



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Corresponsabilidad para la Igualdad real del siglo XXI



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Corresponsabilidad

La importancia de vencer resistencias



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación 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

Corresponsabilidad. Vencer resistencias.

Vamos a empezar recordando que es la corresponsabilidad:

Según la definición del Instituto de las mujeres, es *“el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres”*.

En términos generales, hablar de corresponsabilidad suele *“incomodar”* a muchos varones.

¿Porqué?

¿Qué sostiene esta resistencia a prestar atención cuando se les invita, se les requiere o se les interpela para que entiendan la necesidad de que asuman sus responsabilidades para lograr una igualdad real?

...Porque una gran mayoría de los hombres apoya el derecho de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres...

Pero..., aunque cada vez hay más hombres que se involucran en las tareas domésticas y de cuidados, la corresponsabilización es todavía claramente insuficiente para ser igualitaria, y los datos estadísticos muestran que los hombres no se encargan ni de la mitad de esas tareas. Son labores necesarias, pero son fatigosas, agotadoras, monótonas, aburridas... y muchos varones siguen procurando *“escaquearse”*.

Los estudios sobre la materia siguen indicando que, cuando una mujer y un hombre (que eran *“singels”*) inician una convivencia, ella empeora su calidad de vida y él la mejora, lo que significa que ellos no se involucran en el reparto, lo que se traduciría en una lógica reducción para ambos si compartiesen las tareas domésticas que antes realizaban por separado.

Resultado:

- ➔ la perpetuación de la *“doble jornada laboral”* de las mujeres trabajadoras.
- ➔ que los varones (al dedicar menos tiempo a estas tareas) dispongan de energía (y tiempo) para actividades de ocio, descanso, estudio y trabajo, lo que se traduce en un privilegio para ellos y menores oportunidades para ellas.

Aunque las mujeres y los movimientos feministas llevan siglos luchado por la igualdad de derechos y su empoderamiento (individual y colectivo), gracias a lo que se han conseguido importantes logros, como el derecho al voto o el acceso empleo remunerado, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral no

ha venido acompañada por la equivalente incorporación de los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados, y esta falta de responsabilidad de los hombres es uno de los principales obstáculos para la igualdad real y efectiva.

Los varones siguen, mayoritariamente, priorizando sus carreras profesionales sobre las responsabilidades de cuidados en la familia, asumiendo que los costes de esta estrategia para ellos son bajos.

Y ahí está el “*quid*” de la cuestión: que, en la práctica, tienen razón.

Los cuidados son ineludibles y si los hombres no se responsabilizan de ellos, alguien tendrá que hacerlo, y ya sabemos quién es ese “*alguien*”.

Podría decirse que “*sin las mujeres se pararía el mundo*”, y que nuestra sociedad, históricamente, descansa sobre las tareas reproductivas desempeñadas (de forma gratuita, además), por las mujeres. Ellas cuidan para que ellos puedan hacer, en la práctica, cualquier otra cosa, desde la tranquilidad y seguridad que les proporciona el tener cubiertas las necesidades de cuidados.

Y hay que ser realistas. Para que la mitad de la población se pueda equiparar en condiciones de vida, derechos, deberes y oportunidades, es indispensable que se movilice también la otra mitad: ellos. Sin su colaboración, es imposible alcanzar la meta de la igualdad real.

Cada persona, empresa, organización o entidad tiene la posibilidad de modificar la forma de actuar, cambiar ideas, cultura, ...pero antes de promover el cambio, es imprescindible visibilizarlo.

Por lo tanto, la pregunta es:

¿Qué estrategias podrían ser eficaces para lograr que los hombres dejen a un lado las resistencias y se comprometan con la corresponsabilidad?

Veamos algunas basadas en la información, formación y sensibilización para las personas que no “*participan*” en los trabajos domésticos y de cuidados:

- ☐ Visibilizar los privilegios y los costes inherentes a la masculinidad tradicional.
- ☐ Generar autoconciencia entre el colectivo masculino, trabajando desde una perspectiva personal, pero aplicando la perspectiva de género.
- ☐ Enfrentar a la sociedad en su conjunto a los sesgos internos (en muchas ocasiones inconscientes).
- ☐ Promover la responsabilidad de los hombres hacia el cambio social.

