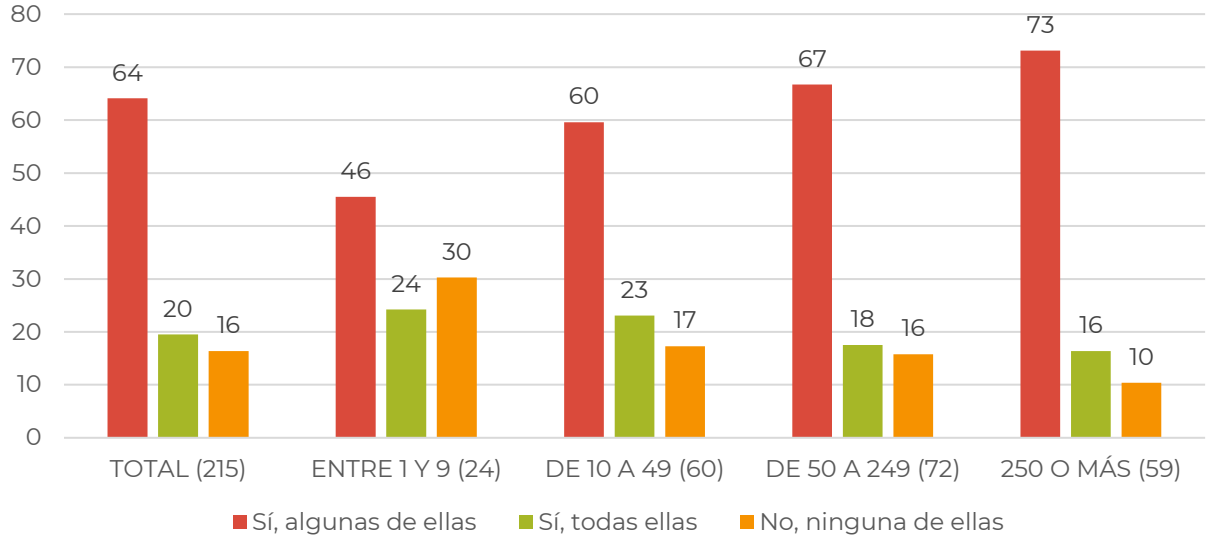
2.3 | Implantación de medidas adicionales durante 2020

En el 64% de las empresas con medidas adicionales implantadas en la actualidad alguna de ellas ha sido adoptada en 2020 y en un 20% todas las medidas adicionales se han adoptado durante 2020, es decir, el 84% de las empresas con medidas adicionales ha adoptado alguna/s en el pasado año. La reacción de las empresas a la pandemia crece proporcionalmente al tamaño de las plantillas, el % de empresas que han adoptado medidas en 2020 llega al 90% en las de +de 250 personas y desciende al 70% en las más pequeñas.

Implantadas en 2020



Según plantilla de la empresa

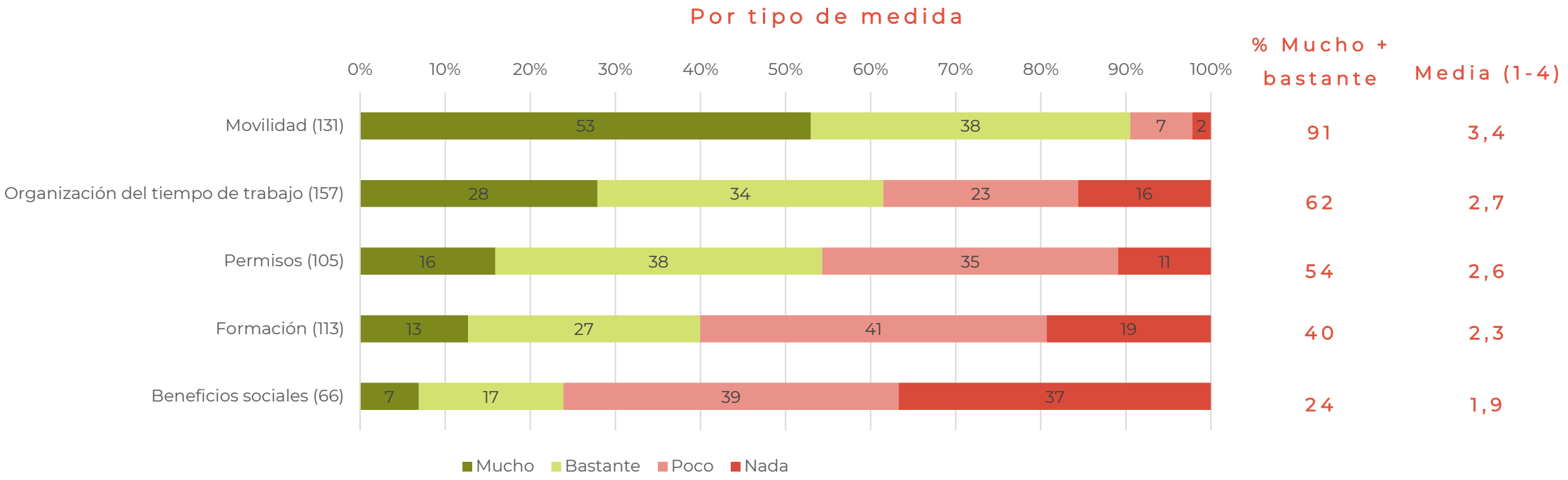


P.5 ¿Alguna/s de las medidas adicionales que ha señalado anteriormente se ha/n adoptado durante 2020?

Base: tienen medidas adicionales, 215 (Cifras en %)

2.4 | Influencia de la pandemia en la implantación en 2020

Lógicamente, las medidas que tienen que ver con la Movilidad son las que más se han visto influidas por la pandemia, seguidas de las que se refieren a la Organización del tiempo de trabajo.



P.12 ¿Cuánto diría que ha influido la pandemia de Covid-19 en la decisión de la empresa de adoptar este año medidas de conciliación adicionales de tipo...?

Base: para cada tipo de medida, tiene medidas adicionales (Cifras en %)

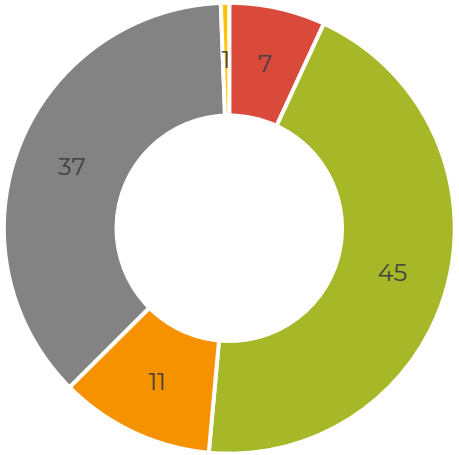
2.5 | Mujeres que se acogen a las medidas

Como media, en las empresas en las que hay mujeres, un 58% están acogidas a medidas de conciliación; antes de la pandemia el % se situaba en un 39%, es decir, se registra un crecimiento de 19 puntos. En la actualidad solo en el 7% de las empresas con mujeres en plantilla ninguna de ellas está acogida a medidas de conciliación, antes de la pandemia el mismo % se situaba en el 22%.

Media 58%

% de mujeres acogidas a estas medidas

40% 50 a 249 empleados



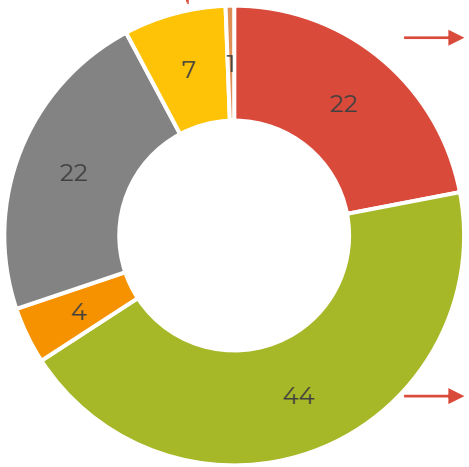
0% De 1% a 50% De 51% a 99% El 100% Ns/Nc

Media 39%

% de mujeres que ya estaban acogidas antes de la pandemia

20% 10>49 empleados

30% 10 a 49 empleados



- 61% 50 a 249 empleados
- 54% >250

0%

De 1% a 50%

De 51% a 99%

El 100%

No teníamos medidas de conciliación adicionales antes de la pandemia

P.14.A Considerando el conjunto de medidas de conciliación que tiene adoptadas su empresa, ¿qué % de las mujeres de la empresa están acogidas a estas medidas?

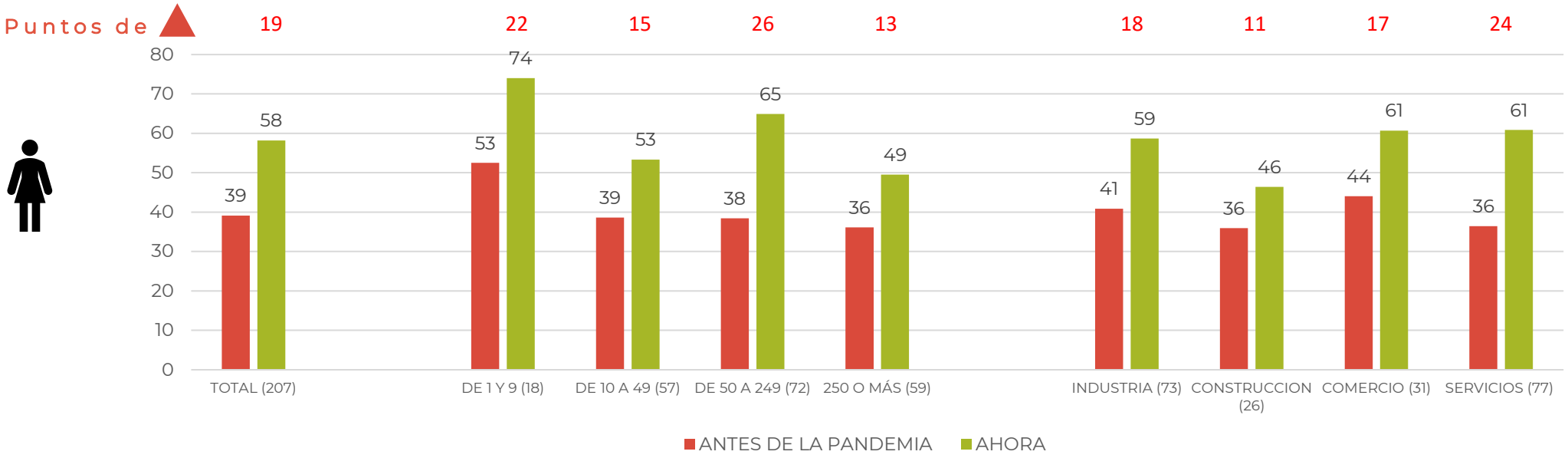
P.14.B ¿Y qué % de las mujeres de la empresa estaban acogidas las medidas de conciliación antes de marzo de 2020, es decir, antes de la pandemia?

