



## INFORME DE LA MEDIDA MC105

Generación de espacios de reflexión y trabajo con asociaciones de mujeres empresarias y emprendedoras y otras asociaciones profesionales y federaciones que representen a personas emprendedoras y autónomas, junto a la interlocución social y a las Comunidades Autónomas.

El COE Estatal ha mantenido, durante siete meses de 2024 un espacio de trabajo y reflexión en el que han participado las siguientes entidades:

- ✚ **APCGénero**
- ✚ **ASATA**, Agrupación de sociedades de Asturias de trabajo asociado y economía social.
- ✚ **ASEME**, Asociación Española de Mujeres Empresarias.
- ✚ **Cámara de Comercio de Madrid.**
- ✚ **CEPES**, Confederación Empresarial Española de la Economía Social.
- ✚ **COOP**, Cooperativas Agroalimentarias de España.
- ✚ **FEACEM**, Federación empresarial española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo.
- ✚ **GRUPO CLADE**
- ✚ **GRUPO MONDRAGÓN**
- ✚ **LABORPAR**, Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Participadas de España.
- ✚ **REAS**, Red de Economía Alternativa y Solidaria, y Escuela Juana Millán.
- ✚ **Reinventhadas**
- ✚ **UECOE**, Unión Española de Cooperativas de Enseñanza.
- ✚ **COCETA**, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado

## Las reuniones se han mantenido

### los siguientes días:

- 1ª Reunión: 06/03/2024
- 2ª Reunión: 17/04/2024
- 3ª Reunión: 22/05/2024
- 4ª Reunión: 26/06/2024
- 5ª Reunión: 30/09/2024
- 6ª Reunión: 31/10/2024
- 7ª Reunión: 29/11/2024



### En estas reuniones se han abordado las siguientes cuestiones:

-Diferencias entre hombres y mujeres en la actividad empresarial.

-Infrarrepresentación de la mujer en los órganos de gobierno y decisión, segregación vertical.

-Segregación ocupacional u horizontal.

-Formación.

-Conciliación/Corresponsabilidad.

ORDEN DEL DÍA	REFLEXIONES SOBRE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
<p>Subdirección de Políticas Activas de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Presentación del Espacio Empresas del COE Estatal y COEnecta Empresas</li><li>• Video sobre transversalidad</li><li>• Acuerdo sobre Plan de Trabajo 2024</li></ul> 	<p>Subdirección de Políticas Activas de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cómo se integra el tema de la conciliación/corresponsabilidad en vuestras asociaciones o confederaciones? ¿Cuáles son las medidas que más solicitadas o más efectivas?</li><li>• ¿Qué mejoras creéis que se pueden aplicar en vuestro sector y/o a nivel de Legislación Estatal en materia de conciliación/corresponsabilidad?</li></ul> 



## DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA

La actividad emprendedora es ejercida y considerada de manera diferente por hombres y mujeres.

Algunos aspectos en los que se diferencian son:

- **Motivación:** la mayor parte de las mujeres emprende con el objetivo de complementar ingresos o salir del desempleo. El emprendimiento les resulta atractivo porque, al tener un horario más flexible, pueden organizar su tiempo compaginando la vida laboral y los cuidados. Esto explica que las emprendedoras suelen apostar por ámbitos de negocios que requieren un menor grado de dedicación y que perciben como menos competitivos para poder **compaginar la vida laboral y familiar**.
- **Autoconfianza:** el modelo de socialización diferencial potencia que en la mujer se limite el desarrollo de la iniciativa y de las actitudes activas, lo que da lugar a la construcción de un autoconcepto con grandes dosis de inseguridad. Mientras que, en los hombres, se potencia el desarrollo de actitudes activas, exploratorias, que van generando seguridad en las propias capacidades.

