



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Corresponsabilidade para a Igualdade real do século XXI



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**





CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Corresponsabilidade

A 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

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

Corresponsabilidade. Vencer resistencias.

Imos empezar lembrando que é a corresponsabilidade:

Segundo a definición do Instituto das mulleres, é *“a repartición equilibrada das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares, tales como a súa organización, o coidado, a educación e o afecto de persoas dependentes dentro do fogar, co fin de distribuír de maneira xusta os tempos de vida de mulleres e homes”*.

En termos xerais, falar de corresponsabilidade adoita *“incomodar”* a moitos homes.

Porqué?

Que sostén esta resistencia a prestar atención cando se lles convida, se lles require ou se lles interpela para que entendan a necesidade de que asuman as súas responsabilidades para lograr unha igualdade real? ...

...Porque unha gran maioría dos homes apoia o dereito de igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes...

Pero..., aínda que cada vez hai máis homes que se involucran nas tarefas domésticas e de coidados, a corresponsabilización é aínda claramente insuficiente para ser igualitaria, e os datos estatísticos mostran que os homes non se encargan nin da metade desas tarefas. Son labores necesarios, pero son fatigosas, esgotadoras, monótonas, aburridas... e moitos homes seguen procurando *“zafarse”*.

Os estudos sobre a materia seguen indicando que, cando unha muller e un home (que eran *“singels”*) inician unha convivencia, ela empeora a súa calidade de vida e el mellóraa, o que significa que eles non se involucran na repartición, o que se traduciría nunha lóxica redución para ambos se compartisen as tarefas domésticas que antes realizaban por separado.

Resultado:

- ➔ a perpetuación da *“dobre xornada laboral”* das mulleres traballadoras.
- ➔ que os homes (ao dedicar menos tempo a estas tarefas) dispoñan de enerxía (e tempo) para actividades de lecer, descanso, estudo e traballo, o que se traduce nun privilexio para eles e menores oportunidades para elas.

Aínda que as mulleres e os movementos feministas levan séculos loitando pola igualdade de dereitos e o seu apoderamento (individual e colectivo), grazas ao que se conseguiron importantes logros, como o dereito ao voto ou o acceso emprego remunerado, a incorporación masiva das mulleres ao mercado laboral non veu acompañada pola equivalente incorporación dos homes aos traballos de coidados

non remunerados, e esta falta de responsabilidade dos homes é un dos principais obstáculos para a igualdade real e efectiva.

Os homes seguen, maioritariamente, priorizando as súas carreiras profesionais sobre as responsabilidades de coidados na familia, asumindo que os custos desta estratexia para eles son baixos.

E aí está o “*quid*” da cuestión: que, na práctica, teñen razón.

Os coidados son ineludibles e se os homes non se responsabilizan deles, alguén terá que facelo, e xa sabemos quen é ese “alguén”.

Podería dicirse que “*sen as mulleres pararíase o mundo*”, e que a nosa sociedade, historicamente, descansa sobre as tarefas reprodutivas desempeñadas (de forma gratuíta, ademais), polas mulleres. Elas coidan para que eles poidan facer, na práctica, calquera outra cousa, dende a tranquilidade e seguridade que lles proporciona o ter cubertas as necesidades de coidados.

E hai que ser realistas. Para que a metade da poboación se poida equiparar en condicións de vida, dereitos, deberes e oportunidades, é indispensable que se mobilice tamén a outra metade: eles. Sen a súa colaboración, é imposible alcanzar a meta da igualdade real.

Cada persoa, empresa, organización ou entidade ten a posibilidade de modificar a forma de actuar, cambiar ideas, cultura, ...pero antes de promover o cambio, é imprescindible visibilizalo.

Por tanto, a pregunta é:

Que estratexias poderían ser eficaces para lograr que os homes deixen ao carón as resistencias e se comprometan coa corresponsabilidade?

Vexamos algunhas baseadas na información, formación e sensibilización para as persoas que non “*participan*” nos traballos domésticos e de coidados:

- ☐ Visibilizar os privilexios e os custos inherentes á masculinidade tradicional.
- ☐ Xerar autoconciencia entre o colectivo masculino, traballando desde unha perspectiva persoal, pero aplicando a perspectiva de xénero.
- ☐ Enfrontar á sociedade no seu conxunto aos nesgos internos (en moitas ocasións inconscientes).
- ☐ Promover a responsabilidade dos homes cara ao cambio social.

No ámbito laboral, en España, dende a publicación da *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes*, e a normativa posterior, profundouse en tentar conseguir a igualdade real, potenciado o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes integrando con este a ausencia de toda discriminación por razón de sexo e, especialmente, a derivada da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e as do estado civil.

Trátase dunha das normativas máis avanzadas no mundo occidental... pero aínda queda moito para conseguir esa anhelada paridade de xéneros.

E a corresponsabilidade é clave.

Con ánimo de contribuír a vencer esas resistencias que mencionabamos ao comezo deste artigo, imos finalizar visibilizando algunhas das consecuencias para que xera a desigualdade nas tarefas domésticas e de coidados (tanto para as mulleres como para as organizacións)

➤ Dobre e tripla xornada:

- A dobre refírese a que as mulleres dedican o dobre de tempo que os homes ás tarefas do fogar non remuneradas (estímase que 27 horas fronte a 14).
- A tripla visualiza que as mulleres consomen moito tempo e enerxía en facerse cargo dos coidados.

