



**OBSERVATORIO EMPRESARIAL
IGUALDAD MADRID**



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: MEDIDAS DE ÉXITO PARA LA PROMOCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES IGUALITARIOS

Octubre 2023



Cámara
MADRID



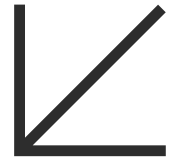
Actividad cofinanciada por el
Programa FSE+ 2021-2027
de la Comunidad de Madrid

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	01
AVANCES EN LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD	02
EL PAPEL DE LOS HOMBRES EN LA CORRESPONSABILIDAD	03
MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES	04
BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA	05
DESAFÍOS DE LA PROMOCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES IGUALITARIOS	06
CONCLUSIONES	07

01

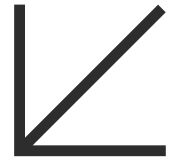
INTRODUCCIÓN



En este informe se presentan las conclusiones derivadas de la Jornada técnica: “Conciliación y corresponsabilidad: medidas de éxito para la promoción de mujeres y hombres igualitarios” celebrada el 5 de octubre de 2023, organizada por la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Madrid y cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid, que contó con la participación de Marta Pérez, Responsable de igualdad de MTP, Bakea Alonso, referente de programas sobre hombres y masculinidades igualitarias y miembro del Área de igualdad de Fundación Cepaim y Yolanda García, Directora de Recursos Humanos de AbbVie .



02



AVANCES EN LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA

En el contexto español se ha progresado en la implementación de medidas destinadas a promover la conciliación y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, aunque persisten desafíos sustanciales en este campo. A lo largo de las últimas décadas, se han introducido políticas y se ha fomentado la igualdad de género en diversos ámbitos, no obstante, la consecución de una igualdad genuina en la conciliación y la corresponsabilidad sigue siendo un objetivo en constante evolución.

En España, se ha progresado significativamente en la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad mediante la implementación de leyes laborales, la sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de género a través de campañas y programas educativos.



02

- Legislación laboral: España ha aprobado legislación que impulsa la conciliación, como el derecho a reducir la jornada laboral para el cuidado de hijos/as o familiares, permisos parentales compartidos y la promoción del teletrabajo. Estas medidas legales han proporcionado mayor flexibilidad en el entorno laboral permitiendo a las personas equilibrar de manera más efectiva sus responsabilidades familiares y profesionales.
- Sensibilización y educación: Se ha logrado avanzar en la sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad en la crianza de los hijos e hijas y en la distribución equitativa de las tareas domésticas. Campañas de concienciación y programas educativos han contribuido a fomentar una mentalidad más igualitaria en los hogares.
- Participación de las mujeres en el mercado laboral: A medida que las mujeres han obtenido un mayor acceso al mercado laboral y



02

han progresado en sus carreras, se ha desarrollado una mayor conciencia acerca de la necesidad de compartir las responsabilidades familiares y domésticas. Esto ha generado una presión positiva hacia la corresponsabilidad.

Sin embargo, y a pesar de los avances, existen elementos que aún actúan como obstáculos en el avance de la conciliación y la corresponsabilidad en España y que es necesario abordar de manera urgente:

- Brecha Salarial de género: a pesar de la implementación de medidas para abordar la brecha salarial, ésta sigue siendo un desafío significativo en España. Las mujeres continúan ganando menos que los hombres en promedio, lo que puede obstaculizar la igualdad en la distribución de responsabilidades económicas y de cuidado en las relaciones de pareja.



02

- Estereotipos de género: a pesar de los avances legales y educativos, los estereotipos de género continúan influyendo en la división de las responsabilidades en el hogar. Muchos hombres y mujeres aún se ven limitados por roles tradicionales de género que asignan la responsabilidad principal de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes a las mujeres.
- Resistencia cultural y empresarial: en algunas empresas y sectores persiste la resistencia a la implementación de políticas de conciliación, como horarios flexibles o el teletrabajo. Esto puede dificultar que las personas encuentren un equilibrio adecuado entre su vida laboral y familiar.
- Carga desigual de trabajo no remunerado: los esfuerzos por promover la corresponsabilidad no están siendo suficientes muchas mujeres continúan llevando una carga desigual de



02

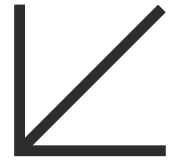
trabajo no remunerado en el hogar. Esto se debe, en parte, a la falta de tiempo o apoyo para que los hombres asuman una mayor responsabilidad en el cuidado de la familia.