Base: Tienen medidas y hay mujeres en plantilla, 207 (Cifras en %)

2.5 | Mujeres que se acogen a las medidas

Destaca el mayor porcentaje de mujeres acogidas (74%) en las de menor tamaño. Sin diferencias significativas por sector de actividad. Significativamente por encima del incremento medio de 19 puntos se encuentran los 26 puntos registrados entre las empresas de entre 50 y 249 personas en plantilla y los 24 puntos entre las empresas del sector servicios.

% de mujeres acogidas por tamaño de la plantilla y sector. EVOLUCIÓN RESPECTO A ANTES DE LA PANDEMIA



P.14.A Considerando el conjunto de medidas de conciliación que tiene adoptadas su empresa, ¿qué % de las mujeres de la empresa están acogidas a estas medidas?

P.14.B ¿Y qué % de las mujeres de la empresa estaban acogidas las medidas de conciliación antes de marzo de 2020, es decir, antes de la pandemia?

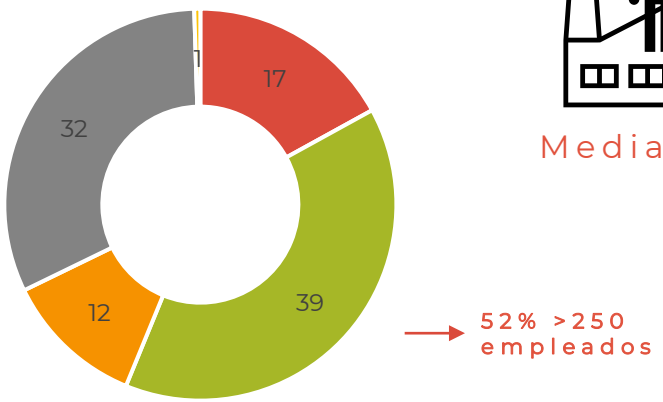
Base: Tienen medidas y hay mujeres en plantilla, 207 (Cifras en %)

2.6 | Hombres que se acogen a las medidas

Como media, en las empresas en las que hay hombres, un 49% de ellos están acogidos a alguna medida de conciliación; antes de la pandemia el % era el 33%, habiéndose, por tanto, incrementado en 16 puntos. En un 17% de empresas ningún hombre está acogido a medidas de conciliación; antes de la pandemia este % se situaba en un 35%.

Media 49%

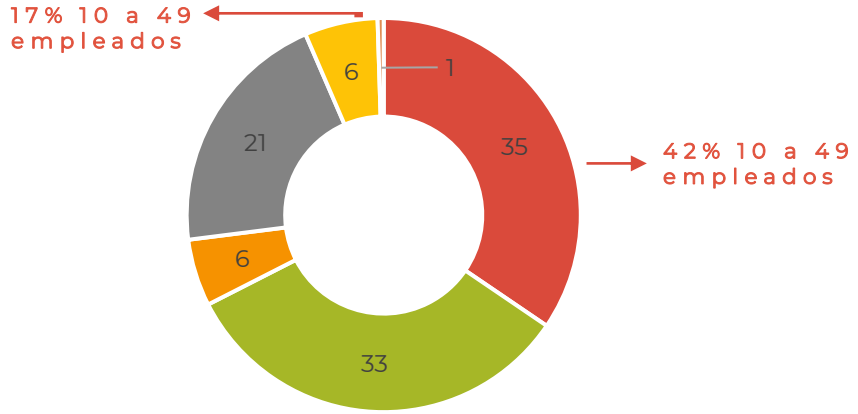
% de hombres acogidos a estas medidas



0% De 1% a 50% De 51% a 99% El 100% Ns/Nc

Media 33%

% de hombres acogidos que ya estaban acogidas antes de la pandemia



- 0%
- De 1% a 50%
- De 51% a 99%
- El 100%
- No teníamos medidas de conciliación adicionales antes de la pandemia

P.15.A Considerando el conjunto de medidas de conciliación que tiene adoptadas su empresa, ¿qué % de los hombres de la empresa están acogidos a estas medidas?

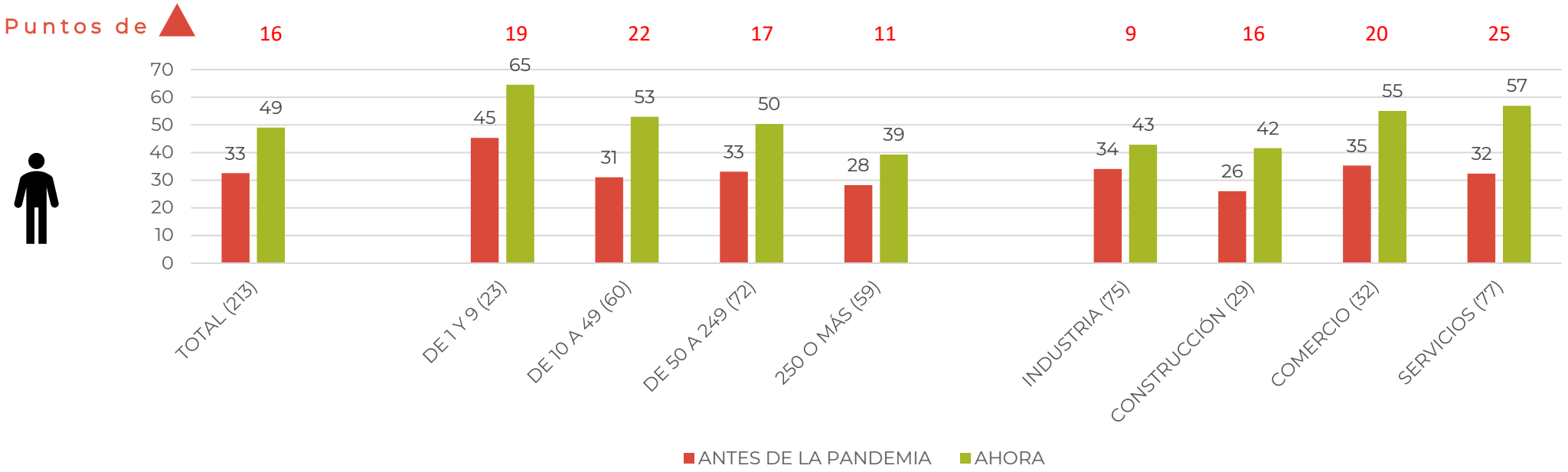
P.15.B ¿Y qué % de los hombres de la empresa estaban acogidos a las medidas de conciliación antes de marzo de 2020, es decir, antes de la pandemia?

Base: Tienen medidas y hay hombres en plantilla, 213 (Cifras en %)

2.6 | Hombres que se acogen a las medidas

Es también en las empresas más pequeñas donde más porcentaje de hombres está acogido a las medidas de conciliación. En cuanto a sectores de actividad, en comercio y servicios el % es significativamente mayor al tiempo que en industria y construcción los % se sitúan por debajo de los de la muestra total. Significativamente por encima del incremento medio de 16 puntos se encuentran los 22 puntos registrados entre las empresas de entre 10 y 49 personas y los 25 entre las empresas del sector servicios.

% de hombres acogidas por tamaño de la plantilla y sector. EVOLUCIÓN RESPECTO A ANTES DE LA PANDEMIA



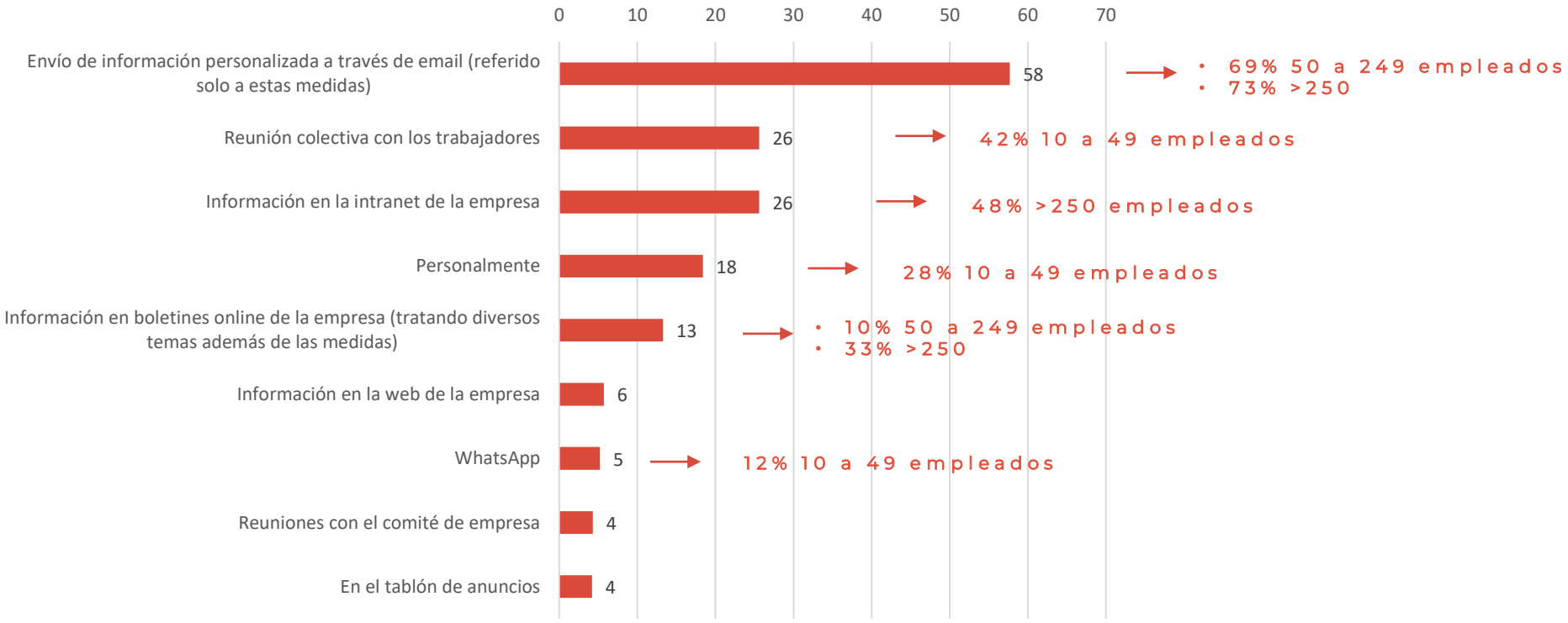
P.15.A Considerando el conjunto de medidas de conciliación que tiene adoptadas su empresa, ¿qué % de los hombres de la empresa están acogidos a estas medidas?

