



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

**Beneficios que aportan las medidas que facilitan la conciliación
corresponsable de la vida laboral, personal y familiar.**



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Beneficios que aportan las medidas que facilitan la conciliación corresponsable de la vida laboral, personal y familiar

Desde el Gabinete Técnico de Igualdad escribimos, de forma recurrente, sobre conciliación corresponsable.

¿Por qué?

Porque la corresponsabilidad...

- ⇒ Es mucho más que un término y afecta a todos los agentes sociales.
- ⇒ 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. En la práctica, en el ámbito laboral, implica que, para participar en el reparto de los cuidados, hombres y mujeres hacen uso de las medidas legales existentes en la normativa, y/o las medidas organizacionales.

El objetivo: distribuir de manera justa y equitativa los tiempos de mujeres y hombres, también en el ámbito laboral.

En esta ocasión, vamos a exponer una relación de beneficios que supone para las mujeres y los hombres...y, por supuesto, para las empresas.

Pero, antes, recordemos que, según datos recientes del Instituto Nacional de Estadística, el 54% de las personas trabajadoras se declaran “*incapaces*” de conciliar.

Y son ellas las que, mayoritariamente, adaptan o interrumpen su carrera profesional para el cuidado de familiares (mayores, menores, dependientes...)

Beneficios para los hombres:

- Ampliar los vínculos afectivos con las personas que cuidas.
- Aprender a cuidar a las personas que te importan, lo que ayudará a distintas y enriquecedoras formas de relacionarse con ellas.
- Poder ejercer una paternidad responsable y activa, disfrutando de los permisos y medidas existentes (desde el permiso de paternidad hasta la reducción de jornada o tiempo de lactancia) para tener la oportunidad de estar con los retoños desde los primeros años, y conocerlos mejor.
- Dar a la pareja la posibilidad de desarrollarse laboralmente; además de contribuir a su crecimiento y bienestar, podrás dejar a un lado la “histórica” carga de ser el “sostenedor” de la familia.
- Aumentar la propia autonomía e independencia (no sólo depende de la parte económica y profesional, también en temas domésticos y de cuidados).

- Asumir las responsabilidades que te corresponden, y, a la vez, enseñar con el ejemplo. Es el mejor legado educativo que se les puede dejar a hijos e hijas

Y si los puntos anteriores no son suficientes incentivos para “ellos”, que le echen un vistazo lo que supondrá para “ellas”, para que el convencimiento sea total, y no pierdan ni un segundo en ponerse a “ello”.

Beneficios para las mujeres:

- Disfrutar de tiempo de ocio, para compartir con las amistades, para formarse, para hacer deporte, para cuidados personales...para ellas.
- Decir adiós (por fin) a las dobles jornadas (trabajo/hogar)
- Rebajar el estrés y mejorar la salud
- Tener más posibilidades de promoción laboral, ya que, si es necesario o si se desea, podrán dedicar más tiempo al trabajo al compartir trabajos domésticos y de cuidados.
- No tener que elegir entre trabajo y familia (y evitar sentimientos de culpabilidad)

Y para las empresas, ¿existen beneficios relacionados con la corresponsabilidad?

Si, muchos e importantes. Vamos a plasmar a continuación **un decálogo de razones** por las que a las organizaciones les beneficia fomentar la implicación de los hombres de sus plantillas en las tareas domésticas y de cuidados (ordenados alfabéticamente, no por orden de importancia):

1. Ayuda a construir un estilo de dirección más moderno, novedoso y socialmente responsable, que, al ser consciente de que “*hay vida fuera del trabajo*”, tendrá una mente más abierta para aportar soluciones innovadoras, lo que se traduce en mejora continua.
2. Es un medio de comunicación corporativo, que traslada, de forma interna y externa, la preocupación e interés de la organización por la igualdad y el bienestar social. Es una forma de “*aportar*” en la construcción de una sociedad más igualitaria.
3. Es un medio de Marketing Social que mejora la imagen de la empresa. Una organización ética, igualitaria y equitativa tiene un valor añadido fundamental en un mercado tan competitivo.
4. Es un método que mejorará el desempeño profesional de los varones, ya que adquirirán habilidades que, de forma habitual, se asocian a las mujeres, (organización, empatía, escucha activa, comunicación...).
5. Es un modo de satisfacer la convivencia de las personas de su plantilla (hombres y mujeres), visualizando que la conciliación de la vida familiar y laboral no es un tema exclusivo de mujeres. Además de ir transformando en

igualitaria nuestra organización, se favorecen equipos de trabajo mixtos y eficientes.

6. Es una forma de incrementar la motivación del personal, facilitando su deseo/necesidad de equilibrar vida personal, laboral y familiar. Las encuestas son claras: los hombres de las nuevas generaciones valoran mucho más este equilibrio, siendo, de hecho, uno de los principales criterios para optar y/o aceptar un puesto de trabajo.
7. A la vez que incrementa la motivación de todo el personal, el talento femenino percibirá que en la empresa tienen posibilidades de promoción profesional.
8. Reclutar y retener el talento es, hoy en día, un gran problema para muchas organizaciones. Si el personal puede compaginar su vida personal y familiar con sus responsabilidades profesionales, aumentará su lealtad a la empresa.
9. Una persona feliz es más productiva. Mejor armonía familiar y en la vida privada se traduce en un mejor rendimiento laboral.
10. Una mayor igualdad al gestionar los RRHH (independientemente del sexo), mejora la relación entre hombres y mujeres y la colaboración entre los equipos, y disminuye la posibilidad de conflictos.

Moraleja: para compartir los beneficios de la igualdad, es necesario que todo el mundo “reme” a favor.

Y la corresponsabilidad es indispensable.

¿Necesitas asesoramiento para recabar información y reflexionar sobre el ideal de igualdad para los hombres y las mujeres de tu organización?

Contacta con nuestro personal técnico.

Puede ayudarte.

igualdade@ceg.es

981 555 888