En el ámbito laboral, en España, desde la publicación de *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y la normativa posterior, se ha profundizado en intentar conseguir la igualdad real, potenciado el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres integrando con éste la

ausencia de toda discriminación por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y las del estado civil. Se trata de una de las normativas más avanzadas en el mundo occidental... pero todavía queda mucho para conseguir esa anhelada paridad de géneros.

Y la corresponsabilidad es clave.

Con ánimo de contribuir a vencer esas resistencias que mencionábamos al inicio de este artículo, vamos a finalizar visibilizando algunas de las consecuencias que genera la desigualdad en las tareas domésticas y de cuidados (tanto para las mujeres como para las organizaciones)

➤ Doble y triple jornada:

- La doble se refiere a que las mujeres dedican el doble de tiempo que los varones a las tareas del hogar no remuneradas (se estima que 27 horas frente a 14).
- La triple visualiza que las mujeres consumen mucho tiempo y energía en hacerse cargo de los cuidados.

➤ Segregación ocupacional horizontal:

Concentración de la población asalariada femenina en determinados sectores y profesiones relacionadas con los cuidados, la salud y la educación.

➤ Desigualdad salarial (y laboral):

Que la mujer siga asumiendo la mayor parte de las cargas de cuidados supone, en la práctica, una menor disponibilidad para la actividad productiva (excedencias, reducciones de jornada, dificultades para viajar, para formarse, para investigar...). Y el mercado laboral “*penaliza*” esa diferencia, asumiendo que los varones estarán más involucrados en su profesión y más liberados de las responsabilidades de cuidados.

➤ Techo de cristal:

Discriminación y sesgos (conscientes e inconscientes) hacia las mujeres en el mercado laboral, que impiden/obstaculizan su acceso a puestos directivos, de poder y responsabilidad en las empresas, entidades y organizaciones.

➤ Suelo pegajoso:

Las dificultades y obstáculos con los que se enfrentan las mujeres para aspirar a mejorar en sus carreras profesionales.

➤ Feminización de la pobreza:

La OMS calcula que, de las personas pobres a nivel mundial, el 70% son mujeres y niñas, por motivos como: mayores dificultades para acceder a la educación, precariedad en los empleos feminizados, falta de corresponsabilidad masculina que provoca más inactividad o trabajos a tiempo parcial, menos coberturas de desempleo, pensiones más bajas...

Y, además, para las empresas, tiene consecuencias que ni nuestro tejido empresarial ni nuestra sociedad pueden permitirse:

☐ **Pérdida de talento femenino.**

Si gran parte de la población no puede desarrollarlo por falta de oportunidades, posibilidades o tiempo para ello, estamos desperdiciando un bien social y una ventaja competitiva empresarial

☐ **Pérdidas económicas.**

El Banco Mundial estima que la riqueza mundial aumentaría, nada menos que un 20% si se alcanzase la igualdad en las empresas, ya que las organizaciones más paritarias son más eficientes y aumentan sus beneficios.

Parece clara la necesidad (imperiosa) de que todo el mundo “*reme*” en la misma dirección para vencer las resistencias que todavía existen hacia el ejercicio de la corresponsabilidad y lograr una igualdad real.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

La falta de corresponsabilidad y sus consecuencias



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO
SEPE

La falta de corresponsabilidad y sus consecuencias

Hablamos de compartir las responsabilidades entre hombres y mujeres para alcanzar la igualdad real: el trabajo doméstico, las labores de cuidados, la implicación en la educación y en las relaciones familiares.

Es verdad que, en los últimos treinta años, se han logrado grandes avances en el ámbito de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Pero la incorporación masiva de las mujeres al mundo del empleo remunerado no ha venido acompañada por la equivalente incorporación de los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados, y esta falta de responsabilidad de los hombres es uno de los principales obstáculos a la igualdad real y efectiva de unos y otras.

Muchos hombres siguen priorizando mayoritariamente sus carreras profesionales sobre las responsabilidades de cuidados del hogar y la familia, porque, al final, *“alguien”* lo hará. Si, ellas.