P.15.B ¿Y qué % de los hombres de la empresa estaban acogidos a las medidas de conciliación antes de marzo de 2020, es decir, antes de la pandemia?

Base: Tienen medidas y hay hombres en plantilla, 213 (Cifras en %)

2.7 | Medios utilizados para comunicar las nuevas medidas de 2020

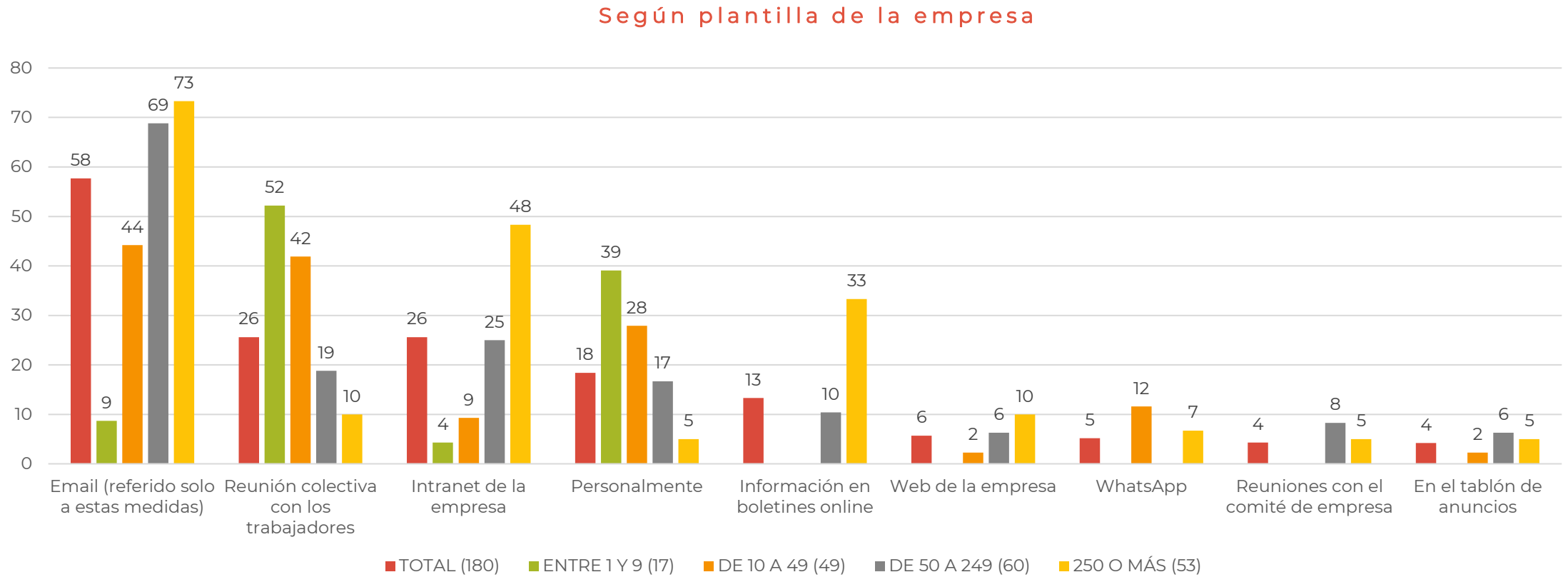
La información personalizada por email ha sido el medio más utilizado (58% de las empresas) para la comunicación de las nuevas medidas de conciliación adoptadas en el año 2020, especialmente en empresas más grandes (73% en empresas de más de 250 empleados). La Intranet es igualmente característica en las empresas más grandes. Las empresas más pequeñas optan por la comunicación en persona (colectiva o individual) en mayor medida.



P.16 ¿Qué medios ha utilizado la empresa para comunicar a su personal la adopción de estas nuevas medidas de conciliación?

Base: Tienen medidas adicionales adoptadas en 2020, 180 (Cifras en %)

2.7 | Medios utilizados para comunicar las nuevas medidas de 2020

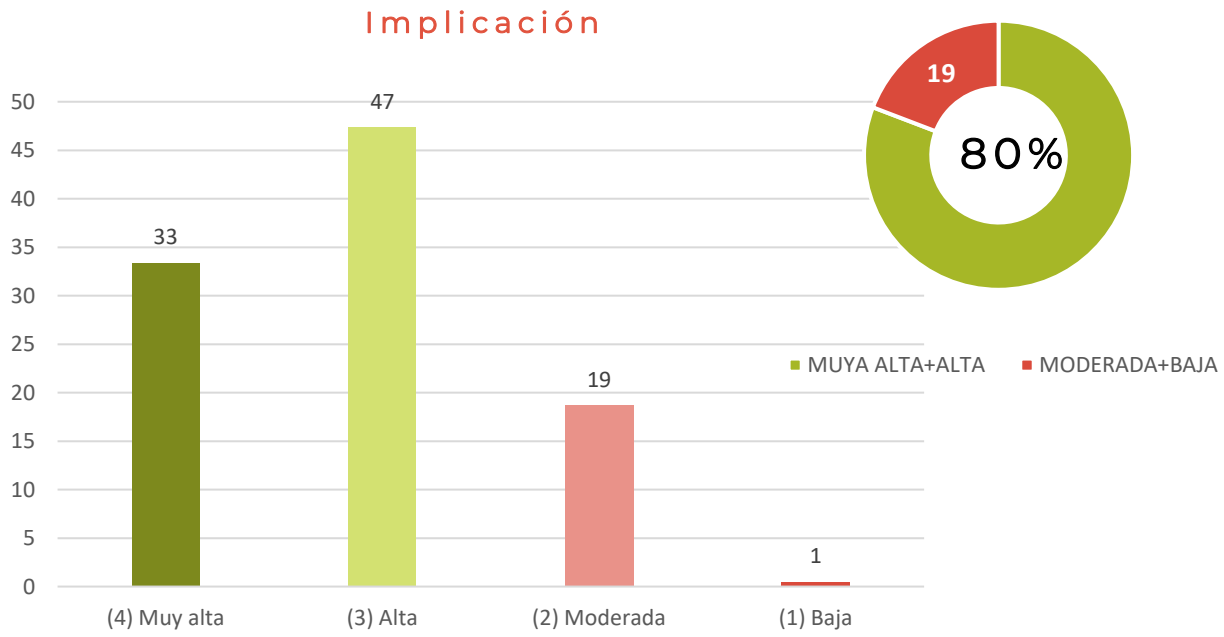


P.16 ¿Qué medios ha utilizado la empresa para comunicar a su personal la adopción de estas nuevas medidas de conciliación?

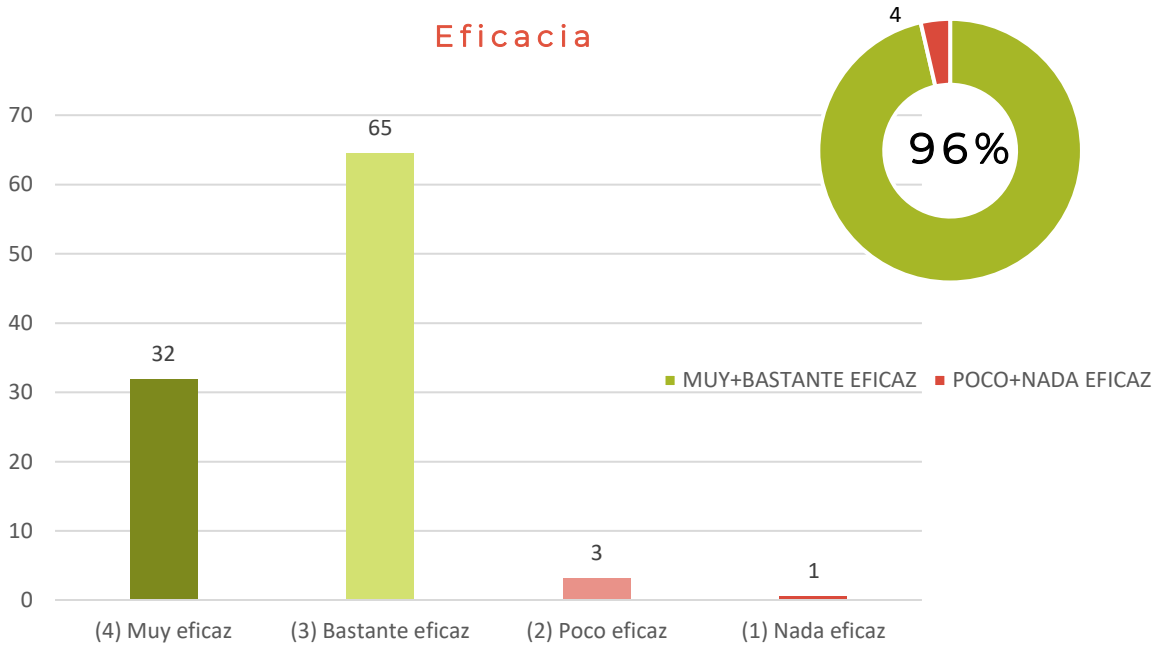
Base: Tienen medidas adicionales adoptadas en 2020, 180 (Cifras en %)

2.8 | Implicación y eficacia de la empresa en la comunicación de las nuevas medidas

Un tercio de las que han adoptado medidas de conciliación en 2020 manifiesta una muy alta implicación (33%) y muy alta eficacia (32%) en la comunicación de las mismas. Dos tercios (66%) asumen que su implicación podría haber sido mayor (47%) o muy mayor (19%). Igualmente dos tercios reconoce que la eficacia podría haber sido mayor. En mayor o menor grado, el 80% se ha implicado y el 96% cree que ha sido eficaz.



Media(1-4): 3,1



Media(1-4): 3,3

P.17 a y b ¿Cómo calificaría la implicación y la eficacia de la empresa en la comunicación a su personal sobre la implantación de las nuevas medidas de conciliación?

