



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

**Corresponsabilidad. Indicadores**



CONFEDERACION  
DE EMPRESARIOS  
DE LA CORUÑA



**cel**  
Confederación de  
Empresarios de Lugo



CONFEDERACIÓN  
empresarial de  
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA  
DE GALICIA**



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL  
**SEPE**

## Corresponsabilidad. Indicadores

En artículos anteriores sobre [corresponsabilidad en nuestra web](#):

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

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

Hoy vamos a acabar de desgamar este concepto fundamental para lograr la consecución de la igualdad real, con el 6ª y último “capítulo” de esta “serie”. Empezaremos recordando su definición, su importancia y la diferencia entre conciliación y corresponsabilidad, y finalizaremos hablando de indicadores con los que poder “medir” el resultado de la implantación de medidas en la empresa enfocadas a impulsarla.

- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura, se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, personas con discapacidad).
- Corresponsabilidad:** reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas dependientes entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de las hijas e hijos por parte de ambas progenitoras sea igual, así como que se definan programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.
- Diferencia entre conciliación y corresponsabilidad**  
Mientras la conciliación pone el foco en la necesidad de poner en marcha medidas para colaborar en la organización de la vida familiar de las personas trabajadoras, en la corresponsabilidad se aboga por el reparto de las tareas entre las diversas partes implicadas en las labores de cuidado.
- Importancia de la corresponsabilidad**  
La corresponsabilidad es el camino a la igualdad de oportunidades: la igualdad solo será efectiva cuando hombres y mujeres asuman las mismas responsabilidades y obligaciones, de manera que realidades como la maternidad, la creación de una familia o el cuidado de mayores y dependientes, no supongan un freno en las carreras profesionales.

## □ Indicadores de corresponsabilidad

**El objetivo** de usar estos indicadores es facilitar la toma de conciencia del reparto del tiempo (en relación con el trabajo), que se desarrolla en el ámbito profesional, personal y familiar, máxime en una época en la que crecen de forma importante las necesidades de atención y cuidado en el contexto familiar, originado, en gran parte, por el envejecimiento de la población y la falta de servicios públicos y privados destinados a esta finalidad.

Corresponsabilizarse de la gestión del tiempo es algo que es necesario abordar, fundamentalmente desde 3 ámbitos, y, además, conectándolos entre sí: laboral, familiar y personal.

**Los elementos que deberán tender a detectar los indicadores** en el ámbito laboral para saber si la empresa está promoviendo acciones y medidas que fomente la corresponsabilidad, y que puedan medir el posible incremento de su uso por parte de mujeres y hombres (a modo de ejemplo, y sin ánimo exhaustivo ni limitativo, ya que dependerá de las medidas implantadas en cada organización para alcanzar este objetivo):

- Encuestas de clima laboral y de la percepción de las personas trabajadoras sobre la conciliación corresponsable en la organización.
- Encuesta anual del grado de conocimiento de la plantilla (femenina y masculina) de las medidas de conciliación existentes, y de la posibilidad de hacer uso de las mismas tanto hombres como mujeres.
- Número de personas trabajadoras beneficiarias de los derechos existentes para la conciliación, desagregadas por sexo.
- Número de personas trabajadoras que solicitan y disfrutan de estos derechos, desagregadas por sexo.

**Para la aplicación de los indicadores** podrá tomarse como tiempo de referencia un año. En cualquier caso, se hará de forma que puedan considerarse los porcentajes de personal masculino y femenino que hace uso de los derechos de conciliación existentes en la empresa.

¿Necesitas asesoramiento?

Contacta con nosotros

[igualdade@ceg.es](mailto:igualdade@ceg.es)

981 555 888