En conclusión, aunque se ha avanzado en la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres en España, siguen existiendo desafíos sustanciales relacionados con la brecha salarial de género, los estereotipos arraigados, la resistencia cultural y empresarial, y la distribución desigual del trabajo no remunerado.

La consecución de una igualdad genuina en estos aspectos requerirá un compromiso continuo de la sociedad, las empresas y el gobierno para promover la igualdad de género y la conciliación en todos los niveles.



03



EL PAPEL DE LOS HOMBRES EN LA CORRESPONSABILIDAD

En España se han producido avances significativos en la relación de los hombres con la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos e hijas, pero no se puede afirmar que haya habido un cambio radical en todos los aspectos y para todos los hombres.

La corresponsabilidad de género es un proceso en evolución que involucra cambios culturales y sociales profundos, y su ritmo de transformación varía de persona a persona y de comunidad a comunidad.



03

A continuación, se destacan algunos de los cambios y desafíos relacionados con la corresponsabilidad de los hombres en España.

CAMBIOS POSITIVOS:

- Mayor concienciación: ha habido un aumento en la concienciación sobre la importancia de la corresponsabilidad, tanto en la crianza de los hijos e hijas, como en las tareas domésticas. La sociedad en general reconoce que la igualdad de género beneficia a todas las personas y que los hombres deben asumir una parte equitativa de estas responsabilidades.
- Cambios generacionales: las generaciones más jóvenes tienden a mostrar una mayor predisposición a la corresponsabilidad, con hombres que participan más



03

activamente en el cuidado de los hijos e hijas, y las tareas del hogar. Esto puede atribuirse en parte a una educación más igualitaria y a modelos de roles de género más flexibles.

- Cambios legislativos y políticas de igualdad: la legislación y las políticas públicas en España han evolucionado para apoyar la corresponsabilidad. Por ejemplo, se han promulgado leyes que promueven el permiso parental compartido y la flexibilidad laboral.

A pesar de los avances, persisten desafíos significativos en la promoción de la corresponsabilidad en España. Estos desafíos incluyen la persistencia de estereotipos de género en la gestión empresarial, así como las presiones sociales y familiares que pueden obstaculizar la participación activa de los hombres en las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes.



03

DESAFÍOS PERSISTENTES EN EL FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD

- Estereotipos de género arraigados: muchos hombres siguen lidiando con estereotipos tradicionales de género que los presionan para ser el principal sostén económico de la familia y que estigmatizan la participación activa en el cuidado de personas dependientes y las tareas domésticas.
- Cultura empresarial y estructuras laborales: algunas empresas y sectores aún no facilitan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar para los hombres. La falta de opciones de teletrabajo o de horarios flexibles puede dificultar que los hombres asuman más responsabilidades en casa.
- Presiones sociales y familiares: los hombres pueden enfrentar presiones sociales o familiares para cumplir con roles de



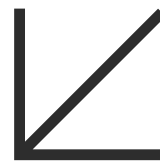
03

género tradicionales, lo que puede dificultar su participación activa en la corresponsabilidad.

En resumen, si bien ha habido avances en la relación de los hombres con la corresponsabilidad en España, aún existen desafíos significativos. Lograr un cambio completo requerirá un esfuerzo continuo para desafiar los estereotipos de género, promover una cultura de igualdad en el hogar y en el trabajo, y brindar apoyo tanto a nivel legislativo como en la sociedad en general. La corresponsabilidad es un objetivo importante en la búsqueda de la igualdad de género y el equilibrio entre trabajo y vida personal.



04



MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES

Impulsar la corresponsabilidad específicamente en los hombres implica promover un cambio cultural y social que anime a los hombres a asumir un papel más activo en las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes.

Éstas son algunas de las estrategias y enfoques para lograrlo:

- Educación y sensibilización: promover una educación igualitaria que desafíe los roles tradicionales de género y fomente la igualdad en todas las áreas de la vida, desarrollando campañas de sensibilización que destaquen los beneficios de la corresponsabilidad para los hombres, las mujeres y las niñas y niños.
- Modelos de rol positivos: destacar ejemplos de hombres que son corresponsables en sus hogares y que comparten igualitariamente las responsabilidades familiares.



04

Estos modelos de rol pueden ser figuras públicas, compañeros de trabajo o amigos y definirse también como líderes empresariales que promuevan la corresponsabilidad y establezcan políticas internas que la apoyen.