Base: Tienen medidas adicionales adoptadas en 2020, 180 (Cifras en %)

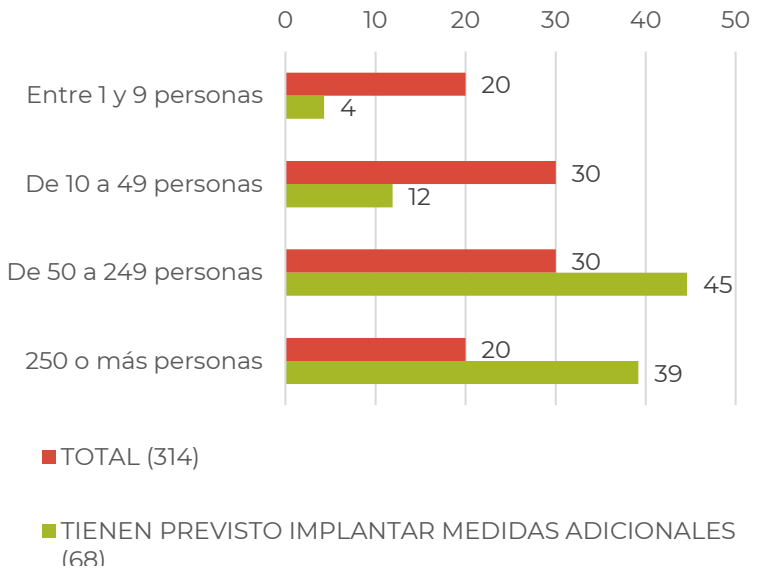
Parte 3:

Empresas que tienen previsto adoptar medidas adicionales en 2021

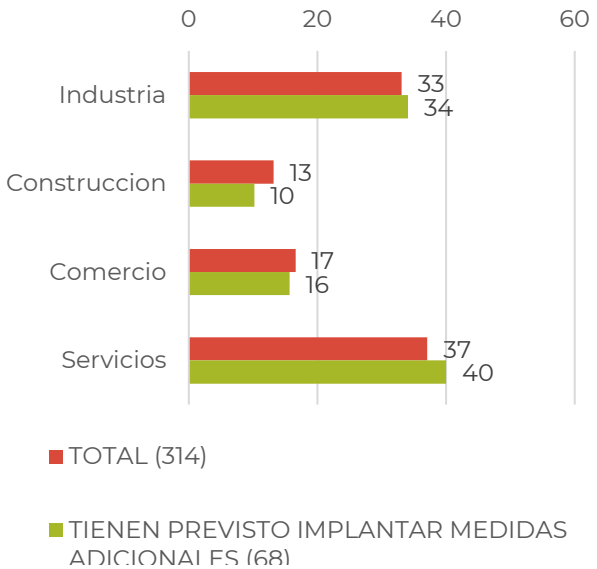
3.1 | Perfil de las empresas que tienen previsto adoptar medidas adicionales en 2021

La comparación de la muestra total con la de las empresas que tienen previsto adoptar medidas adicionales en 2021 (21% del total) arroja diferencias claramente significativas para las empresas con mayor plantilla (a partir de 50 personas) y, en menor medida, en el sector servicios así como en las empresas con hombres y mujeres.

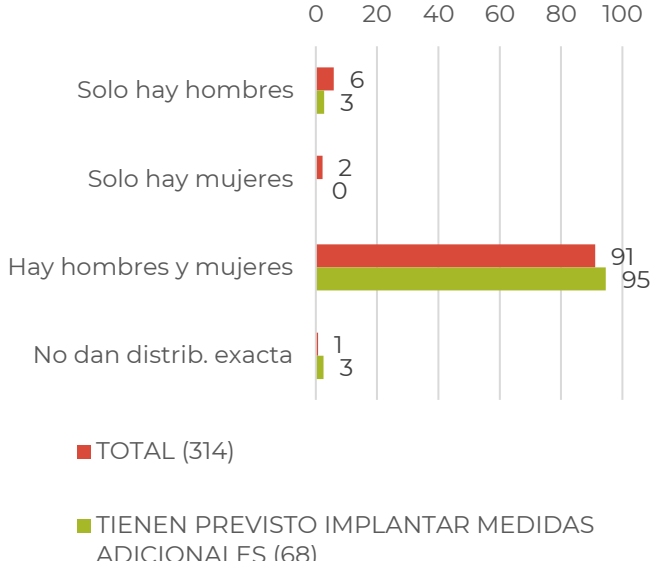
Por tamaño de la plantilla



Por sector de actividad



Presencia de hombres y/o mujeres en plantilla

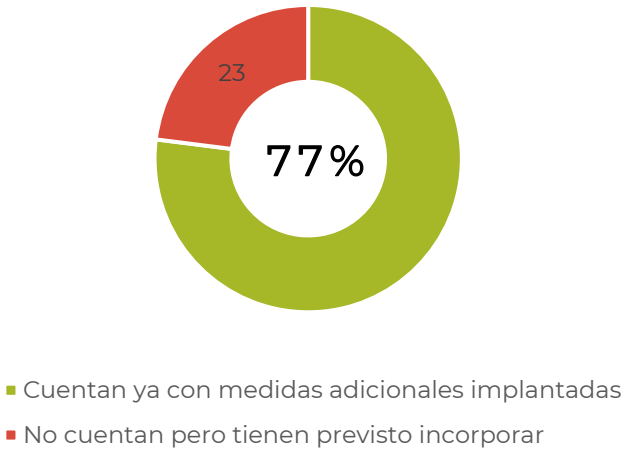


Base: total muestra, 314, vs. tienen previsto adoptar más o adoptar por primera vez en 2021, 68 (Cifras en %)

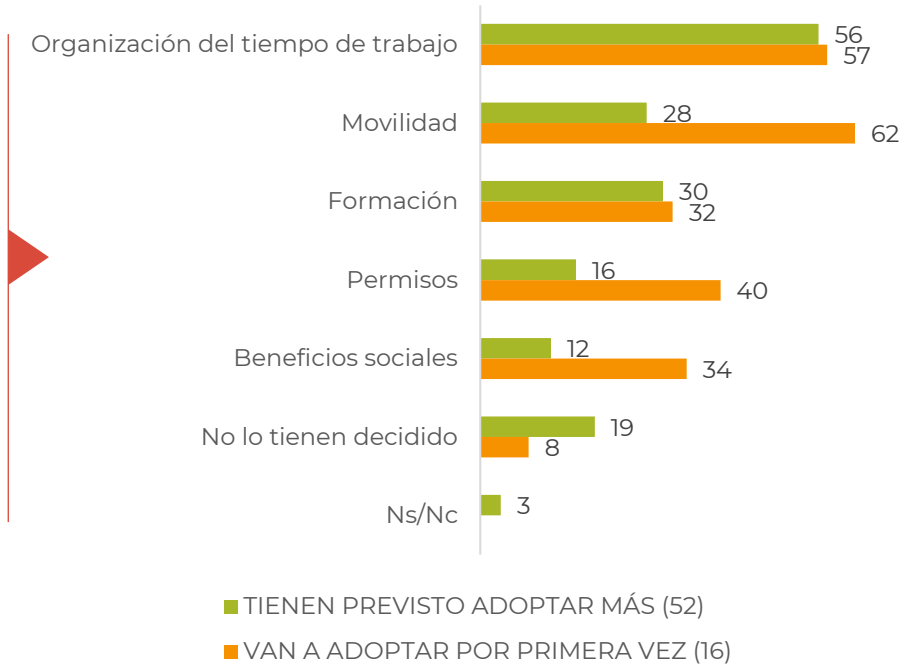
3.2 | Medidas que tienen previsto implantar en 2021

Un 77% de las empresas que prevén adoptar medidas en 2021 ya tiene medidas adicionales implantadas, vs. un 23% que las adoptarán por primera vez. Las medidas referidas a la Organización del tiempo de trabajo son las que más tienen previsto implantarse en 2021 (coincidiendo, por tanto, con las más implantadas en la actualidad). Las referidas a la Movilidad son las que van a ser más implantadas en las empresas que adoptan medidas adicionales por primera vez.

Adoptarán más medidas vs. adoptarán por primera vez



Medidas a implantar en 2021



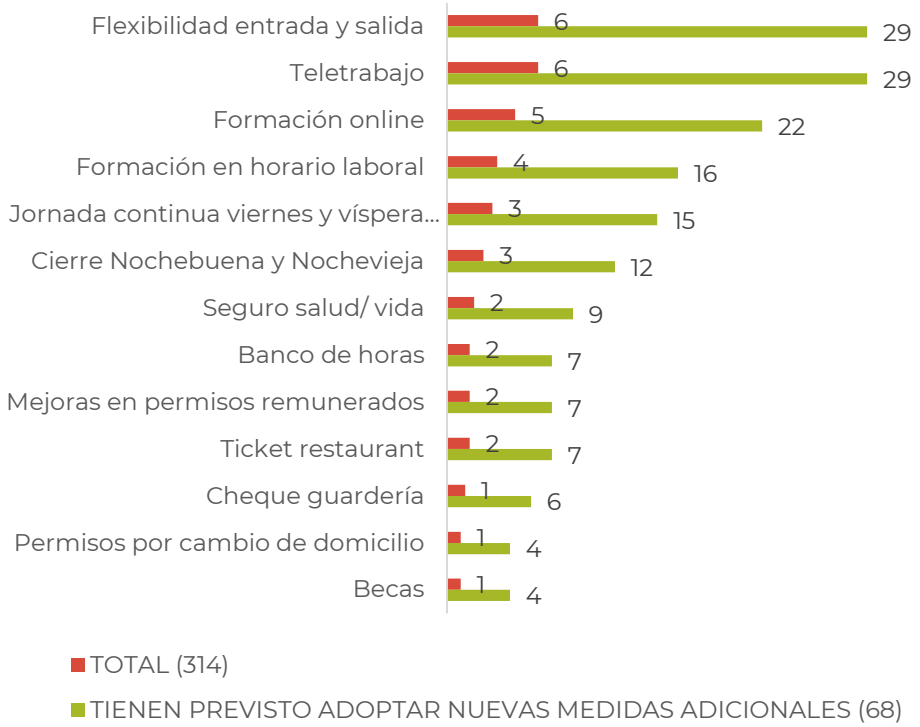
P.6 ¿Qué tipo/s de medidas de conciliación adicionales tiene previsto implantar en su empresa en 2021?

