



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

**Claves para fomentar a corresponsabilidade na
Empresa**



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Claves para fomentar a corresponsabilidade na empresa

En artigos anteriores falamos de distintos aspectos da corresponsabilidade, aos que se pode acceder na nosa web, no apartado artigos de Igualdade:

[Igaldade | Confederación de Empresarios de Galicia \(ceg.es\)](#)

- a. Corresponsabilidade. Vencer resistencias.*
- b. Falta de corresponsabilidade. Consecuencias.*
- c. Corresponsabilidade, esa palabra “omnipresente”.*
- d. Beneficios que achega a responsabilidade.*

Para completar esta “serie”, engadiremos dous “capítulos” máis:

- e. Claves para fomentar a corresponsabilidade na empresa.*
- f. Seguimento e valoración da corresponsabilidade. Indicadores.*

Hoxe imos sinalar **distintas claves para fomentar a corresponsabilidade no ámbito laboral**, nos Centros de Traballo.

A palabra “*corresponsabilidade*” entra en xogo cando se entende a responsabilidade compartida entre persoas en determinadas tarefas (laborais, familiares, domésticas, de coidados, de educación...), tanto na casa como na empresa, co obxectivo de lograr unha repartición equilibrada en todas elas, de tal maneira que se distribúa, de forma xusta, os tempos de mulleres e homes, tamén no ámbito laboral.

No mundo da empresa, o resultado de numerosos estudos demostra que un incremento na corresponsabilidade tradúcese nunha mellora do clima laboral e da produtividade.

Para iso, as organizacións poden implantar distintas medidas (en función das súas peculiaridades e necesidades), especialmente sobre a duración e distribución da xornada de traballo, a flexibilidade horaria, a ordenación do tempo de traballo e a forma da súa prestación (incluíndo o traballo a distancia),

En relación coas medidas de conciliación e corresponsabilidade a implantar por parte das empresas, é importante, para que teñan éxito, **que teñan en conta** as seguintes “**claves**”:

1. **Non esquecer** que elas mesmas son axentes sociais que poden impulsar e facilitar o cambio social, pero sen perder de vista que non son os únicos axentes, que tamén é fundamental a realidade externa:
 - A verdadeira transformación social debe abordarse dende os distintos axentes de socialización, que abarca diferentes ámbitos: laboral, familiar, educativo, medios de comunicación...
 - Para que o punto anterior sexa posible, é indispensable tamén o compromiso das Administracións públicas.

2. Ter en conta tanto a realidade da empresa como a do seu persoal:

- Empresa: necesidades organizativas, considerando as diferenzas entre tamaños das organizacións, sectores...
- Persoal: necesario realizar un diagnóstico que identifique as necesidades concretas do persoal ao que se van a dirixir as medidas de conciliación.
É fundamental, para que poidan gozalas todos e todas, que se conciban como medidas abertas e flexibles, tendo en conta as necesidades particulares das persoas que forman o cadro de persoal.

3. Poñer o foco en conseguir:

- A implicación da RLPT e do persoal con postos de dirección ou mando intermedio, para transmitir e comunicar, de forma consensuada, a política de conciliación da organización.
- Lograr impulsar o cambio cultural desde dentro, a través da comunicación e sensibilización de todo o persoal (en ferverza: dirección, mandos intermedios, persoal técnico, persoal operario...).
- Poñer en valor a política de conciliación corresponsable da organización.

Quedas con dúbidas ou necesitas asesoramento?

Contacta co persoal do noso Gabinete Técnico

igualdade@ceg.es

981 555 888