- Promover horarios de trabajo flexibles, opciones de teletrabajo y medidas de conciliación que permitan a los hombres equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales de manera efectiva, y ofrecer permisos parentales compartidos para alentar a los padres a estar más involucrados en el cuidado de las hijas e hijos.
- Implementar políticas de igualdad de género en el lugar de trabajo que incluyan la promoción de la corresponsabilidad, fomentando la participación de los hombres en programas de desarrollo profesional y mentoría para que puedan avanzar en sus carreras sin temor a la discriminación por asumir un papel más activo en el cuidado familiar.



04

- Facilitar el contacto con grupos de apoyo y redes locales donde los padres puedan compartir experiencias y consejos sobre la corresponsabilidad.
- Ofrecer incentivos fiscales o beneficios económicos para las familias que compartan equitativamente las responsabilidades familiares e implementar políticas de licencia parental remunerada para alentar a los padres a estar más presentes en la vida familiar desde el principio.
- Abogar por una representación positiva y equitativa de los roles de género en las comunicaciones empresariales, tanto internas como externas.
- Realizar estudios y encuestas periódicas para evaluar el progreso en la promoción de la corresponsabilidad en la empresa y ajustar las políticas y programas en consecuencia.

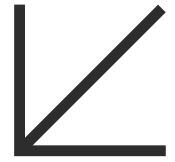


04

Es importante destacar que promover la corresponsabilidad en los hombres no solo beneficia a las mujeres y a los niños y niñas, sino que también puede tener un impacto positivo en la salud mental y el bienestar de los hombres, así como en la calidad de vida de las familias en su conjunto. La promoción de la corresponsabilidad es un paso importante hacia la consecución de la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad.



05



BENEFICIOS DE LA CONCILIACION Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA

La implantación de medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito de las empresas puede generar una serie de beneficios empresariales significativos. Estos beneficios no sólo afectan positivamente a las personas trabajadoras, sino que también pueden mejorar la productividad, la retención de talento y la imagen de la empresa.

Algunos de los beneficios empresariales clave son:

- Retención y atracción de talento: las empresas que ofrecen medidas de conciliación y corresponsabilidad suelen ser más atractivas para las personas. Éstas valoran la flexibilidad y el apoyo en el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal, lo que puede ayudar a retener el talento clave a largo plazo.



05

Asimismo ofrecer políticas de conciliación y corresponsabilidad puede atraer a personas candidatas de alta calidad que buscan una empresa empleadora que valore la igualdad de género y el bienestar de su plantilla.

- Mejora de la productividad: Los y las empleadas que pueden equilibrar de manera efectiva sus responsabilidades familiares y laborales tienden a ser más felices y a estar menos estresadas. Esto puede traducirse en una mayor productividad y un mejor rendimiento en el trabajo.
- Reducción del ausentismo: las personas que se sienten respaldadas en sus responsabilidades familiares son menos propensas a faltar al trabajo debido a problemas relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal.



05

- Fomento de la lealtad y el compromiso: cuando las personas sienten que su empresa se preocupa por su bienestar y les brinda oportunidades para equilibrar sus responsabilidades, se sienten más comprometidas y leales a ella.
- Mejora de la imagen de la empresa: una empresa que promueve la igualdad de género y la conciliación puede construir una imagen positiva ante su plantilla y clientela. Esto puede ser un factor importante para fortalecer la reputación de la empresa.
- Diversidad e inclusión: fomentar la corresponsabilidad y la igualdad de género en la empresa puede contribuir a una cultura más diversa e inclusiva, lo que a su vez puede estimular la creatividad y la innovación.
- Cumplimiento legal: cumplir con las leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de género y la conciliación es



05

esencial para evitar sanciones y demandas legales que podrían perjudicar la reputación y las finanzas de la empresa.

- Mejora de la motivación de las personas trabajadoras: Cuando las personas sienten que su empresa se preocupa por su bienestar y les brinda opciones de conciliación, están más satisfechas y motivadas en el trabajo.
- Reducción de costos de rotación: la rotación dentro de la plantilla puede ser costosa en términos de reclutamiento y capacitación de nuevas personas trabajadoras. Su retención a través de medidas de conciliación puede ayudar a reducir estos costos.

En resumen, la implantación de medidas de conciliación y corresponsabilidad no sólo beneficia a la plantilla, al mejorar su calidad de vida, sino que también puede ser una estrategia



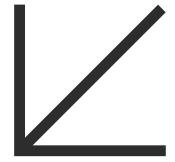
05

empresarial inteligente que conduce a la retención y atracción de talento, una mayor productividad y una mejora de la imagen de la empresa.