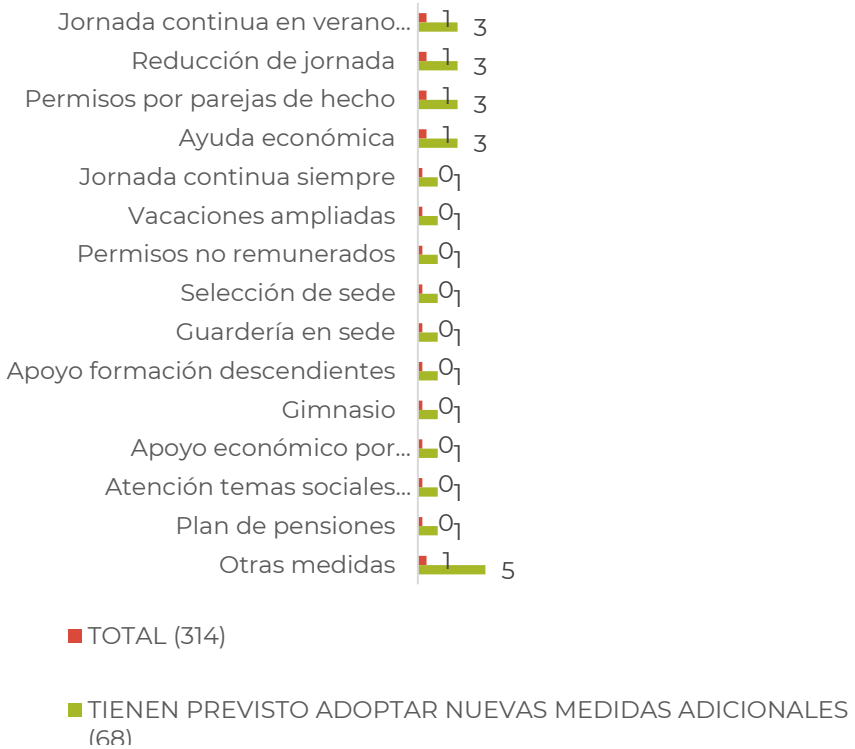
Base: total muestra, 314, vs. tienen previsto adoptar más o adoptar por primera vez en 2021, 68 (Cifras en %)

3.2 | Medidas que tienen previsto implantar en 2021

Tipo de medidas adicionales que tienen previsto implantar – ranking de medidas (sin agrupar)

% sobre el total de la muestra y % sobre el total de empresas que tienen previsto implantar nuevas medidas





P.7.1 a P.7.5 ¿En concreto qué medida/s implantarán en cuanto a ...?

Base: total muestra, 314, vs. tienen previsto adoptar más o adoptar por primera vez en 2021, 68 (Cifras en %)

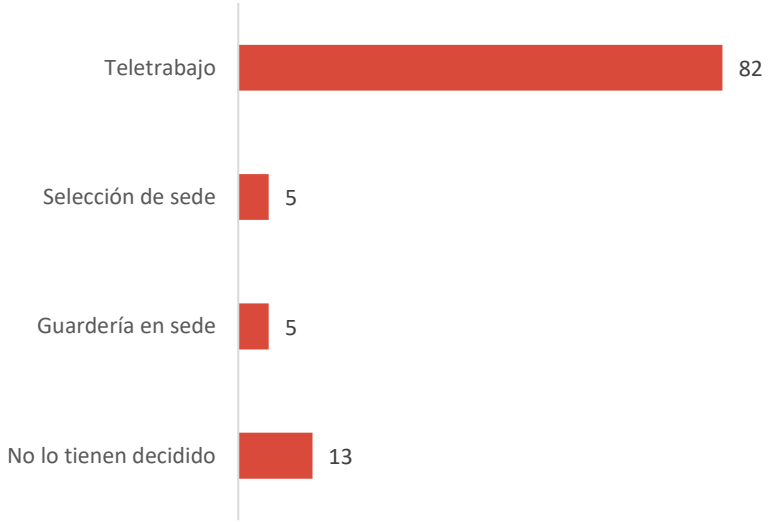
3.2 | Medidas que tienen previsto implantar en 2021

La Flexibilidad de entrada y salida el Teletrabajo son las medidas que en mayor medida se van a implantar en 2021 en relación con la Organización del tiempo de trabajo y la Movilidad. Coinciden con las más implantadas en la actualidad.

Organización del tiempo de trabajo

Base: implantación de esta medida, 38. Base muy baja

Movilidad



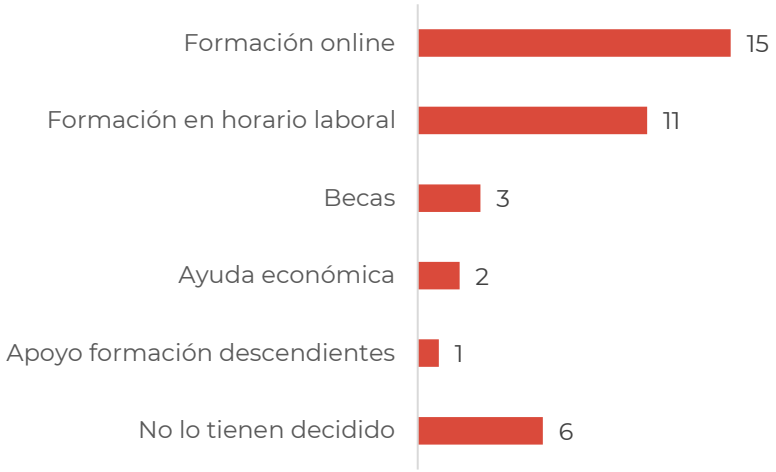
Base: implantación de esta medida, 24. Base muy baja

P.7.1 a P.7.5 ¿En concreto qué medida/s implantarán en cuanto a ...?

3.2 | Medidas que tienen previsto implantar en 2021

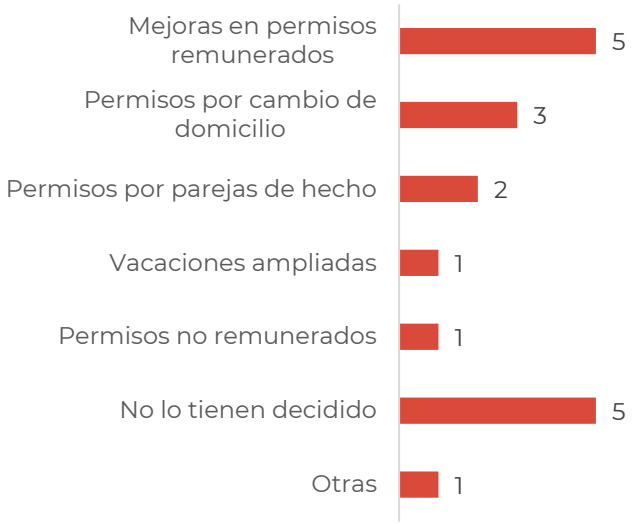
A pesar de que la base es baja, la Formación on line y la Formación en horario laboral son las medidas a implantar en 2021

Formación



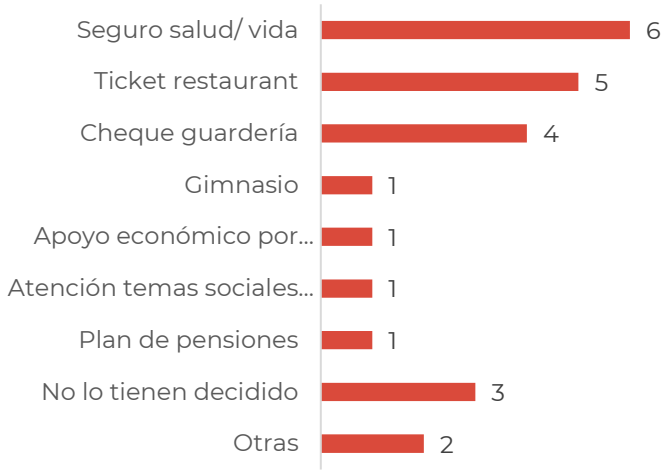
Base: implantación de esta medida, 21. Base muy baja

Permisos



Base: implantación de esta medida, 14. Base muy baja

Beneficios sociales

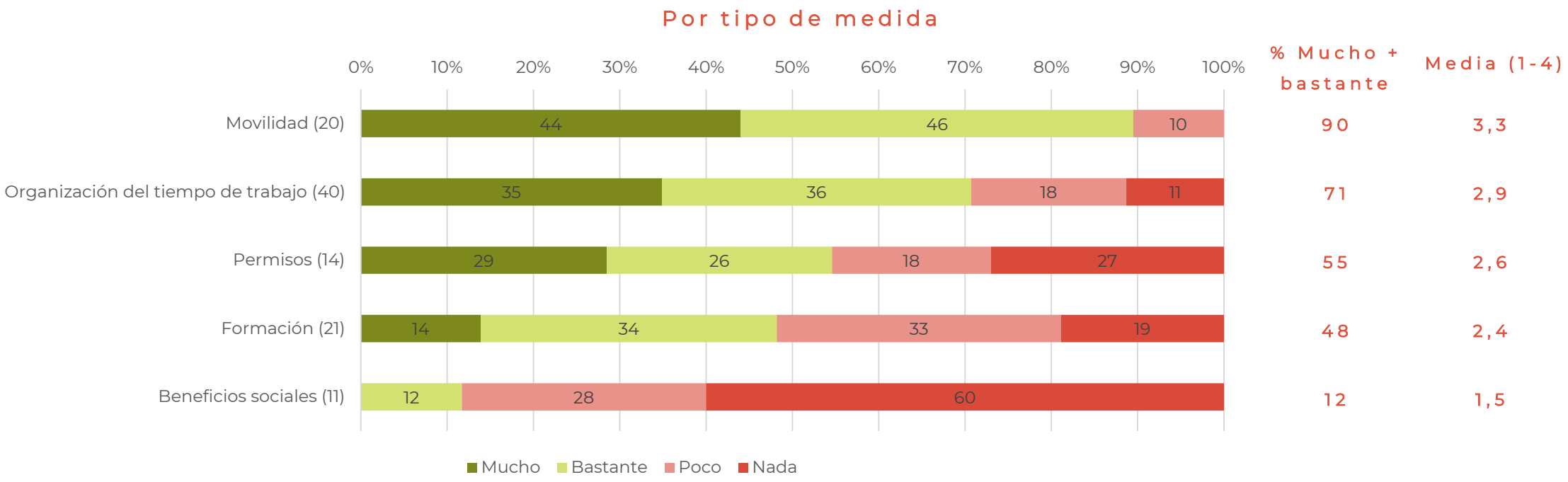


Base: implantación de esta medida, 12. Base muy baja

P.7.1 a P.7.5 ¿En concreto qué medida/s implantarán en cuanto a ...?

3.3 | Influencia de la pandemia en la decisión de implantar nuevas medidas en 2021

De nuevo, en 2021 la pandemia pesará mucho en la decisión de adoptar medidas adicionales en relación a la Movilidad o la Organización del tiempo de trabajo. La influencia es sensiblemente menor en la intención de adoptar medidas relativas a Permisos o Formación y prácticamente inexistente en cuanto a la implantación de Beneficios sociales.



P.13 ¿Cuánto diría que ha influido la pandemia de Covid-19 en la decisión de la empresa de adoptar estas nuevas medidas de conciliación adicionales en 2021?

