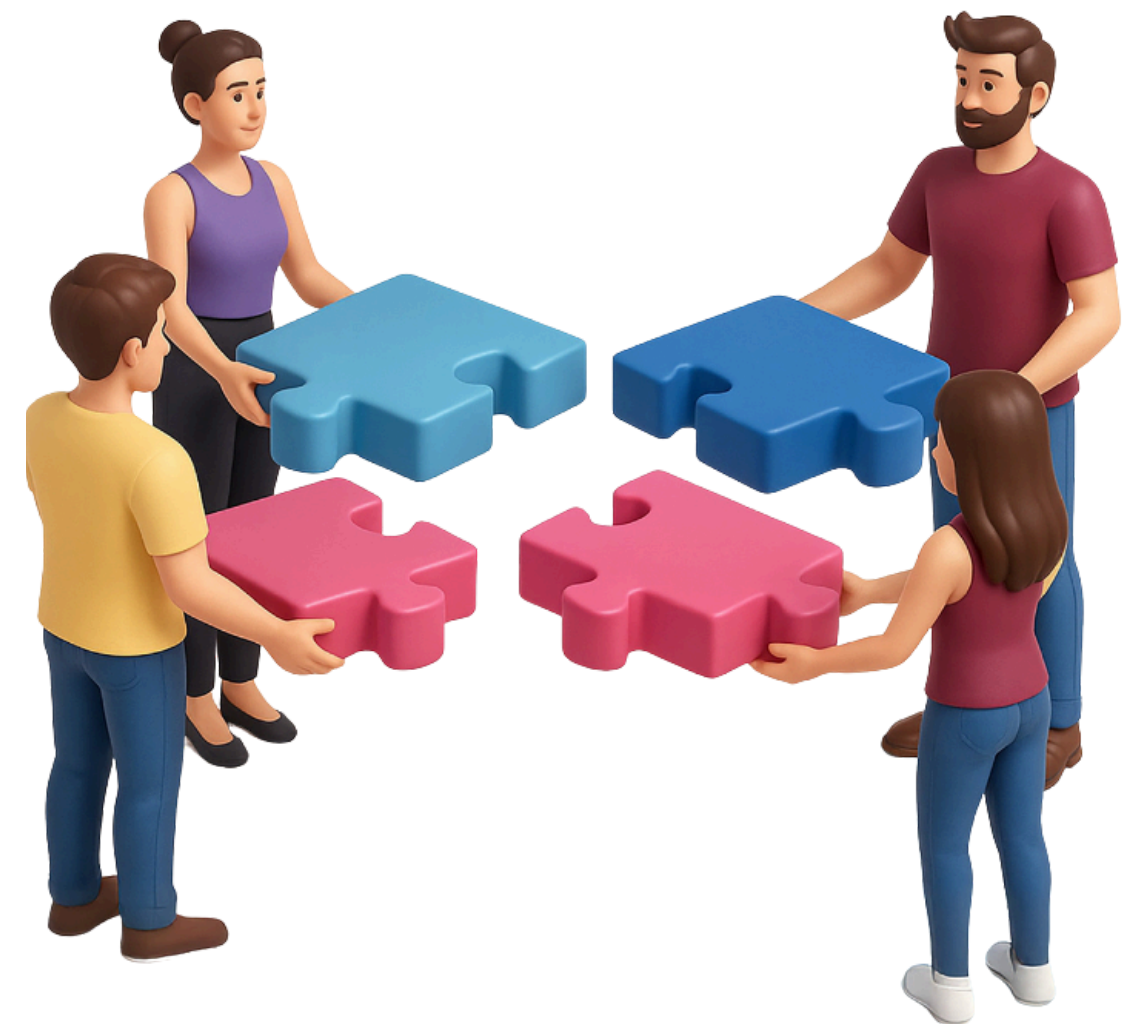


Corresponsabilidad y Conciliación en las Empresas de C-LM

INFORME CECAM



ACERCA DE CECAM

La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME Castilla-La Mancha)

Es la Organización Empresarial más representativa de Castilla-La Mancha, de carácter intersectorial, sin ánimo de lucro, independiente y de adhesión voluntaria. Fue constituida por las cinco organizaciones empresariales intersectoriales y provinciales de la región (FEDA, FECIR, CEOE-CEPYME CUENCA, CEOE-CEPYME Guadalajara y FEDETO), integrando a través de ellas a más de 300 asociaciones, siendo asociadas las entidades constituyentes y las organizaciones empresariales regionales sectoriales.