Por otro lado, el mundo de la gestión empresarial es, en términos generales, un ámbito masculinizado. Lo que no sólo lo hace más propicio a situaciones discriminatorias, sino que este hecho acaba por influir en la autoconfianza de la emprendedora para desarrollar su proyecto.

Desde la Asociación Española de Mujeres Empresarias (ASEME) exponen el concepto de **techo de cemento**, el techo que se ponen las propias mujeres en el emprendimiento, en contraposición al techo de cristal, que es el techo que otras personas ponen a las mujeres directivas. Se trata de un techo que crean sus miedos, que viene de la falta de confianza que tienen las mujeres en ellas mismas. Algo que queda de manifiesto cuando se pide cubrir un puesto de dirección y siempre se presentan más hombres que mujeres, aunque haya mujeres preparadas.



- **Asunción de riesgos:** debido a la socialización diferencial entre hombres y mujeres, en las mujeres priman actitudes menos ambiciosas y que no ponen en peligro las rentas familiares.

La mayor aversión al riesgo de las emprendedoras tiene su base psicosocial en el **miedo al fracaso**, lo que termina influyendo en la dimensión del negocio, en el nivel de inversiones y en el nivel de endeudamiento previsto. Esto condicionará el sector de la actividad, así como el tipo de proyecto que se ponga en marcha. De esta forma, las mujeres se suelen inclinar por el emprendimiento en actividades ubicadas en el **sector servicios** y en negocios de menor envergadura. El sector servicios es el que más predomina en el emprendimiento de mujeres, mientras que en el emprendimiento masculino el que más predomina es el sector industrial.

- **Labor informativa:** las mujeres llevan a cabo una mayor labor informativa antes de emprender, realizan una búsqueda más activa de la información y buscan más ayudas. En consecuencia, asumen riesgos en menor medida, pero también los asumen con **mayor prudencia**, dedicando más tiempo a informarse antes de tomar la decisión.

- **Acceso al crédito:** las mujeres también son **más prudentes** a la hora de solicitar la financiación y en la proyección que hacen del crecimiento de la empresa en el plan económico financiero.

**Según Cámara Madrid** existen tres tipos de escenario en relación con la financiación: realista, pesimista y optimista. Las mujeres se suelen quedarse en el escenario de la parte baja, el escenario menos probable, pero más seguro.

Por otro lado, las mujeres tienen **mayores dificultades a la hora de acceder a la financiación**. La Agrupación de sociedades asturianas de trabajo asociado y economía social (ASATA) expone que, en sus estudios de emprendimiento femenino, comprueban que en el de acceso al crédito hay una brecha importante que todavía no se ha corregido. Cuando la realidad es que hay mucha menos morosidad en el emprendimiento femenino. Igualmente,

en Cooperativas agroalimentarias de España (COOP) también han comprobado que las mujeres tienen mayores dificultades en el acceso a la tierra, al crédito y a la financiación.

- Otro rasgo a destacar dentro del emprendimiento colectivo es que las mujeres poseen gran **sororidad**, están mucho más unidas que los hombres en el emprendimiento masculino.

Desde la Escuela de emprendedoras Juana Millán hablan del **imaginario**. Cuál es el imaginario del emprendedor, en quién se piensa cuando se habla de emprendimiento. Por ejemplo, los informes GEM señalan que una de las motivaciones de las mujeres cuando emprenden es dejar un mundo mejor del que se han encontrado. Pero el imaginario hegemónico es el del emprendedor masculino, el cual logra una idea con la que consigue enriquecerse.

El emprendimiento de la mujer tiene unos valores que encajan mucho más con la **economía social**. Por eso, es tan importante ampliar ese imaginario del emprendimiento hasta donde encaje también el emprendimiento de las mujeres.

## INFRARREPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DECISIÓN, SEGREGACIÓN VERTICAL

En este grupo de trabajo se ha reflexionado, en varias ocasiones, sobre la todavía escasa participación de las mujeres en los puestos y órganos de gobierno y decisión de las empresas, asociaciones y federaciones. Llegando a la conclusión de que una de las



principales dificultades que encuentran las mujeres para acceder a estos cargos está relacionada con **los cuidados y las cargas familiares**.