Base: para cada tipo de medida, tiene previsto adoptarlo (Cifras en %)

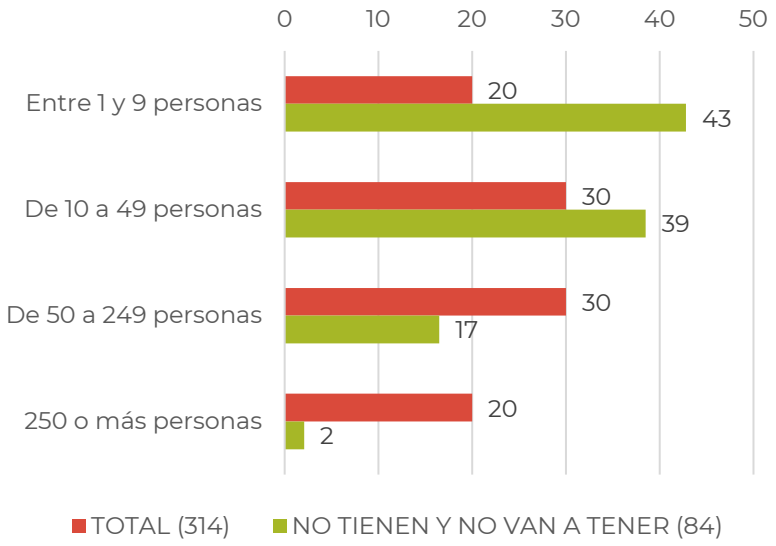
Parte 4:

Empresas que no tienen medidas adicionales y no tienen previsto implantarlas

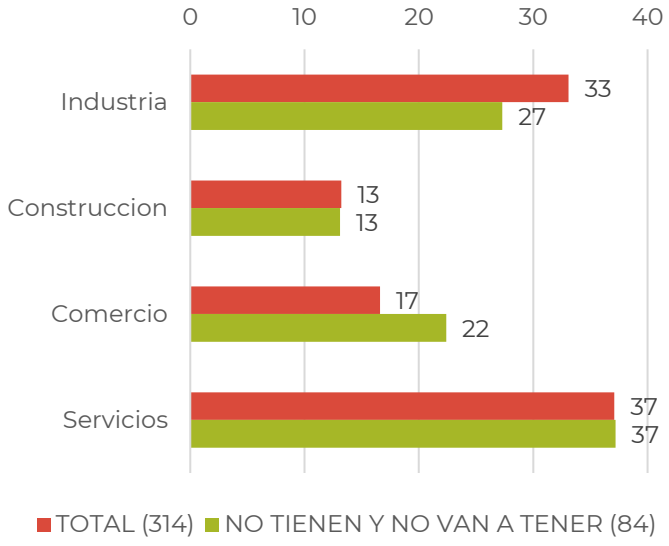
4.1 | Perfil de las empresas que no tienen medidas adicionales y no tienen previsto implantarlas

Al analizar el segmento de empresas que no tienen medidas y tampoco tienen previsto adoptarlas (27% de la muestra total) vemos cómo las empresas de hasta 49 personas tienen un peso significativamente mayor del que lo tienen en la muestra total, al igual que la presencia de empresas de comercio es mayor que en la muestra total y, por el contrario, las empresas industriales están infrarrepresentadas. En estas empresas que no tienen ni van a adoptar medidas el peso de las que solo tienen hombres o solo mujeres es también mayor que el correspondiente a la muestra total.

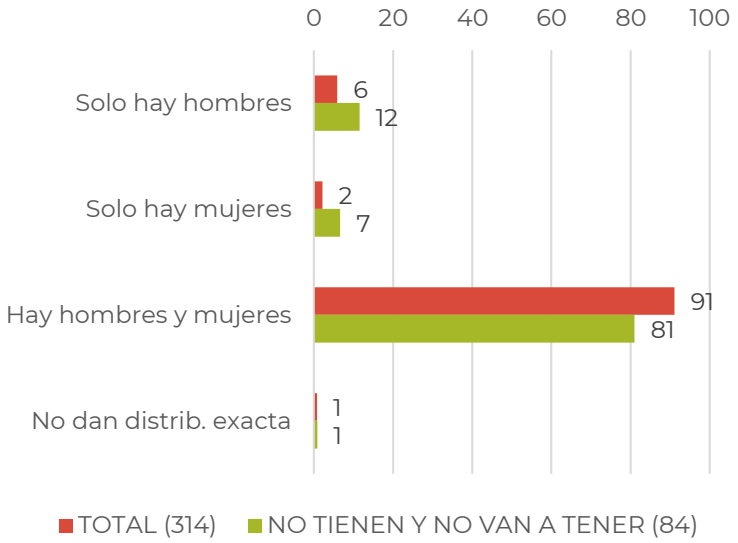
Por tamaño de la plantilla



Por sector de actividad



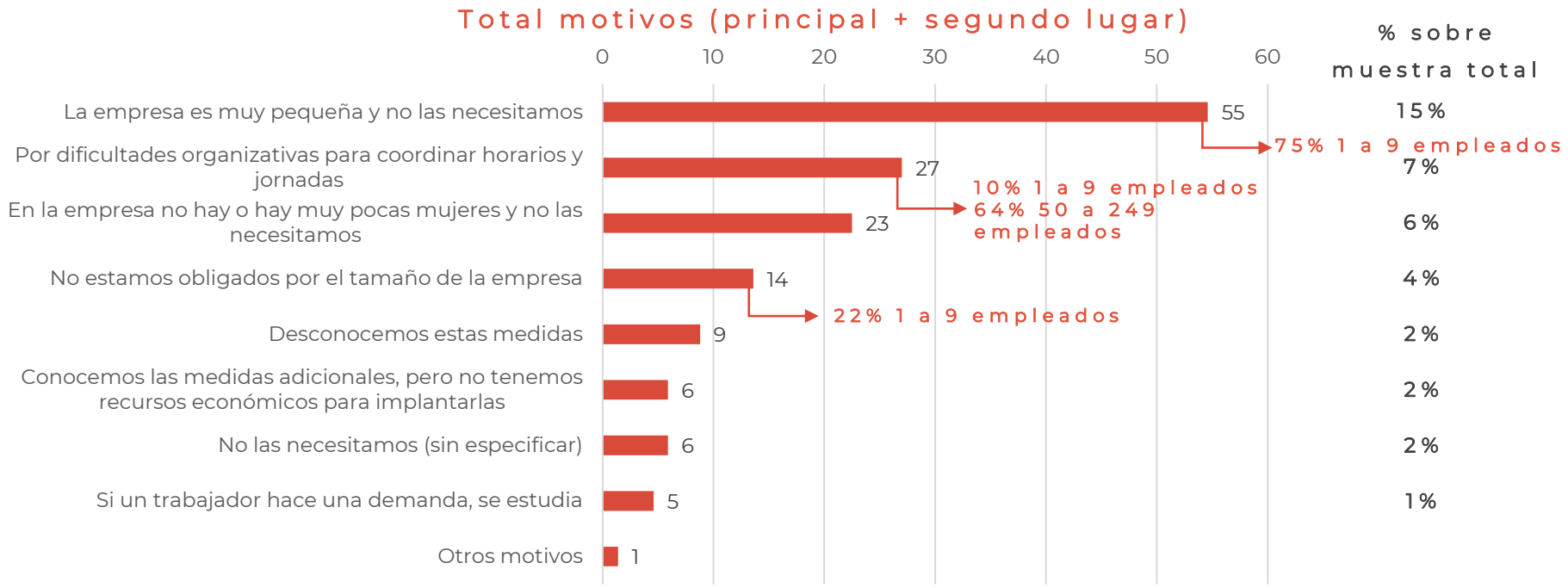
Presencia de hombres y/o mujeres en plantilla



Base: total muestra, 314 vs. empresas que no tienen medidas adicionales y no tienen previsto implantarlas, 84 (Cifras en %)

4.2 | Motivos de no implantación de medidas adicionales de conciliación

La principal razón aducida para no contar con medidas adicionales de conciliación ni tener previsto adoptarlas es el tamaño reducido de la empresa (55% en el total pero 75% en empresas de menos de 9 empleados) y las dificultades organizativas (27%).



P11a. ¿Cuál diría que es el principal motivo por el que su empresa no cuenta con medidas de conciliación adicionales ni tiene previsto adoptarlas el próximo año?
P.11.b ¿Y en segundo lugar?

Base: implantación de esta medida, 84 (Cifras en %)

Parte 5:

Empresas que tienen previsto reducir medidas adicionales

5 | Empresas que tienen previsto reducir y motivos para la reducción

- Solo 3 empresas de las entrevistadas tienen prevista una reducción de medidas adicionales de conciliación (1% de la muestra total)
- Las medidas que van a eliminar se refieren a la Organización del tiempo de trabajo y a la Movilidad (Teletrabajo)
- Los motivos aludidos son:

  En Organización del tiempo de trabajo → Dificultad para coordinar horarios y jornadas

  En Movilidad → Las medidas no están siendo solicitadas por el personal

P.8 ¿Qué tipo/s de medidas de conciliación son las que tiene previsto reducir su empresa en 2021?

P.9.1 a P.9.5 ¿En concreto qué medida/s se eliminarán?

P.10.a ¿Cuál diría que es el principal motivo por el que su empresa va a reducir las medidas adicionales que tiene actualmente implantadas?

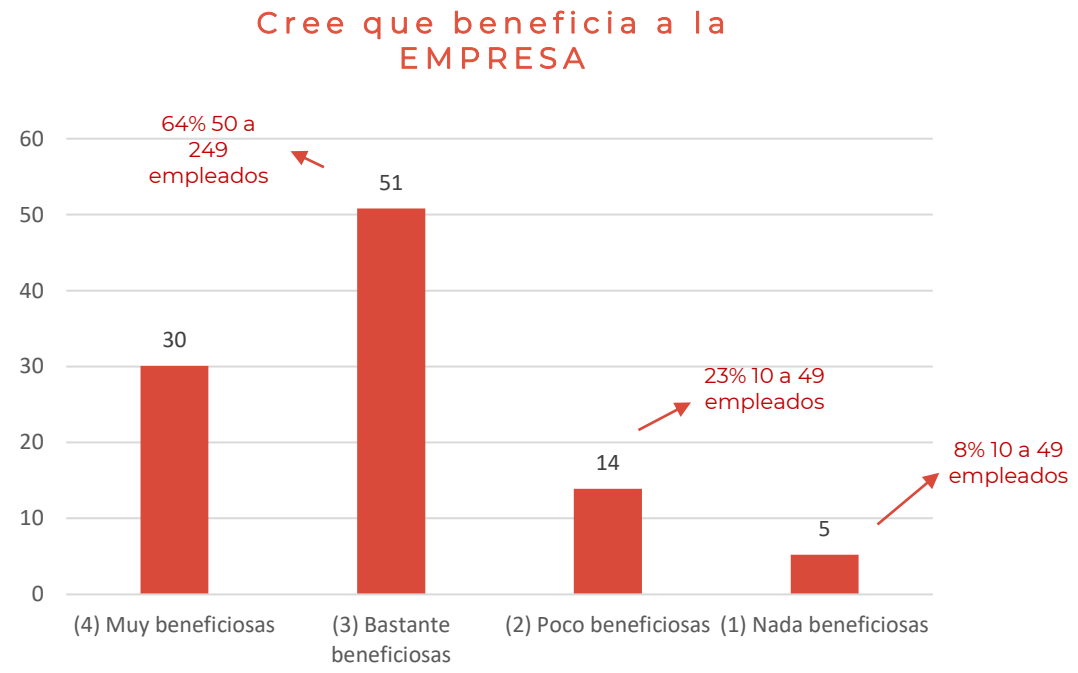
P.10.b ¿Y en segundo lugar?