La Confederación pretende la coordinación, representación, gestión y defensa de los intereses generales y comunes de las empresas, con especial interés en la prestación de servicios que aporten valor a la persona asociada.

Desde el principio, la patronal regional, integrada en CEOE y CEPYME, ha venido asumiendo responsabilidades que han contribuido a la vertebración autonómica, consiguiendo con ello una cohesión empresarial.

Funciones:

- Representación

Representa a las asociaciones integradas, en cerca de 100 foros de participación. Conjuga los intereses de todas y cada una de las personas asociadas.

- Interlocutor empresarial de la región

Reconocida por las organizaciones empresariales, los y las empresarios/as, las personas autónomas, las Instituciones públicas y privadas, como el principal interlocutor empresarial de Castilla-La Mancha.

Comprometida con la sociedad.

Coordina los servicios que se prestan, con los de las organizaciones empresariales provinciales.

- Servicios de Información y asesoramiento

Jurídico-laboral, Económico, Internacional, Formación, Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Comunicación.

Cursos, seminarios, conferencias, reuniones, jornadas, foros, publicaciones, revista informativa.

La inclusión del papel desempeñado por las organizaciones empresariales de nuestro país, como es CECAM CEOE-CEPYME, dentro de la Constitución Española, da muestra de la relevancia de estas organizaciones, tal y como se recoge en el Artículo 7 del Título Preliminar de la Carta Magna, donde además se destaca su contribución a la defensa y a la promoción de los intereses económicos y sociales.





ÍNDICE

Introducción	4
Avances en la corresponsabilidad y conciliación	6
El tejido empresarial en Castilla-La Mancha	9
Medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa	11
Buenas prácticas para la corresponsabilidad en la empresa	13
Desafíos para la implantación de medidas de igualdad en la empresa	15
Conclusiones	19
Propuestas para la promulgación de políticas de igualdad en la empresa	23

INTRODUCCIÓN

Desde la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME C-LM) y las Organizaciones Empresariales provinciales (FEDA, FECIR, CEOE-CEPYME Cuenca, CEOE-CEPYME Guadalajara y FEDETO), en el marco del Proyecto “Empresa Corresponsable: Impulso de la Igualdad en el Entorno Laboral”, desarrollado en colaboración con el Instituto de la Mujer de C-LM, presentamos este informe para dar a conocer la situación del tejido empresarial castellanomanchego en materia de conciliación y corresponsabilidad, identificando medidas que se están llevando a cabo, tendencias en las políticas de igualdad, así como exponer dificultades o limitaciones en la implantación, con la finalidad de realizar propuestas significativas que favorezcan seguir avanzando en la conciliación corresponsable en el entorno laboral.

En el contexto actual, caracterizado por profundas transformaciones sociales, económicas y culturales, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se ha convertido en una necesidad tanto para las personas trabajadoras como para las empresas. Sin embargo, la conciliación no puede entenderse de manera aislada, sino que debe ir acompañada de un enfoque de corresponsabilidad, que implica la distribución equitativa de las responsabilidades familiares, domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, así como entre las administraciones públicas, las empresas y la sociedad en su conjunto.

”
Lograr la corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar es un compromiso que involucra a toda la sociedad.



Dada nuestra cercanía al tejido empresarial de la región, asesorando y apoyando entre otras temáticas sobre políticas de igualdad, y gracias a la información obtenida de las empresas que han participado en las Jornadas de “Empresa Corresponsable” realizadas a través del Proyecto, conocemos de primera mano la situación empresarial actual en esta materia, así como las necesidades y/o dificultades a las que se enfrentan para su implantación, con especial atención a las pymes y micropymes de la región de Castilla-La Mancha.