La Unión Española de Cooperativas de Enseñanza (UECOE) expone cómo en el sector de la educación hay muchas directoras y presidentas de cooperativas, pero cuando llega el momento de la representatividad estatal, la mujer no aparece representada. De tal manera, que el Consejo está formado por 15 miembros y solamente uno de ellos es una mujer. Algo que llama mucho la atención, pues se trata de un ámbito mayoritariamente femenino. Esto se debe, entre otras cosas, al plus de dedicación que requieren ese tipo de puestos, incompatible con los cuidados familiares.

Es importante formar a las personas que asumen cargos en los consejos rectores acerca de la perspectiva de género, del desarrollo laboral, del reconocimiento y la promoción interna. Concienciarles acerca de cómo ciertas decisiones pueden excluir a las mujeres. Por ejemplo, se ha evidenciado que muchas mujeres se sienten fuera de esos consejos porque, muchas veces, las decisiones se toman fuera de los espacios oficiales, en los pasillos o en las conversaciones de después del trabajo que se mantienen en lugares de ocio. Y, muchas veces, las mujeres, por temas de conciliación, están fuera de esos espacios. Por ello, es clave que los procedimientos de toma de decisiones, de resolución de conflictos, en esos espacios directivos, tengan muy claro, muy estudiado y analizado cómo se toman esas decisiones para que las mujeres no queden fuera.

Por otro lado, el mundo de la dirección y la gestión empresarial es, en términos generales, un ámbito masculinizado. **Muchas veces, son las propias mujeres las no quieren acceder a esos órganos de gobierno** porque piensan que no son la persona adecuada para el puesto o que van a perder el tiempo de conciliación con los hijos. Por lo que es difícil llegar a la paridad de hombres y mujeres.

En este sentido, surge la necesidad de proporcionar a la mujer **confianza y empoderamiento** para que quieran afrontar esos puestos de trabajo. Es necesario poner en valor a las mujeres que tienen cargos directivos, mostrar ejemplos, visibilizar historias de éxito, pues la **falta de referentes femeninos** es otro de los factores que dificultan el acceso a estos cargos.

## SEGREGACIÓN OCUPACIONAL U HORIZONTAL

La segregación ocupacional se refiere al fenómeno por el cual las personas acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, tendiendo a **concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo**. Existen



profesiones eminentemente masculinizadas, como la de bombero, policía, científico o mecánico y profesiones tradicionalmente feminizadas, como las de enfermera, cuidadora de personas mayores o limpiadora. Este fenómeno, se convierte en un problema social, político y económico, porque la tendencia a que los sexos se concentren en diferentes ocupaciones es **uno de los principales factores explicativos de la brecha salarial** que existe entre mujeres y hombres.

El origen de la segregación ocupacional son los **estereotipos de género** que se inculcan y se transmiten a través del proceso de socialización. Estos estereotipos, también impactan en las trayectorias educativas: las mujeres están sobrerrepresentadas en carreras que se vinculan con tareas feminizadas (como la educación y el área de recursos humanos), mientras que los hombres tienden a elegir carreras asociadas a roles masculinizados como la ciencia y la ingeniería.

Por ello, es muy importante, atraer a las mujeres a la industria, a los **perfiles STEM**. Desde las cooperativas industriales se están poniendo en marcha iniciativas, sobre todo en las escuelas, para que se eduque en que la ciencia también la pueden hacer las mujeres. Que las niñas lo aprendan cuando pasan por las aulas, porque se trata de un factor cultural que hay que cambiar desde edades tempranas, en 5º y 6º de primaria, donde los roles no están aun totalmente definidos.

Es necesario motivar a las niñas que les gusta la ciencia, empoderarlas para que apuesten por una carrera científica.