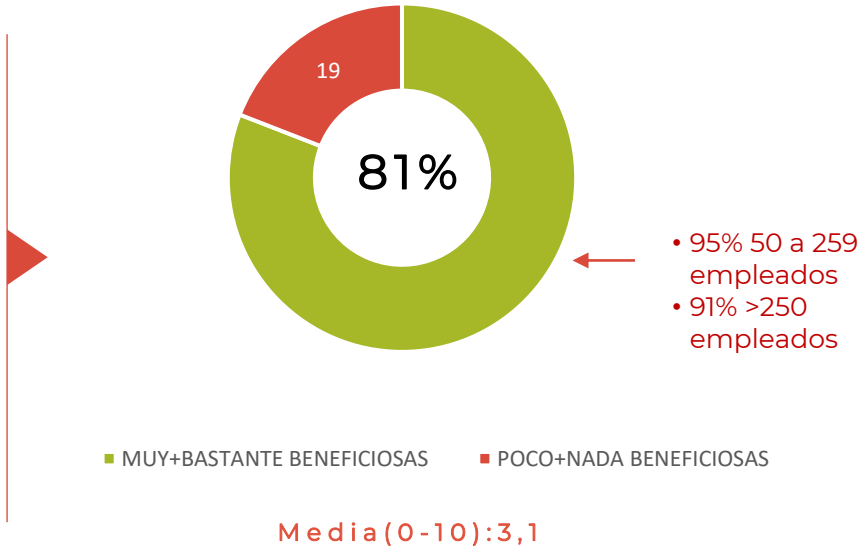
Parte 6:

Las empresas y el avance en corresponsabilidad y conciliación

6.2 | Percepción sobre el beneficio de la conciliación y la igualdad

8 de cada 10 entrevistados considera que adoptar medidas de conciliación e igualdad son muy o bastante beneficiosas para la empresa.



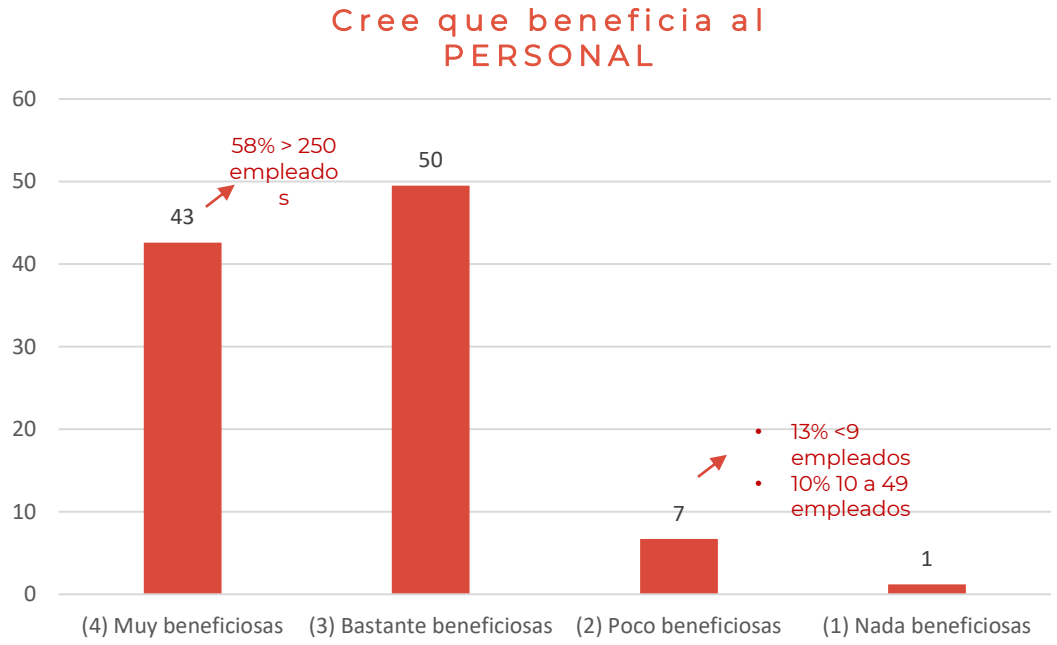


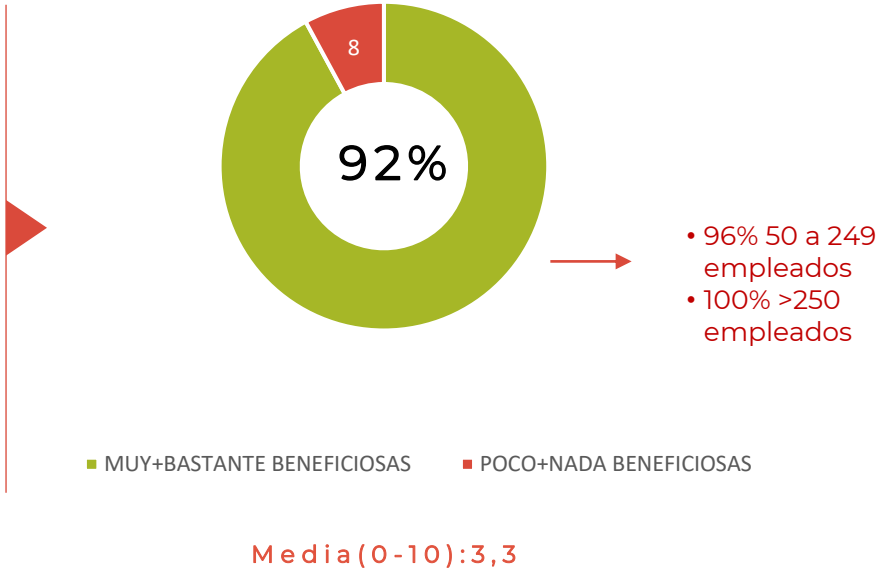
P21.2. Desde su punto de vista personal, ¿en qué medida diría que beneficia A LA EMPRESA la adopción de medidas de conciliación e igualdad en el escenario de pandemia que vivimos? Cree que son...

Base: Total entrevistados, 314 (Cifras en %)

6.2 | Percepción sobre el beneficio de la conciliación y la igualdad

8 de de cada 10 entrevistados consideran que adoptar medidas de conciliación e igualdad son muy o bastante beneficiosas para el personal de la empresa



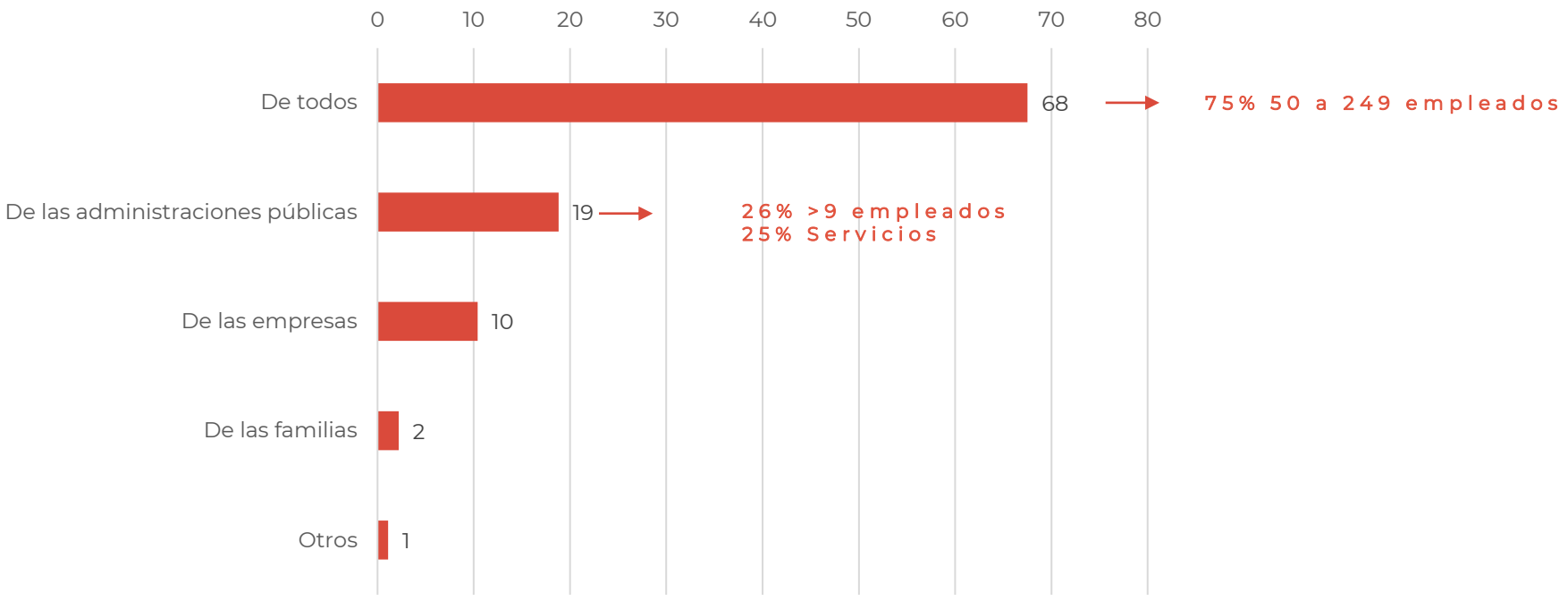


P21.-2. Desde su punto de vista personal, ¿en qué medida diría que beneficia AL PERSONAL la adopción de medidas de conciliación e igualdad en el escenario de pandemia que vivimos? Cree que son...

Base: Total entrevistados, 314 (Cifras en %)

6.3 |Responsabilidad de que la sociedad avance en corresponsabilidad y conciliación

Dos terceras partes de los entrevistados (68%) opinan que es responsabilidad de todos que la sociedad avance en materia de conciliación y corresponsabilidad.