El presente informe se ha estructura de la siguiente manera:

En primer lugar, se lleva a cabo una breve descripción de los avances en materia de conciliación y corresponsabilidad de los últimos años y del tejido empresarial de Castilla-La Mancha, a fin de contextualizar los resultados que se exponen a continuación, los cuales son fruto de la información obtenida de las empresas a través del personal experto de CECAM y las Organizaciones Empresariales provinciales.

Seguidamente, se indican las medidas de conciliación y corresponsabilidad, así como buenas prácticas más frecuentes entre las empresas de la región.

A continuación, se identifican diferentes desafíos a los que se enfrentan, sobre todo las pequeñas y medianas empresas, a la hora de implantar y/o desarrollar medidas de igualdad en sus organizaciones.

Finalmente, se realizan conclusiones y propuestas para seguir avanzando en materia de igualdad en las empresas castellanomanchegas.



AVANCES EN LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



Tradicionalmente, los espacios de cuidados y sus tareas han sido ocupados por las mujeres, provocando una participación desigual en el mercado de trabajo. Sin embargo, a medida que las mujeres han obtenido un mayor acceso al empleo y han progresado en sus carreras, se ha desarrollado una mayor conciencia acerca de la necesidad de la corresponsabilidad de los hombres para garantizar la igualdad de oportunidades de ambos géneros en el trabajo.

Es por ello que en los últimos años se presentan avances significativos que es importante destacar:

MAYOR CONCIENCIACIÓN SOCIAL PARA LA CORRESPONSABILIDAD

En los últimos años, ha habido un aumento en la concienciación sobre la importancia de la corresponsabilidad, tanto en la crianza de los hijos y las hijas, como en las tareas domésticas. Se percibe una mayor predisposición de los hombres para la corresponsabilidad, con una participación más activa en las tareas del hogar y en el cuidado. Esta mayor implicación no solo contribuye al progreso hacia la igualdad de oportunidades, sino que también genera un aumento en su bienestar y satisfacción personal.

CAMBIOS EN LAS MEDIDAS LEGISLATIVAS

La legislación y las políticas públicas en España han evolucionado para promover la conciliación en corresponsabilidad. Por ejemplo, se han promulgado leyes que equiparan el permiso compartido por nacimiento, adopción o guarda legal, la implantación y/o mejora de otros permisos por cuidados, así como otras iniciativas para la conciliación como la flexibilidad laboral o el teletrabajo.

Seguir fomentando modelos de familias corresponsables es un factor clave para continuar avanzando en igualdad.

EFFECTOS POSITIVOS DE IMPLANTAR MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Cada vez más empresas son conscientes de los beneficios que conlleva implantar medidas de igualdad, especialmente en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y personal, destacando ciertas ventajas que contribuyen al incremento de la competitividad e innovación, así como la mejora de la eficiencia y la productividad:

- ✓ Reducción del absentismo laboral
- ✓ Mejora en el ambiente de trabajo
- ✓ Retención y captación de talento
- ✓ Aumento de la implicación de la plantilla
- ✓ Reducción de la rotación y costes de incorporación
- ✓ Mejora en la imagen interna y externa de la empresa

”
Crece el número de empresas que adoptan medidas de conciliación y corresponsabilidad, conscientes de las numerosas ventajas que les reporta el impulso de la igualdad en sus organizaciones.

EL TEJIDO EMPRESARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA



Contextualizar el tejido empresarial de la región es importante para comprender la realidad del entorno laboral donde se promueven las diferentes medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad de las que se benefician las personas trabajadoras y, por tanto, gran parte de la población de Castilla-La Mancha.