También es importante intervenir en la etapa de secundaria y en los grados STEM, mostrando qué es trabajar en la industria y los diferentes perfiles que existen en ella. En esta intervención formativa, debe haber ponentes que sean mujeres y se debe visibilizar a la mujer dentro de la industria mediante ejemplos de otras mujeres que hayan logrado una carrera de éxito en esa rama.

## FORMACIÓN

La formación es algo vital para que la mujer pueda acceder a puestos de trabajo en los que normalmente no está representada. Pero existen varios problemas en el ámbito de la formación que no la hacen totalmente accesible:

- Los **horarios y la rigidez de las modalidades** que, en la formación reglada, normalmente son presenciales. Por lo que respecta de los horarios, se tiende a hacer una formación dentro de las oficinas. Muchas veces, existen horarios nocturnos que vienen muy bien a las mujeres, pero no se suelen contemplar porque no están dentro del horario de trabajo de los formadores.
- La **inmensa oferta existente**, de Fundae, del SEPE, de fundaciones, federaciones... Existe tanta formación y tantas competencias que el usuario tiene difícil filtrar cuáles son los cursos dirigidos a sus necesidades y, al final, termina por no realizarla. **Las mujeres demandan programas de mentoría específicos para mujeres** y denuncian una falta de centralización de la información, hay demasiado ruido.

En respuesta a estos problemas, por ejemplo, desde la asociación Reinventadas, diseñan formaciones específicas y cortas porque han detectado que, muchas veces, la duración de las formaciones oficiales, subvencionadas con fondos públicos, suelen ser muy largas y no se corresponden realmente con lo que ellas necesitan.

De la misma manera, en la Escuela de Emprendedoras Juana Millán, cuando programan cursos lo hacen en sesiones muy cortitas, de no más de dos horas, para permitir que las mujeres, si tienen hijos a cargo, acudan por la mañana mientras sus hijos están en el colegio.



Es importante que las acciones formativas sean **cortas, especializadas y de aplicación práctica** y real.

En ASATA, apuestan porque la formación conlleve una **parte de prácticas en empresas** para que, tras la formación, puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos dentro de una empresa. Además, supone un gran atractivo para los alumnos y alumnas.

En COOP les parece muy efectivo, aparte de tener una persona experta a la hora de formar y con una cierta sensibilidad, **mostrar buenas prácticas y experiencias de hombres y mujeres referentes** en ese ámbito de la formación. Así, es mucho más fácil llegar al colectivo al que nos dirigimos, porque se ven reflejadas en esas iniciativas y en esas buenas prácticas que les sirven como ejemplo. En este sentido, en ASEME hacen comidas temáticas una vez al mes dirigidas a liderazgo. Consiste en hacer una comida con personas que son referentes en diferentes sectores, empresarios y empresarias que tienen ya un recorrido y sirven de inspiración a las socias con sus experiencias.

Grupo Clade defiende, en materia de formación para mujeres empresarias, la necesidad de **sesiones presenciales** para temas como las soft skills. Para visibilizar a las mujeres que han creado empresas que han sido exitosas, que aportan su experiencia en la superación de todas estas barreras, pero en ese marco que permita el contacto y la interacción, ya que son charlas muy transformadoras. Falta, por tanto, ese punto más presencial y personal.

Es importante también que, dentro de la asociación, federación o cooperativa, exista un **departamento propio de formación** que estudie las necesidades de las asociadas y proporcione las formaciones solicitadas, teniendo en cuenta lo que cada colectivo demanda y dónde hay que focalizarse. Igualmente, debería existir un departamento de **formación de formaciones** para que el equipo técnico esté al día y se pueda dotar de herramientas necesarias para llegar al colectivo.

