



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Claves para fomentar la corresponsabilidad en la Empresa



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Claves para fomentar la corresponsabilidad en la empresa

En artículos anteriores hemos hablado de distintos aspectos de la corresponsabilidad, a los que se puede acceder en nuestra web, en el apartado artículos de Igualdad:

[igualdade](http://igualdade.org) | [Confederación de Empresarios de Galicia \(ceg.es\)](http://Confederación de Empresarios de Galicia (ceg.es))

- a. *Corresponsabilidad. Vencer resistencias.*
- b. *Falta de corresponsabilidad. Consecuencias.*
- c. *Corresponsabilidad, esa palabra “omnipresente”.*
- d. *Beneficios que aporta la responsabilidad.*

Para completar esta “serie”, añadiremos dos “capítulos” más:

- e. ***Claves para fomentar la corresponsabilidad en la empresa.***
- f. *Seguimiento y valoración de la corresponsabilidad. Indicadores.*

Hoy vamos a señalar **distintas claves para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito laboral**, en los Centros de Trabajo.

La palabra “*corresponsabilidad*” entra en juego cuando se entiende la responsabilidad compartida entre personas en determinadas tareas (laborales, familiares, domésticas, de cuidados, de educación...) tanto en casa como en la empresa, con el objetivo de lograr un reparto equilibrado en todas ellas, de tal forma que se distribuya, de forma justa, los tiempos de mujeres y hombres, también en el ámbito laboral.

En el mundo de la empresa, el resultado de numerosos estudios demuestra que un incremento en la corresponsabilidad se traduce en una mejora del clima laboral y de la productividad.

Para ello, las organizaciones pueden implantar distintas medidas (en función de sus peculiaridades y necesidades), especialmente sobre la duración y distribución de la jornada de trabajo, la flexibilidad horaria, la ordenación del tiempo de trabajo y su forma de prestación (incluyendo el trabajo a distancia).

En relación con las medidas de conciliación y corresponsabilidad a implantar por parte de las empresas es importante, para que tengan éxito, que tengan en cuenta las siguientes “**claves**”:

1. **No olvidar** que ellas mismas son agentes sociales que pueden impulsar y facilitar el cambio social, pero sin perder de vista que no son los únicos agentes, que también es fundamental la realidad externa:
 - La verdadera transformación social debe abordarse desde los distintos agentes de socialización, que abarca diferentes ámbitos: laboral, familiar, educativo, medios de comunicación...
 - Para que el punto anterior sea posible, es indispensable el compromiso de las Administraciones públicas.

2. Tener en cuenta tanto la realidad de la empresa como la de su personal:

- Empresa: necesidades organizativas, considerando las diferencias entre tamaños de las organizaciones, sectores....
- Personal: necesario realizar un diagnóstico que identifique las necesidades concretas del personal al que se van a dirigir las medidas de conciliación. Es fundamental, para que puedan disfrutarlas todos y todas, que se conciban como medidas abiertas y flexibles, teniendo en cuenta las necesidades particulares de las personas que forman la plantilla.

3. Poner el foco en conseguir:

- La implicación de la RLPT y del personal con puestos de dirección o mando intermedio, para transmitir y comunicar, de forma consensuada, la política de conciliación de la organización.
- Lograr impulsar el cambio cultural desde dentro, a través de la comunicación y sensibilización de todo el personal (en cascada: dirección, mandos intermedios, personal técnico, personal operario...).
- Poner en valor la política de conciliación corresponsable de la organización.

¿Te quedas con dudas o necesitas asesoramiento?

Contacta con el personal de nuestro Gabinete Técnico

igualdade@ceg.es

981 555 888