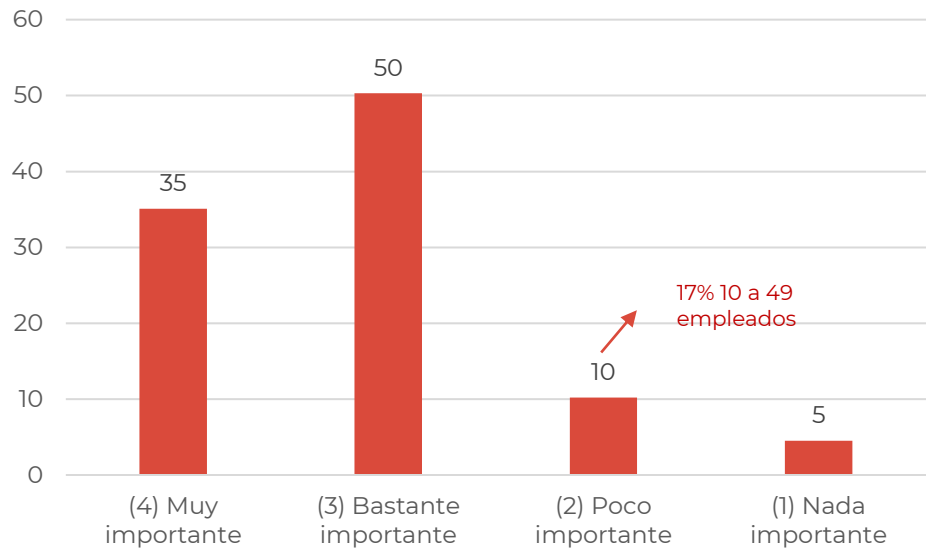


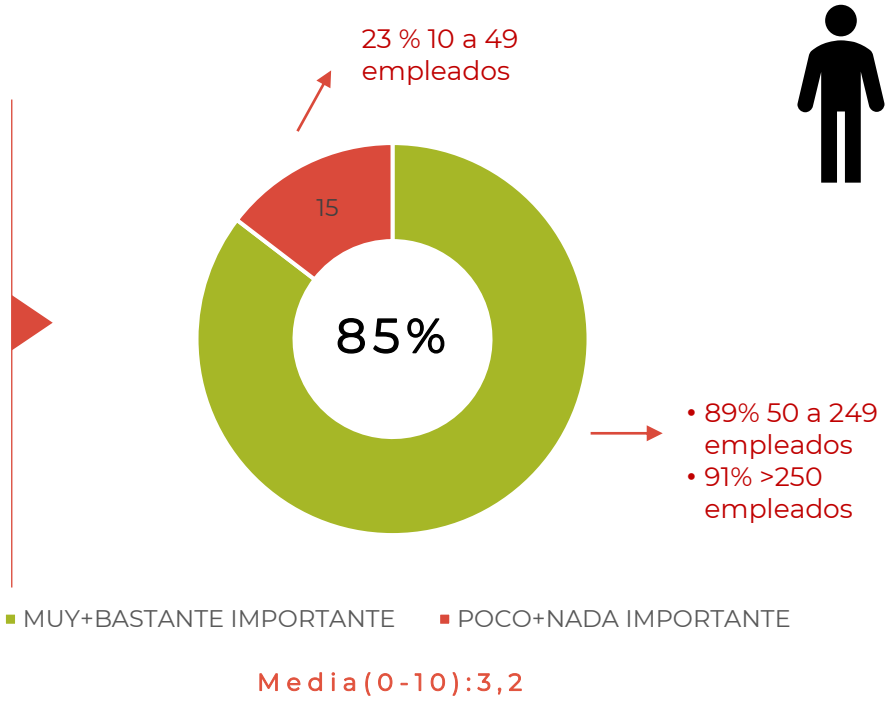
P.18 ¿De quién cree que es la responsabilidad principal de que la sociedad avance en materia de conciliación y corresponsabilidad?

Base: Total entrevistados, 314 (Cifras en %)

6.4 |Las empresas y la adopción de medidas de conciliación por parte de los hombres

El 85% de los entrevistados considera que el papel de las empresas es muy o bastante importante para animar a los hombres a adoptar medidas de conciliación.





P.19 ¿Hasta qué punto cree que el papel de las empresas es o no importante a la hora de animar a los hombres a adoptar medidas de conciliación?

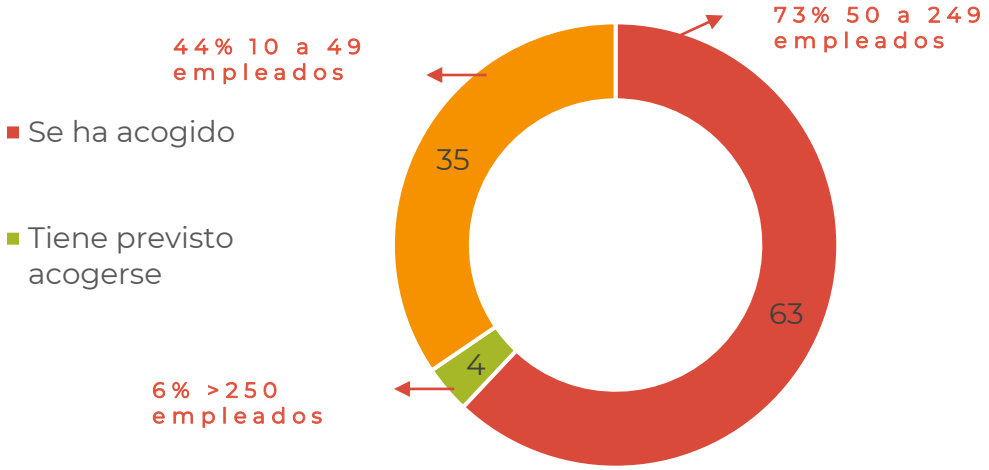
Base: Total entrevistados, 314 (Cifras en %)

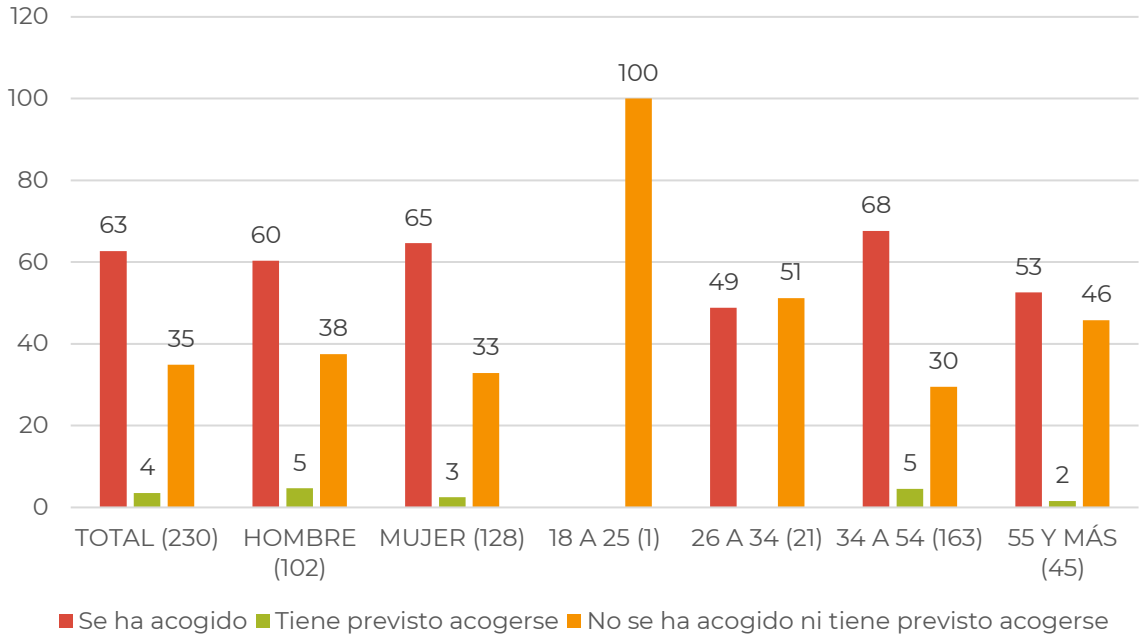
Parte 7:

Las opiniones de los responsables de RRHH en la empresa

7.1 | Medidas entre los responsables de RRHH

El 63% de los responsables de RRHH se ha acogido personalmente a alguna medida de conciliación. La diferencia entre el % de mujeres y hombres acogidos no es estadísticamente significativa. Sí existen diferencias significativas en cuanto a la edad, con un 68% de responsables acogidos en el tramo de 34 a 65 años y un 46% que no se han acogido ni tienen previsto hacerlo entre quienes tienen 55 o más años.





P.22 Usted personalmente, ¿se ha acogido o tiene previsto acogerse a alguna/s de las medidas de conciliación adoptadas o a adoptar por su empresa?

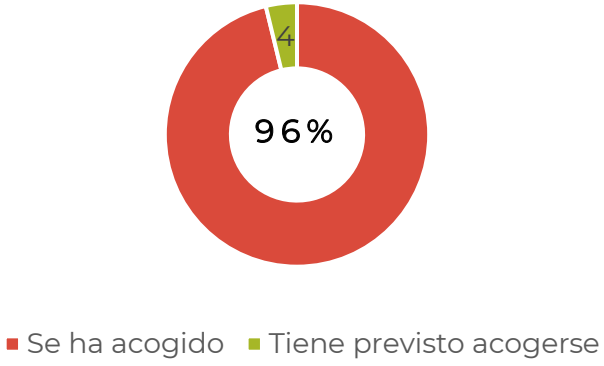
Base: Tienen medidas o las tendrán en 2021, 230 (Cifras en %)

7.1 | Medidas entre los responsables de RRHH

Por tener hijos a su cargo

Base: Se ha acogido o tiene previsto acogerse por cuidado de hijos/as , 71

Por otros motivos personales



Base: Se ha acogido o tiene previsto acogerse por otros motivos personales, 97

Por tener a su cargo personas dependientes (diferentes a hijos/as), se ha acogido o piensa acogerse	16 (ABS)
Se ha acogido	12
Tiene previsto acogerse	4

P.22.bis1. ¿Por tener hijos/as a su cargo, se ha acogido o tiene previsto acogerse?

P.22.bis2. ¿Por tener a su cargo personas dependientes (diferentes a los hijos/as), se ha acogido o tiene previsto acogerse?

P.22.bis3. ¿Por otros motivos personales, se ha acogido o tiene previsto acogerse?

Cifras en %

Oportunidades que cambian vidas

Plan de Empleo de Cruz Roja

EL BALANCE MÁS POSITIVO

Únete y descubre más en **elbalancemaspositivo.org**

UN RETO SOCIAL EMPRESARIAL

Una iniciativa de Cruz Roja para la inserción laboral

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONOMÍA SOCIAL (POISES) (CCI 2014ES05SFOP012)

UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

El FSE invierte en tu futuro

Cruz Roja