Por otro lado, asociaciones y federaciones coinciden en que uno de los indicativos del éxito la formación es que vaya asociada a **procesos de asesoramiento individualizado**. Lo que propicia que, lo aprendido en la formación, se pueda aplicar con el apoyo y la supervisión de una persona de referencia. Es necesario, por tanto, que cuando se programe la formación, se programen también los procesos de acompañamiento que permiten la aplicación de los aprendizajes.



Desde Cámara Madrid, resaltan la importancia del **acompañamiento de continuidad** una vez finalizada la formación, para poder medir el impacto que ha tenido. También es importante que la persona que hace esa labor de coaching o acompañamiento tenga un **perfil de negocios**, para poder acompañar a la persona emprendedora.

Sobre el **contenido de los cursos**, es importante que, desde el diseño de las formaciones, el contenido parta de organizaciones cercanas a ese colectivo para tener un éxito mayor. Y que tenga una visión de negocio y **acompañamiento** para tener una visión macro y realizar una formación que se acerque al futuro. Muchas veces las formaciones dan respuesta a unas necesidades presentes que cambian de aquí a un año y no se genera una formación de continuidad en el tiempo.

No todos los colectivos tienen las mismas necesidades formativas. Por lo que hay que **detectar las temáticas y contenidos en función de las necesidades de las mujeres** a las que va destinada la formación. Pero grosso modo se destacan unos bloques formativos para las mujeres empresarias:

- **Marketing y Ventas:** ya que si no hay ventas la empresa no sale a delante, aunque tenga el mejor producto.
- **Financiero:** para que puedan tener una responsabilidad financiera, llevar un plan a una entidad bancaria, entender su balance.
- **Digitalización:** los conocimientos informáticos son necesarios para saber hacer una presentación, saber mantener una reunión online, realizar ventas, etc.

Desde la Escuela de Emprendedoras Juana Millán afirman que hay muchos colectivos vulnerables que se ven afectados por la brecha digital. Desde su asociación, han pensado que podría ser de ayuda **crear algún sistema de préstamos de dispositivos digitales**, organizándose, quizá, desde las Bibliotecas Públicas o desde algún organismo con gran implantación en el Estado y, así, poder facilitar el acceso de las mujeres a tablets o pequeños ordenadores portátiles para poder acceder a las formaciones.

- **Bloque legislativo:** las leyes que tienen que cumplir, según el sector al que se vayan a dedicar.

- **Destrezas y habilidades directivas** para mejorar la comunicación, tomar decisiones y alcanzar objetivos.

En la Escuela de Emprendedoras Juana Millán les parece importante trabajar, tanto de manera transversal, como de manera específica, herramientas para desactivar todo aquello que está enmarcado sobre lo que se conoce como el "**Síndrome de la impostora**". Es un trabajo que hay que realizar previamente a formar en las habilidades blandas o de liderazgo; trabajar todas aquellas creencias y comportamientos que resultan limitantes para que las mujeres puedan ejercer ese liderazgo.

Definimos Síndrome de la impostora como lo que tiene que ver con la socialización diferenciada entre mujeres y hombres. Lo que hace que las mujeres estén educadas para quedarse siempre un paso por detrás. Por ejemplo, la dificultad para tomar la palabra en el espacio público, que tiene que ver con la idea de "no voy a ser capaz" (no voy a ser capaz de dirigir una empresa, no voy a ser capaz de tomar decisiones...). Esto tiene mucho que ver con que los emprendimientos y proyectos de las mujeres sean pequeños, menos ambiciosos y que, a veces, tengan menos tasas de consolidación.

**Con respecto a las mujeres con discapacidad**, desde la Federación empresarial española de asociaciones de centros especiales de empleo (FEACEM), señalan que, según establece la legislación, todos los centros especiales de empleo deben disponer de **Unidades de Apoyo** cuya función es proporcionar, a las personas trabajadoras con discapacidad, los apoyos que necesiten, tanto para la permanencia como para la proyección en su trabajo. Siendo uno de estos apoyos el de la formación.