Así pues, conocer las características del entorno productivo es fundamental para analizar las medidas de igualdad desde un punto de vista realista, efectiva y, por tanto, adaptada a la realidad empresarial de la región:

PREDOMINIO DE PYMES Y MICROPYMES

El tejido empresarial de Castilla-La Mancha se caracteriza por su alto grado de concentración en pequeñas y medianas empresas (pymes). Según datos del DIRCE, a enero de 2025, en Castilla-La Mancha había 123.486 empresas, de las que el 52% (64.200) se corresponden con personas autónomas sin trabajadores/as a su cargo. Asimismo, de todas ellas, el 99,8% son pymes que tienen entre 0 y 249 personas asalariadas, concretamente el 40% de las empresas castellanomanchegas son micropymes, dado que cuentan con menos de 10 personas trabajadoras.

SECTOR SERVICIOS AGLUTINADOR DE EMPLEO

El sector servicios representa la principal fuente de empleo, ya que alrededor del 70% de las personas ocupadas en la región están relacionadas con este sector (Datos DIRCE 2024). Dentro de él, destacan actividades como el comercio, la hostelería y el transporte.

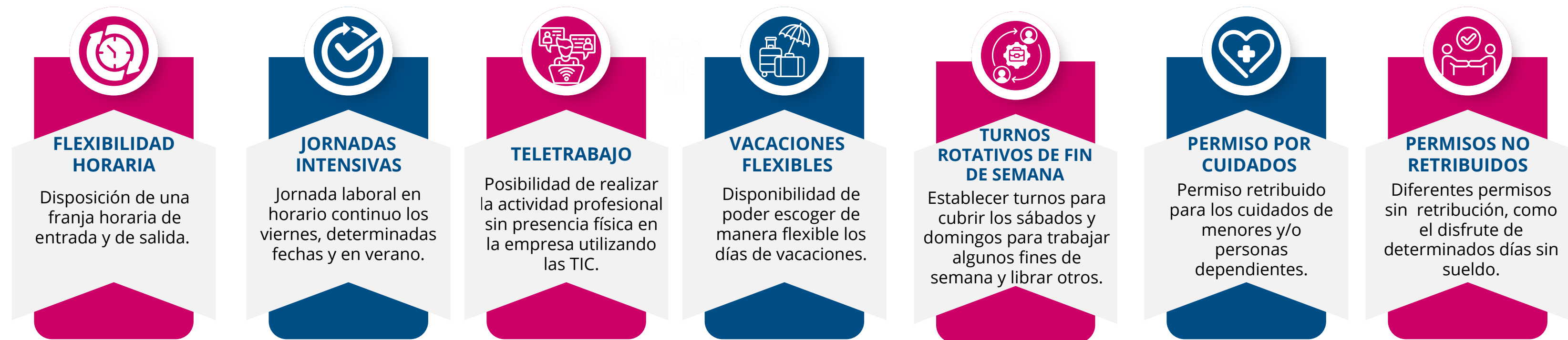
Castilla-La Mancha presenta un tejido empresarial compuesto por pymes y micropymes, con un claro peso del sector servicios.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA



Las empresas son conscientes de que implementar políticas de igualdad es una estrategia fundamental para potenciar la productividad, fortalecer el compromiso del equipo y retener el talento. Las organizaciones que apuestan por entornos laborales flexibles y equitativos están mejor preparadas para afrontar los desafíos de un mercado dinámico y cada vez más competitivo.

Por ello, son muchas las empresas que, dentro de sus posibilidades organizativas y de producción según el tipo de actividad que realizan, promueven medidas de conciliación y corresponsabilidad en sus organizaciones. Según la información obtenida, las medidas de conciliación y corresponsabilidad más frecuentes entre las empresas de Castilla-La Mancha, sobre todo entre las pymes, son las relacionadas con la flexibilización de los tiempos y lugar de trabajo y con mejoras de permisos y derechos legales, tales como:



BUENAS PRÁCTICAS PARA LA CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA



Desde las Organizaciones Empresariales también se dispone de información sobre diversas acciones implementadas en el ámbito empresarial, orientadas a continuar fomentando el cambio cultural imprescindible para que tanto hombres como mujeres asuman de manera corresponsable la conciliación de la vida familiar y laboral y, por tanto, se acojan a los permisos, derechos y medidas de conciliación de manera igualitaria. A continuación se destacan aquellas más frecuentes:



Compromiso empresarial con la igualdad de género

- Desarrollo de estrategias corporativas que integran el principio de igualdad entre sus valores principales, formalizadas a menudo en un Plan de Igualdad, donde se establecen objetivos claros, medibles y alcanzables para responder a las necesidades de la empresa y las personas trabajadoras.
- Promoción de una imagen empresarial a favor de la igualdad, utilizando el lenguaje inclusivo y libre de estereotipos en los diferentes medios de comunicación interna y externa de la empresa.



