



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Corresponsabilidad. Indicadores



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamiento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Corresponsabilidade. Indicadores

En artigos anteriores sobre [corresponsabilidade na nosa web](#):

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

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

Hoxe imos acabar de debullar este concepto fundamental para lograr a consecución da igualdade real, co 6ª e último “capítulo” desta “serie”. Comezaremos lembrando a súa definición, a súa importancia e a diferenza entre conciliación e corresponsabilidade, e finalizaremos falando de indicadores cos que poder “medir” o resultado da implantación de medidas na empresa enfocadas a impulsala.

- Conciliación da vida laboral, familiar e persoal:** creación dunha estrutura e organización da contorna laboral que facilite a mulleres e a homes a combinación do traballo, as responsabilidades familiares e a vida persoal. Para a creación de tal estrutura, establécense determinadas accións como a introdución de sistemas de permiso por razóns familiares, de permiso parental, de atención a persoas dependentes (menores, persoas maiores, pesoas con discapacidade).
- Corresponsabilidade:** repartición equitativa das responsabilidades domésticas e dos coidados das persoas dependentes entre mulleres e homes. Na repartición dos coidados é imprescindible que o tempo dedicado á crianza das fillas e fillos por parte de ambas persoas proxenitoras sexa igual, así como que se definan programas flexibles de traballo para harmonizar a vida persoal, familiar e laboral, de tal forma que se incrementen as probabilidades de compatibilidade entre as esixencias destes espazos.
- Diferenza entre conciliación e corresponsabilidade**
Mentres a conciliación pon o foco na necesidade de poñer en marcha medidas para colaborar na organización da vida familiar das persoas traballadoras, na corresponsabilidade avógase pola repartición das tarefas entre as diversas partes implicadas nos labores de coidado.
- Importancia da corresponsabilidade**
A corresponsabilidade é o camiño á igualdade de oportunidades: a igualdade só será efectiva cando homes e mulleres asuman as mesmas responsabilidades e obrigacións, de maneira que realidades como a maternidade, a creación dunha familia ou o coidado de maiores e dependentes, non supoñan un freo nas carreiras profesionais.

Indicadores de corresponsabilidade

O **obxectivo** de usar estes indicadores é facilitar a toma de conciencia da repartición do tempo (en relación co traballo), que se desenvolve no ámbito profesional, persoal e familiar, máxime nunha época na que crecen de forma importante as necesidades de atención e coidado no contexto familiar, orixinado, en gran parte, polo envellecemento da poboación e a necesidade de servizos públicos e privados destinados a esta finalidade.

Corresponsabilizarse da xestión do tempo é algo que é necesario abordar, fundamentalmente desde 3 ámbitos, e, ademais, conectándoos entre si: laboral, familiar e persoal.

Os elementos que deberán tender a detectar os indicadores no ámbito laboral para saber se a empresa está promovendo accións e medidas que fomenten a corresponsabilidade, e que poidan medir en que medida se incrementa o seu uso por parte de mulleres e homes (a modo de exemplo, e sen ánimo limitativo nen exhaustivo, xa que dependerá das medidas implantadas en cada organización para acadar este obxectivo):

- Enquisas de clima e da percepción das persoas traballadoras sobre a conciliación corresponsable na organización.
- Enquisa anual do grado de coñecemento do persoal (feminino e masculino) das medidas de conciliación existentes, e da posibilidade de facer uso das mesmas tanto homes como mulleres
- Número de persoas traballadoras beneficiarias dos dereitos existentes para a conciliación, desagregadas por sexo.
- Número de persoas traballadoras que solicitan e disfrutan destes dereitos, desagregadas por sexo.

Para a aplicación dos indicadores poderá tomarse como tempo de referencia un ano, ou o que procedese. En calquera caso, farase de forma que poidan considerarse as porcentaxes de persoal masculino e feminino que fai uso dos dereitos de conciliación existentes na empresa.

Precisas asesoramento?

Contacta connosco

igualdade@ceg.es

981 555 888