**Algunas cuestiones que se deben tener en cuenta en la planificación de la formación de las mujeres con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo son:**

- La edad: más del 65% son mayores de 45 años (sólo el 9% está en el tramo de entre 26 y 30 años). En muchos casos, estas mujeres pueden verse afectadas por la brecha digital.

También ocurre, que personas de edad más avanzada, suelen tener más cargas familiares, por lo que resulta más difícil animar a esas personas a realizar una formación fuera de su horario laboral.



Necesidades de accesibilidad: Las acciones formativas deben estar adaptadas a las diferentes discapacidades (física, sensorial, intelectual, salud mental, etc.). En los Centros Especiales de Empleo que se especializan o trabajan con colectivos de algún tipo de discapacidad concreta, los tipos de adaptación necesarios serán más homogéneos. Pero cuando, en un mismo Centro Especial de Empleo, hay personas con diferentes tipos de discapacidad las acciones formativas deberán estar adaptadas a las características y necesidades específicas de cada persona con los recursos y apoyos necesarios que se precisen.

- Por otro lado, numerosos Centros Especiales de Empleo se dedican al sector Servicios en actividades que están externalizadas fuera de su centro de trabajo (limpieza, jardinería, servicios de outsourcing, etc.). Por lo que esta lejanía del centro de trabajo, donde se encuentran las unidades de apoyo, es una circunstancia que debe ser tenida en cuenta en el diseño y en la planificación de las acciones formativas articulando mecanismos y procedimientos que permitan la planificación y ejecución.

Todas estas, son características que se deben tener en cuenta a la hora de planificar acciones formativas que puedan servir para que las mujeres con discapacidad puedan mejorar en su desarrollo profesional de manera continua y la permanencia y promoción en el empleo, accediendo a trabajos de mayor cualificación.

Desde la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), se propone una reflexión final acerca de la realidad formativa de nuestro país y de nuestro sistema, ya que consideran que la Administración va muy por detrás de adaptarse a las necesidades de las personas. Todos los sistemas de formación vinculados a las subvenciones, que son la gran mayoría, no son ágiles y van siempre un pasito por detrás de los cambios de las metodologías, de las herramientas y de la flexibilidad. Ese problema se agravará mucho más con la llegada de la gente joven al mundo laboral, ya que consumen la información de una manera totalmente distinta a lo que estamos acostumbrados. La gente joven, entra a redes sociales, entra a internet y busca lo que quiere aprender, lo consume, lo absorbe y lo aprende en el acto desde su dispositivo móvil. Por ello, la Administración debe reflexionar sobre el cambio sociológico que vamos a vivir y cambiar, porque las nuevas generaciones no van a aceptar el consumo de formación que se está realizando actualmente. Se necesita una formación que cambie la realidad y las necesidades de las personas.

## CONCILIACIÓN/CORRESPONSABILIDAD

**Conciliación (de la vida personal, familiar y laboral):** Que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal, en el sentido más amplio posible. Incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

Supone que tanto mujeres como hombres, independientemente de su situación personal, puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

**Corresponsabilidad:** Tanto mujeres como hombres se responsabilizan de los ámbitos público y privado. Que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes.

Pero también implica al Estado, y a la sociedad en general.

### ¿Cómo pasar de la conciliación a la corresponsabilidad?

Reconociendo los cuidados como indispensables para el sostenimiento de la vida y el tejido social.



### Tipos de medidas que se pueden aplicar:

- ❑ Medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones): La empresa ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral.
- ❑ Medidas de flexibilidad espacial, como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia. La empresa pone a disposición del personal las infraestructuras necesarias para desarrollar el trabajo en un lugar distinto al de su puesto físico en la empresa.