Promover un entorno de trabajo que valore la igualdad de género y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es una inversión que puede generar rendimientos positivos a largo plazo para la empresa.



06



DESAFÍOS DE LA PROMOCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES IGUALITARIOS

Las empresas enfrentan varios retos en materia de conciliación y corresponsabilidad a medida que intentan promover un entorno de trabajo más equitativo y flexible. Estos desafíos pueden variar según la industria, el tamaño de la empresa y la cultura organizacional.

Muchas empresas encuentran una resistencia cultural a la hora de cambiar las percepciones y expectativas en torno a los roles de género. Los estereotipos tradicionales de género que asignan a las mujeres la responsabilidad principal de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos e hijas pueden ser difíciles de superar.

En algunas organizaciones, la cultura empresarial puede ser rígida y poco flexible en lo que respecta a la conciliación y la corresponsabilidad. Esto puede dificultar la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género.



06

Ha de preguntarse si la carencia de políticas y prácticas específicas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad es debido a una falta de concienciación sobre la importancia de estos temas o a la falta de recursos para implementar cambios. Cambiar la mentalidad de los líderes y directivos de la empresa es fundamental para la implementación exitosa de medidas de conciliación y corresponsabilidad, especialmente en aquellos líderes más reacios a abrazar estos cambios.

Asegurar que las oportunidades de desarrollo profesional sean equitativas para hombres y mujeres es un reto importante. Las empresas deben abordar la discriminación de género en la promoción y las políticas salariales.



06

En entornos empresariales competitivos, muchas empresas pueden temer que la implementación de medidas de conciliación y corresponsabilidad afecte negativamente a la productividad o los márgenes de beneficio, lo que, sumado a la dificultad logística inicial de la gestión de horarios flexibles, el teletrabajo y otras medidas de conciliación, puede plantear desafíos para algunas empresas, especialmente aquellas con operaciones intensivas en mano de obra o que requieren presencia física en el lugar de trabajo, desincentivando la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Es importante que medidas de conciliación, como las guarderías en el lugar de trabajo o los programas de asesoramiento, que pueden



06

tener costos asociados, sean equilibrados costos con los beneficios a largo plazo que ofrecen estas políticas. Asimismo, todas las políticas de conciliación y corresponsabilidad han de valorarse mediante métricas adecuadas para evaluar el éxito de sus iniciativas y ajustarlas según sea necesario.

Superar estos retos requiere un compromiso a largo plazo por parte de las empresas, así como una estrategia integral que aborde la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos y la comunicación interna. Además, es esencial que las empresas trabajen en colaboración con las personas trabajadoras y fomenten un diálogo abierto sobre la conciliación y la corresponsabilidad para adaptar las políticas a las necesidades cambiantes.



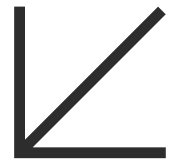
06

Las mejores medidas de conciliación y corresponsabilidad son siempre aquellas que responden a las necesidades y circunstancias específicas de las personas trabajadoras y de la cultura de la empresa.



07

CONCLUSIONES



En cuanto a la situación de la conciliación y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en España, se ha avanzado en cierta medida, pero aún existen desafíos importantes.

Los hombres han avanzado en su participación en las tareas domésticas y el cuidado de las hijas e hijos, pero no se ha producido un cambio radical en todos los aspectos ni para todos los hombres. La corresponsabilidad de género es un proceso en evolución que involucra cambios culturales y sociales profundos, y su ritmo de transformación aún es insuficiente.

Las empresas se enfrentan a diversas dificultades al implementar medidas de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo resistencia cultural, preocupaciones sobre la productividad y costos asociados. Sin embargo, es fundamental comprender que los beneficios de promover un ambiente de trabajo que valore la conciliación y la corresponsabilidad superan ampliamente estos obstáculos.



07

La adopción de estas medidas no sólo beneficia a las mujeres y hombres trabajadores, también se traduce en una gestión empresarial más efectiva y en un clima laboral positivo que impulsa el éxito a largo plazo de la organización.



IGUALDAD MADRID

www.igualdadmadrid.es

Octubre 2023



Cámara
MADRID



Actividad cofinanciada por el
Programa FSE+ 2021-2027
de la Comunidad de Madrid