Tanto la costumbre como la presión social del grupo de iguales sigue favoreciendo que, muchos varones, no se esfuercen en adquirir destrezas cuidadoras.

El resultado ya es sobradamente conocido: doble carga para ellas y división sexual del trabajo, que son fuente de desigualdad y discriminación.

Hacer de la corresponsabilidad una forma de vida es construir igualdad real entre todos y todas:

- ☐ Se trata de compartir, no de repartir. Dentro y fuera del ámbito laboral. Dentro y fuera del hogar.
- ☐ Es comprometerse de verdad con la igualdad real. En todas las esferas de las relaciones sociales.

La Comisión Europea sigue alertando de que ellas, a pesar de estar más preparadas, tienen más dificultades para entrar y mantenerse en el mercado laboral.

La causa: la falta de corresponsabilidad. Aún son ellas las que tienen que elegir entre cuidar o trabajar de forma remunerada. Los roles que asocian el cuidado a las mujeres y la brecha salarial existente posibilitan que, si alguien tiene que dejar de trabajar para cuidar, lo hagan ellas.

En los datos del Instituto Nacional de Estadística se confirma esta teoría: el tiempo que las mujeres dedican a trabajos del cuidado y del hogar en nuestro país, duplica al de los hombres. Ellas destinan 26,5 horas a la semana, frente a las 14 horas de ellos.

Informes de ONU Mujeres también concluyen que las mujeres realizan una cantidad tres veces mayor que los hombres de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.

¿Qué conlleva lo anterior?

Ellas se ven obligadas a reducir su jornada laboral, coger excedencias o dejar de trabajar, lo que dificulta su acceso a puestos de mayor responsabilidad, su estabilidad laboral, y, además, reduce sus ingresos (presentes y futuros).

En España, la inactividad profesional femenina relacionada con las labores de cuidado se acerca al 50%.

Distintas fuentes vinculan esta renuncia al empleo por el cuidado con dos razones:

- Roles y estereotipos sociales, que vinculan estas tareas con las mujeres.
- La brecha salarial. Como cobran menos que ellos, las posibilidades de que ellas no trabajen o lo hagan a tiempo parcial son mucho mayores.

Para verlo de forma gráfica, vamos a enumerar (alfabéticamente, no por orden de importancia) algunas de las consecuencias de la desigualdad en los cuidados:

- Carga mental de los cuidados
- Desigualdad salarial y laboral
- Doble jornada
- Feminización de la pobreza
- Pérdida del talento femenino
- Pérdidas económicas
- Segregación laboral horizontal y vertical
- Suelo pegajoso
- Techo de cristal
- Triple jornada

Principales conclusiones:

Seguimos viviendo en una sociedad con un reparto del trabajo doméstico y de las responsabilidades desequilibrado y alejado del ideal deseable por todas y todos y que, por tanto, no es corresponsable.

La falta de corresponsabilidad y la brecha salarial son culpables de que las mujeres no desarrollen todo lo que pueden su carrera profesional, e incluso que no lleguen a penetrar en el mercado laboral.

Moraleja:

Si realmente quieres contribuir para lograr una sociedad más justa, igualitaria y enriquecedora para todos y todas: practica e inculca la corresponsabilidad.

Vale la pena.

igualdade@ceg.es

981 555 888



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

**Corresponsabilidad, esa palabra
“omnipresente”**



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación 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

Corresponsabilidad, esa palabra “omnipresente”

La palabra corresponsabilidad está por todas partes.

Pero ¿sabemos la diferencia entre corresponsabilidad en el ámbito del hogar y en el ámbito laboral?

Porque no es lo mismo (aunque se persigan objetivos similares).

El significado más conocido de la palabra es la referida al ámbito privado: *“el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres”*.

En el ámbito laboral, implica una “reciprocidad” de responsabilidad entre empresa - plantilla:

- ☐ el empresariado se responsabiliza de cuidar los intereses y necesidades personales de su plantilla
- ☐ la plantilla se responsabiliza de las necesidades de la empresa.