- Medidas relativas a mejoras y beneficios sociales: ayudas extrasalariales. Por ejemplo, las medidas que permiten ahorrar al personal en productos o servicios como guardería, servicios de transporte o seguros médicos.
- Medidas relativas a mejoras de permisos legales: la empresa amplía y mejora los permisos relativos a conciliación previstos en la legislación.

### **Consecuencias de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas:**

- Atrae el talento femenino: la posibilidad de conciliar es uno de los factores que facilita la incorporación o reincorporación de las mujeres al mercado laboral.
- Disminuye la brecha salarial de género: si los hombres también se corresponsabilizan en el ámbito de los cuidados, aumentará el número de hombres que se acojan a medidas como reducciones de jornada o excedencias, que tienen un impacto económico importante en las retribuciones.
- Aumenta el número de mujeres en puestos de dirección: si las medidas de conciliación son utilizadas por hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad, las mujeres tendrán las mismas opciones para su desarrollo profesional y estarán presentes en los puestos de dirección.
- Mayor bienestar psicológico, al asegurar que el personal se encuentra en un entorno laboral seguro, con reconocimiento y oportunidades profesionales y que puede disfrutar de todas las facetas de la vida.
- Trabajadores y trabajadoras motivadas, por lo que aumenta la productividad.
- Menor índice de absentismo laboral, con el consiguiente ahorro en gastos de personal.
- Mejor imagen externa.



Para propiciar la conciliación, es necesario facilitar a las mujeres ciertos trámites o conocimientos que les ahorre tiempo. Por ejemplo, formación para que tengan visibilidad, el acceso a las ayudas, la tramitación de la facturación electrónica... son preocupaciones y trámites necesarios que no permiten conciliar. Por lo que es de gran ayuda canalizarles la información y facilitarles el acceso.

Conciliar sin corresponsabilidad puede llevar aparejado un perjuicio para la mujer, ya que puede resolverse en un no parar entre el trabajo y los cuidados. Estar todo el día ejerciendo la labor de cuidadora y luego a las 12 de la noche ponerse a trabajar. Por ello, para que haya una verdadera conciliación tiene que ser bajo la **corresponsabilidad**.

Es necesario hacer una labor de **visibilización**, de tal manera que la conciliación no sea una excepcionalidad, porque las mujeres y hombres que más abogan por la conciliación pueden verse penalizados, de alguna manera, al no estar generalizada.

También, por otro lado, hay que poner de manifiesto que el tema de la **salud mental** está íntimamente relacionado con la conciliación.

Las empresas de la Economía Social se basan en la autogestión y tienen muy interiorizado lo que es la conciliación y la importancia que puede tener sobre las personas. Dentro de la actividad de cada empresa se pueden permitir esa flexibilidad que depende de empresa, cada persona y cada familia, cada. Aun así, es conveniente recordar que, para pueda existir la conciliación es importante que los eventos y formaciones que se impartan sean en horario laboral, ni por la tarde ni los fines de semana, que es como se vienen haciendo hasta ahora.

En CEPES, tienen detectado, a nivel de análisis, la presencia de la mujer en la Economía Social y los datos constatan que la brecha salarial es menor en este sector y que la participación de la mujer es mayor. Datos que se pueden ver en el estudio: <https://www.cepes.es/files/publicaciones/141.pdf>



Esto puede ser debido a que los dueños y dueñas de las empresas acaban decidiendo sobre su participación y su implicación, lo que hace más factible tener esas medidas de flexibilidad y adaptación de jornadas.

Desde CEPES, se propone también una reflexión acerca de las nuevas generaciones, que vienen con una idea del ámbito laboral y empresarial totalmente distinta de la que tenemos arraigada y, la parte laboral, la conciben como una parte de su vida.

Habría que superar el tema de conciliación-género e irse a un cambio sustancial en donde para las generaciones venideras, la conciliación, la flexibilidad y la adaptación de la parte laboral a su vida, tiene que ser obligada porque el trabajo no va a ser su prioridad vital, va a ser sólo una parte de su vida.