Modelo organizativo y estilo de liderazgo corresponsable

- Implantación de diferentes actuaciones en la estructura organizacional para tener en cuenta las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras, tales como: instauración de franja central de horario para las reuniones, priorización de videoconferencias, etc.
- Fomento de roles estratégicos de dirección y mandos intermedios en la promoción activa de la corresponsabilidad, incentivando líderes que actúan con el ejemplo.



Sensibilización y formación en igualdad y corresponsabilidad

- Realización de talleres y sesiones formativas sobre igualdad y la importancia de compartir de manera justa las responsabilidades del hogar y los cuidados.
- Promoción de campañas internas de concienciación sobre el valor de la corresponsabilidad.
- Incorporación de la igualdad de oportunidades en los programas de onboarding y desarrollo profesional.

DESAFÍOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA



Implementar acciones que promuevan la igualdad y una conciliación equilibrada de responsabilidades impulsa el desarrollo de las empresas, al mejorar la productividad, estimular la innovación y disminuir tanto el absentismo como la rotación de los y las profesionales. Sin embargo, las pequeñas y medianas empresas, suelen enfrentarse a obstáculos durante su puesta en marcha y desarrollo que es conveniente tener en cuenta:

LIMITACIONES ECONÓMICAS Y DE RECURSOS

Costes asociados: implementar medidas como horarios flexibles, permisos ampliados o servicios de cuidado (guarderías, etc.) puede suponer un coste elevado.

Plantillas reducidas: las pequeñas empresas tienen menos personas trabajadoras, por lo que cubrir bajas, permisos o flexibilidades horarias puede ser complicado sin afectar a la operatividad.

Falta de recursos humanos especializados: muchas pymes no cuentan con un departamento de recursos humanos formal que pueda diseñar e implementar estas políticas.

DIFICULTADES ORGANIZATIVAS

Imprevisibilidad en la carga de trabajo: en el sector servicios la demanda puede variar mucho, concretamente en actividades como comercio, hostelería o transporte (predominantes en la región) es frecuente la estacionalidad, dificultando la planificación de horarios flexibles o jornadas reducidas.

Falta de herramientas tecnológicas: la digitalización y el teletrabajo son claves para ciertas medidas de conciliación, pero muchas pymes no tienen infraestructura para ello.

El tamaño de las empresas influye directamente en su capacidad operativa y en los recursos disponibles para diseñar, implementar y consolidar medidas efectivas de igualdad.

BARRERAS BUROCRÁTICAS Y ADMINISTRATIVAS

Complejidad de la normativa: la legislación sobre igualdad (Planes de Igualdad, registros retributivos, auditorías salariales, protocolos contra el acoso, etc.) es extensa, técnica y cambiante, por lo que frecuentemente las pymes necesitan de apoyo externo especializado.

Carga administrativa y burocrática: el procedimiento para la elaboración, negociación, aprobación, así como el registro de los Planes de Igualdad o los protocolos de acoso, conlleva un esfuerzo de recursos técnicos y económicos considerables para las empresas. Por ejemplo:

- **Dificultades para la conformación de las comisiones negociadoras.** Algunas empresas que carecen de representación legal por parte del personal encuentran obstáculos para constituir comisiones negociadoras. Esto se debe, entre otros motivos, a la falta de un registro accesible de organizaciones sindicales, a la ausencia de respuesta dentro del plazo legalmente establecido o a la imposibilidad de obtener a tiempo el certificado que acredita la legitimidad para negociar.
- **Problemas habituales en la negociación y elaboración de diagnósticos y Planes de Igualdad.** En ciertos casos, las empresas deben aplazar el inicio de las negociaciones tras haber realizado la convocatoria, debido a la negativa o falta de participación de los sindicatos. También se identifican dificultades relacionadas con las herramientas oficiales para el registro salarial y la valoración de puestos de trabajo, ya que estas incluyen criterios de cálculo que no siempre se ajustan a la realidad específica de cada empresa.

