



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Beneficios que achegan as medidas que facilitan a conciliación corresponsable da vida laboral, persoal e familiar



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Beneficios que achegan as medidas que facilitan a conciliación corresponsable da vida laboral, persoal e familiar

Dende O Gabinete Técnico de Igualdade escribimos, de forma recorrente, sobre conciliación corresponsable.

Por que?

Porque a corresponsabilidade...

- ⇒ É moito máis que un termo e afecta a todos os axentes sociais.
- ⇒ 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. Na práctica, no ámbito laboral, implica que, para participar na repartición dos coidados, homes e mulleres fan uso das medidas legais existentes na normativa, os convenios colectivos e/ou medidas organizacionais.

O obxectivo: distribuír de maneira xusta e equitativa os tempos de mulleres e homes, tamén no ámbito laboral.

Nesta ocasión, imos expoñer unha relación de beneficios que supón para as mulleres e os homes...e, por suposto, para as empresas.

Pero, antes, lembremos que, segundo datos recentes do Instituto Nacional de Estatística, o 54% das persoas traballadoras decláranse “*incapaces*” de conciliar. E son elas as que, maioritariamente, adaptan ou interrompen a súa carreira profesional para o coidado de familiares (maiores, menores, dependentes...)

Beneficios para os homes:

- Ampliar os vínculos afectivos coas persoas que coidas.
- Aprender a coidar ás persoas que che importan, o que axudará a distintas e enriquecedoras formas de relacionarse con elas.
- Poder exercer unha paternidade responsable e activa, gozando dos permisos e medidas existentes (desde o permiso de paternidade ata a redución de xornada ou tempo de lactación) para ter a oportunidade de estar cos fillos desde os primeiros anos, e coñecerlos mellor.
- Dar á parella a posibilidade de desenvolverse laboralmente; ademais de contribuír ao seu crecemento e benestar, poderás deixar ao carón a “*histórica*” carga de ser o “*sostenedor*” da familia.
- Aumentar a propia autonomía e independencia (non só depende da parte económica e profesional, tamén en temas domésticos e de coidados).

- Asumir as responsabilidades que che corresponden, e, á vez, ensinar co exemplo. É o mellor legado educativo que se lles pode deixar a fillos e fillas.

E se os puntos anteriores non son suficientes incentivos para “e/es”, que lle boten unha ollada o que supoñerá para “e/las”, para que o convencemento sexa total, e non perdan nin un segundo en poñerse a “iso”.

Beneficios para as mulleres:

- Gozar de tempo de lecer, para compartir coas amizades, para formarse, para facer deporte, para coidados persoais...para elas.
- Dicir adeus (por fin) ás dobres xornadas (traballo/fogar)
- Rebaixar o estrés e mellorar a saúde
- Ter máis posibilidades de promoción laboral, xa que, se é necesario ou se se desexa, poderán dedicar máis tempo ao traballo ao compartir traballos domésticos e de coidados.
- Non ter que elixir entre traballo e familia (e evitar sentimentos de culpabilidade).

E para as empresas, existen beneficios relacionados coa corresponsabilidade?

Si, existen. Moitos e importantes. Imos plasmar a continuación un decálogo de razóns polas que ás organizacións lles beneficia fomentar a implicación dos homes dos seus cadros de persoal nas tarefas domésticas e de coidados (ordenados alfabeticamente, non por orde de importancia):

1. Axuda a construír un estilo de dirección máis moderno, novo e socialmente responsable, que, ao ser consciente de que “hai vida fora do traballo”, terá unha mente máis aberta para achegar solucións innovadoras, o que se traduce en mellora continua.
2. É un medio de comunicación corporativo, que traslada, de forma interna e externa, a preocupación e interese da organización pola igualdade e o benestar social. É unha forma de “achegar” na construción dunha sociedade máis igualitaria.
3. É un medio de Marketing Social que mellora a imaxe da empresa. Unha organización ética, igualitaria e equitativa ten un valor engadido fundamental nun mercado tan competitivo.
4. É un método que mellorará o desempeño profesional dos homes, xa que adquirirán habilidades que, de forma habitual, asóciense ás mulleres, (organización, empatía, escoita activa, comunicación...).
5. É un modo de satisfacer a convivencia das persoas do seu cadro de persoal (homes e mulleres), visualizando que a conciliación da vida familiar e laboral

non é un tema exclusivo de mulleres. Ademais de ir transformando en igualitaria a nosa organización, favorécense equipos de traballo mixtos e eficientes.

6. É unha forma de incrementar a motivación do persoal, facilitando o seu desexo/necesidade de equilibrar vida persoal, laboral e familiar. As enquisas son claras: os homes das novas xeracións valoran moito máis este equilibrio, sendo, de feito, un dos principais criterios para optar e/ou aceptar un posto de traballo.
7. Á vez que incrementa a motivación de todo o persoal, o talento feminino percibirá que na empresa teñen posibilidades de promoción profesional.
8. Recrutar e reter o talento é, hoxe en día, un gran problema para moitas organizacións. Se o persoal pode compaxinar a súa vida persoal e familiar coas súas responsabilidades profesionais, aumentará a súa lealdade á empresa.
9. Unha persoa feliz é máis produtiva. Mellor harmonía familiar e na vida privada tradúcese nun mellor rendemento laboral.
10. Unha maior igualdade ao xestionar os RRHH (independentemente do sexo), mellora a relación entre homes e mulleres e a colaboración entre os equipos, e diminúe a posibilidade de conflitos.

Ensinanza: para compartir os beneficios da igualdade, é necesario que todo o mundo “reme” a favor.

E a corresponsabilidade é indispensable.

Necesitas asesoramento para solicitar información e reflexionar sobre o ideal de igualdade para os homes e as mulleres da túa organización?

Contacta co noso persoal técnico. Pode axudarche.

igualdade@ceg.es

981 555 888