Es decir, la corresponsabilidad en las empresas supone:

- negociación y comunicación para buscar soluciones para ambas partes.
- flexibilidad como mecanismo para cubrir las expectativas de la organización y de su personal.

Porque este es el planteamiento necesario para negociar la mejor forma de repartir la organización del tiempo y de las tareas.

¿Tienes dudas?

Seguiremos “desgranando” este tema...pero, si necesitas aclaraciones o asesoramiento técnico, contacta con nuestro Gabinete de Igualdad. Te ayudamos.

igualdade@ceg.es

981 555 888



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



Confederación
empresarial de
Ourense



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



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Claves para fomentar la corresponsabilidad en la Empresa



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Claves para fomentar la corresponsabilidad en la empresa

En artículos anteriores hemos hablado de distintos aspectos de la corresponsabilidad, a los que se puede acceder en nuestra web, en el apartado artículos de Igualdade:

[Igualdade | Confederación de Empresarios de Galicia \(ceg.es\)](http://Igualdade | Confederación de Empresarios de Galicia (ceg.es))

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

Para completar esta “serie”, añadiremos dos “capítulos” más:

- e. **Claves para fomentar la corresponsabilidad en la empresa.**
- f. *Seguimiento y valoración de la corresponsabilidad. Indicadores.*

Hoy vamos a señalar **distintas claves para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito laboral**, en los Centros de Trabajo.

La palabra “*corresponsabilidad*” entra en juego cuando se entiende la responsabilidad compartida entre personas en determinadas tareas (laborales, familiares, domésticas, de cuidados, de educación...) tanto en casa como en la empresa, con el objetivo de lograr un reparto equilibrado en todas ellas, de tal forma que se distribuya, de forma justa, los tiempos de mujeres y hombres, también en el ámbito laboral.

En el mundo de la empresa, el resultado de numerosos estudios demuestra que un incremento en la corresponsabilidad se traduce en una mejora del clima laboral y de la productividad.

Para ello, las organizaciones pueden implantar distintas medidas (en función de sus peculiaridades y necesidades), especialmente sobre la duración y distribución de la jornada de trabajo, la flexibilidad horaria, la ordenación del tiempo de trabajo y su forma de prestación (incluyendo el trabajo a distancia).

En relación con las medidas de conciliación y corresponsabilidad a implantar por parte de las empresas es importante, para que tengan éxito, que tengan en cuenta las siguientes “**claves**”:

1. **No olvidar** que ellas mismas son agentes sociales que pueden impulsar y facilitar el cambio social, pero sin perder de vista que no son los únicos agentes, que también es fundamental la realidad externa:
 - ☐ La verdadera transformación social debe abordarse desde los distintos agentes de socialización, que abarca diferentes ámbitos: laboral, familiar, educativo, medios de comunicación...
 - ☐ Para que el punto anterior sea posible, es indispensable el compromiso de las Administraciones públicas.

2. Tener en cuenta tanto la realidad de la empresa como la de su personal:

- ☐ Empresa: necesidades organizativas, considerando las diferencias entre tamaños de las organizaciones, sectores....
- ☐ Personal: necesario realizar un diagnóstico que identifique las necesidades concretas del personal al que se van a dirigir las medidas de conciliación. Es fundamental, para que puedan disfrutarlas todos y todas, que se conciban como medidas abiertas y flexibles, teniendo en cuenta las necesidades particulares de las personas que forman la plantilla.

3. Poner el foco en conseguir:

- ☐ La implicación de la RLPT y del personal con puestos de dirección o mando intermedio, para transmitir y comunicar, de forma consensuada, la política de conciliación de la organización.
- ☐ Lograr impulsar el cambio cultural desde dentro, a través de la comunicación y sensibilización de todo el personal (en cascada: dirección, mandos intermedios, personal técnico, personal operario...).
- ☐ Poner en valor la política de conciliación corresponsable de la organización.

¿Te quedas con dudas o necesitas asesoramiento?

Contacta con el personal de nuestro Gabinete Técnico

igualdade@ceg.es

981 555 888



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



CONFEDERACIÓN 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*

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

Hoy vamos a acabar de desglosar 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

981 555 888