“
Los Planes de Igualdad son el instrumento más efectivo para la promulgación de la igualdad en la empresa. No obstante, las barreras burocráticas y administrativas para su elaboración, desincentivan su implantación entre las empresas que podrían hacerlo voluntariamente, siendo más del 90% del tejido empresarial de C-LM.

”

FALTA DE INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS DISPONIBLES

Desconocimiento de las ayudas y servicios de asesoramiento disponibles: algunas pymes no están plenamente informadas sobre las ayudas disponibles para la realización de Planes de Igualdad (voluntarios) o la existencia de servicios de asesoramiento gratuito, como pueden ser a través de las Organizaciones Empresariales.

DESIGUALDAD EN EL DISFRUTE DE LAS MEDIDAS

Aplicación desigual de medidas según el tipo de puesto: dentro de una misma empresa, no todos los puestos permiten las mismas medidas de conciliación, lo que puede provocar posibles conflictos laborales entre la plantilla.

Desigualdad en el uso de las medidas de conciliación: persisten diferencias en el porcentaje de hombres y mujeres que se acogen a las medidas, permisos y/o derechos de conciliación y corresponsabilidad, dificultando su implementación efectiva y limitando el impacto de las políticas de igualdad en las empresas.

Riesgo de abuso de las políticas de conciliación: la posibilidad de un uso indebido o no equitativo de las medidas de conciliación puede generar resistencias internas y limitar su aplicación real, afectando negativamente a la percepción y eficacia de las políticas de igualdad en el entorno laboral.

”
La corresponsabilidad, al pertenecer al ámbito privado y ser una decisión individual, representa para las empresas un desafío significativo al adoptar medidas que, aunque necesarias, pueden generar resistencias y tensiones internas por percibirse como una posible intromisión en la esfera personal o familiar de la plantilla.

CONCLUSIONES



PROGRESO EN LA CORRESPONSABILIDAD

Recientemente, se ha logrado un importante progreso en cuanto a la corresponsabilidad masculina, impulsado por diferentes factores, tales como: una mayor sensibilización social, la promulgación de leyes que promueven la corresponsabilidad en la conciliación, así como el progresivo aumento de empresas que apuestan por implantar medidas para favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar de su plantilla.

TEJIDO EMPRESARIAL DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS

Castilla-La Mancha se caracteriza por un perfil de empresa de reducido tamaño (pymes y micropymes), donde el sector servicios constituye la principal fuente de empleo en la región, concentrando aproximadamente el 70% de la población ocupada (Datos DIRCE 2024). En este ámbito, destacan especialmente las actividades correspondientes al comercio, la hostelería y el transporte.

FLEXIBILIDAD Y MEJORA DE PERMISOS: MEDIDAS MÁS IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS DE C-LM

Las empresas castellanomanchegas, dentro de sus posibilidades organizativas, implantan cada vez más medidas para la conciliación corresponsable de su personal, entre las que destacan aquellas relacionadas con la flexibilidad de los tiempos y lugar de trabajo y mejora de permisos.

BUENAS PRÁCTICAS MÁS COMUNES: COMPROMISO EMPRESARIAL CON LA IGUALDAD Y FORMACIÓN

Cada vez son más las empresas que implementan buenas prácticas en materia de corresponsabilidad, adoptando un compromiso firme con la igualdad de género e incorporando acciones como la formación y sensibilización del personal para fomentar entornos laborales más equitativos e inclusivos.

EL MENOR TAMAÑO DE LAS EMPRESAS Y EL TIPO DE ACTIVIDAD CONDICIONAN LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS

El menor tamaño de las empresas condiciona su productividad y competitividad, ya que las micropymes son tres veces menos productivas que las empresas que tienen 250 personas trabajadoras, lo que conlleva una menor rentabilidad y capacidad de crecimiento y, por tanto, limita también su disponibilidad para implantar medidas de conciliación e igualdad, debido a la escasez de recursos humanos, económicos y organizativos.

Asimismo, existen sectores de actividad, como el sector servicios, especialmente en áreas como el comercio, la hostelería o el transporte, donde la implementación de medidas de conciliación presenta mayores dificultades debido a la naturaleza imprevisible de la carga de trabajo y a la necesidad de adaptarse a picos de demanda variables.

LAS TRABAS ADMINISTRATIVAS Y LA COMPLEJIDAD NORMATIVA FRENAN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS PYMES

Las empresas, especialmente las pymes y micropymes, se enfrentan a importantes barreras burocráticas y administrativas que dificultan la implementación de medidas de conciliación e igualdad. La normativa en esta materia resulta compleja, técnica y sujeta a cambios frecuentes, lo que obliga a muchas organizaciones a recurrir a asesoramiento externo especializado. Además, la carga administrativa y el esfuerzo económico que implica la elaboración, negociación, aprobación y registro de estas medidas suponen un obstáculo significativo, generando desmotivación entre las empresas que podrían adoptar estas políticas de forma voluntaria, y que representan la gran mayoría del tejido empresarial de la región.

EL DESCONOCIMIENTO DE AYUDAS Y SERVICIOS DE ASESORAMIENTO DIFICULTAN LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS

Muchas pymes no tienen conocimiento sobre las ayudas existentes para desarrollar Planes de Igualdad de carácter voluntario, ni sobre la disponibilidad de servicios de asesoramiento gratuito que pueden facilitar este proceso.

LAS DESIGUALDADES EN EL DISFRUTE DE LAS MEDIDAS SUPONEN UNA BARRERA PARA SU PROMULGACIÓN

La implementación efectiva de medidas de igualdad en el ámbito empresarial se ve limitada por diversas barreras estructurales y culturales tales como: la aplicación desigual de las medidas de conciliación según el tipo de puesto, la persistente desigualdad entre mujeres y hombres en el uso de estas medidas, así como el riesgo de un uso indebido o no equitativo de las políticas de conciliación.

PROPUESTAS PARA LA PROMULGACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA



SEGUIR PROMOVRIENDO LA CONCIENCIACIÓN SOCIAL PARA LA CORRESPONSABILIDAD EN LA CONCILIACIÓN

Continuar impulsando el cambio cultural a través de campañas de sensibilización dirigidas tanto a hombres como mujeres, que fomenten el reparto equilibrado de las tareas relacionadas con los cuidados y el hogar, visibilizando referentes masculinos **corresponsables**, difundiendo casos y testimonios de hombres que ejercen activamente la corresponsabilidad, tanto en el entorno laboral como familiar.

FOMENTAR DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOS SISTEMAS DE APOYO Y AYUDA A LAS FAMILIAS

Es fundamental seguir promoviendo desde las políticas públicas los sistemas de apoyo a las familias y mantenerlos en el tiempo, ya que constituyen un pilar esencial para garantizar el bienestar social y el desarrollo equitativo.

Tales como:

- Aumento y mejora de las infraestructuras y la accesibilidad (costes, horarios compatibles con los laborales, etc.) a los servicios públicos de educación y cuidado infantil y/o personas dependientes.
- Ayudas económicas y otros beneficios para las familias, como desgravaciones fiscales por el cuidado de hijos o hijas y/o familiares, ayudas para guarderías, servicios educativos, etc.

CONTINUAR REALIZANDO **CAMPAÑAS EMPRESARIALES PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD**

Es necesario continuar impulsando campañas de sensibilización, en colaboración con las Organizaciones Empresariales, para seguir generando conciencia y compromiso dentro del tejido empresarial en materia de igualdad y corresponsabilidad. Estas acciones conjuntas permiten adaptar los mensajes a la realidad del tejido empresarial de nuestra región, acercar las políticas de igualdad a las pequeñas y medianas empresas, y visibilizar los beneficios concretos que conlleva su implementación.

CONTINUAR IMPULSANDO LA **CORRESPONSABILIDAD A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Seguir promoviendo medidas de conciliación y corresponsabilidad a través de la negociación colectiva es fundamental para seguir avanzando en condiciones laborales adaptadas a las necesidades de las personas trabajadoras y de las empresas.

A través de convenios y acuerdos colectivos, es posible establecer mejoras en los horarios, permisos retribuidos, flexibilidad laboral o teletrabajo, que favorezcan un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares y profesionales.

INCENTIVAR LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Incentivar la flexibilidad laboral y la adopción de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, a través de medidas fiscales y ayudas a las empresas es clave para seguir construyendo entornos laborales más adaptados a las necesidades actuales de conciliación y corresponsabilidad. Asimismo, apoyar a las empresas en esta transición mediante incentivos facilita la modernización del mercado laboral, promueve la innovación y contribuye a un desarrollo económico más sostenible y equitativo.

SIMPLIFICAR TRÁMITES ADMINISTRATIVOS Y REDUCIR CARGAS BUROCRÁTICAS PARA LOS PLANES DE IGUALDAD

Para seguir avanzando de manera efectiva en la implantación de Planes de Igualdad, resulta imprescindible promover la reducción de la carga administrativa y burocrática asociada a su diseño, implementación y seguimiento. Actualmente, los procedimientos complejos y los requisitos excesivos pueden disuadir especialmente a pequeñas y medianas empresas de iniciar estos procesos, a pesar de su compromiso con la igualdad. Simplificar los trámites no solo facilitaría el cumplimiento voluntario y normativo, sino que también permitiría a más organizaciones destinar sus recursos a medidas concretas y eficaces en lugar de a gestiones administrativas, contribuyendo así a una implementación real y generalizada de políticas de igualdad en el ámbito laboral.

ADAPTAR LAS SUBVENCIONES PARA PLANES DE IGUALDAD VOLUNTARIOS AL PERFIL DE LA EMPRESA DE C-LM

Es conveniente revisar los requisitos actuales para acceder a las subvenciones convocadas por el Instituto de la Mujer de C-LM, destinadas a la elaboración e implantación de Planes de Igualdad voluntarios, con el objetivo de facilitar una mayor participación del tejido empresarial, siendo conveniente reconsiderar la exigencia de contar con un mínimo de 15 personas en plantilla, ya que deja fuera a muchas microempresas comprometidas con la igualdad, especialmente en un territorio donde predominan los negocios de pequeño tamaño.

PROMOVER APOYO INSTITUCIONAL PARA LAS OBLIGACIONES LEGALES EN MATERIA DE IGUALDAD

Es preciso fomentar un respaldo institucional, mediante subvenciones, incentivos económicos u otros recursos específicos como asesoramiento técnico y herramientas prácticas, que permita a las empresas (independientemente de su tamaño) cumplir de manera efectiva con las exigencias legales en materia de igualdad. Tal como se ha señalado, muchas compañías, en especial las pequeñas y medianas (pymes), no disponen de los medios técnicos, humanos o económicos necesarios para aplicar con eficacia políticas de igualdad acordes con la normativa vigente. En este marco, todas las organizaciones están llamadas a adoptar acciones concretas que promuevan la igualdad dentro de su estructura, como elaborar un registro retributivo anual o establecer protocolos de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo. Además, las empresas con plantillas superiores a 50 personas tienen obligaciones adicionales, como la elaboración e implementación de Planes de Igualdad, la realización de auditorías retributivas y la adopción de medidas específicas en favor del colectivo LGBTI. Por ello, resulta clave ofrecer a las empresas un acompañamiento integral en la implantación, seguimiento y evaluación de estas medidas, lo cual contribuiría no solo al cumplimiento normativo, sino también a consolidar la entornos laborales más igualitarios.



SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



Para más información:



<https://cecam.es/impulsando-la-igualdad/>

Síguenos:



Actuación financiada con cargo a los fondos recibidos del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, en el marco del Plan Corresponsables para el ejercicio 2024.