➤ Segregación ocupacional horizontal:

Concentración da poboación asalariada feminina en determinados sectores e profesións relacionadas cos coidados, a saúde e a educación.

➤ Desigualdade salarial (e laboral):

Que a muller siga asumindo a maior parte das cargas de coidados supón, na práctica, unha menor dispoñibilidade para a actividade produtiva (excedencias, reducións de xornada, dificultades para viaxar, para formarse, para investigar...). E o mercado laboral “*penaliza*” esa diferenza, asumindo que os homes estarán máis involucrados na súa profesión e máis liberados das responsabilidades de coidados.

➤ Teito de cristal:

Discriminación e nesgos (conscientes e inconscientes) cara ás mulleres no mercado laboral, que impiden/obstaculizan o seu acceso a postos directivos, de poder e responsabilidade nas empresas, entidades e organizacións.

➤ Chan pegañento:

As dificultades e obstáculos cos que se enfrontan as mulleres para aspirar a mellorar nas súas carreiras profesionais.

➤ Feminización da pobreza:

A OMS calcula que, das persoas pobres a nivel mundial, o 70% son mulleres e nenas, por motivos como: maiores dificultades para acceder á educación,

precariedade nos empregos feminizados, falta de corresponsabilidade masculina que provoca máis inactividade ou traballos a tempo parcial, menos coberturas de desemprego, pensións máis baixas...

E, ademais, para as empresas, ten consecuencias que nin o noso tecido empresarial nin a nosa sociedade poden permitirse:

☐ **Perda de talento feminino.**

Se gran parte da poboación non pode desenvolvelo por falta de oportunidades, posibilidades ou tempo para iso, estamos a desperdiciar un ben social e unha vantaxe competitiva empresarial

☐ **Perdas económicas.**

O Banco Mundial estima que a riqueza mundial aumentaría, nada menos que un 20% se se alcanzase a igualdade nas empresas, xa que as organizacións máis paritarias son máis eficientes e aumentan os seus beneficios.

Parece clara a necesidade (imperiosa) de que todo o mundo “reme” na mesma dirección para vencer as resistencias que aínda existen cara ao exercicio da corresponsabilidade e lograr unha igualdade real.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

A falta de corresponsabilidade e as súas
consecuencias



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

SEPE

A falta de corresponsabilidade e as súas consecuencias

Falamos de compartir as responsabilidades entre homes e mulleres para alcanzar a igualdade real: o traballo doméstico, os labores de coidados, a implicación na educación e nas relacións familiares.

É verdade que, no últimos trinta anos, lograronse grandes avances no ámbito da igualdade de oportunidades no traballo. Pero a incorporación masiva das mulleres ao mundo do emprego remunerado non veu acompañada pola equivalente incorporación dos homes aos traballos de coidados non remunerados, e esta falta de responsabilidade dos homes é un dos principais obstáculos á igualdade real e efectiva duns e outras. Moitos homes seguen priorizando maioritariamente as súas carreiras profesionais sobre as responsabilidades de coidados do fogar e a familia.

Tanto o costume como a presión social do grupo de iguais segue favorecendo que, moitos homes, non se esforcen en adquirir destrezas coidadoras.

O resultado xa é sobradamente coñecido: dobre carga para elas e división sexual do traballo, que son fonte de desigualdade e discriminación.

Facer da corresponsabilidade unha forma de vida é construír igualdade real entre todos e todas:

- ☐ Trátase de compartir, non de repartir. Dentro e fóra do ámbito laboral. Dentro e fóra do fogar.
- ☐ É comprometerse de verdade coa igualdade real. En todas as esferas das relacións sociais.

A Comisión Europea segue alertando de que, elas, a pesar de estar máis preparadas, teñen máis dificultades para entrar e manterse no mercado laboral. A causa: a falta de corresponsabilidade. Aínda son elas as que teñen que elixir entre coidar ou traballar de forma remunerada. Os roles que asocian o coidado ás mulleres e a brecha salarial existente posibilitan que, se alguén ten que deixar de traballar para coidar, o fagan elas.

Nos datos do Instituto Nacional de Estatística confírmase esta teoría: o tempo que as mulleres dedican a traballos do coidado e do fogar no noso país, duplica ao dos homes. Elas destinan 26,5 horas á semana, fronte ás 14 horas deles.

Informes de ONU Mulleres tamén conclúen que as mulleres realizan unha cantidade tres veces maior que os homes de traballo doméstico e de coidados non remunerados.

Que conleva o anterior?

Elas vense obrigadas a reducir a súa xornada laboral, coller excedencias ou deixar de traballar, o que dificulta o seu acceso a postos de maior responsabilidade, a súa estabilidade laboral, e, ademais, reduce os seus ingresos (presentes e futuros).

En España a inactividade profesional feminina relacionada cos labores de coidado achégase ao 50%.

Distintas fontes vinculan esta renuncia ao emprego polo coidado con dúas razóns:

- Roles e estereotipos sociais, que vinculan estas tarefas coas mulleres.
- A fenda salarial. Como cobran menos que eles, as posibilidades de que elas non traballen ou que o fagan a tempo parcial son moito maiores.

Para velo de forma gráfica, imos enumerar (alfabeticamente, non por orde de importancia) algunhas das consecuencias da desigualdade nos coidados:

- Carga mental dos coidados
- Desigualdade salarial e laboral
- Dobre xornada
- Feminización da pobreza
- Perda do talento feminino
- Perdas económicas
- Segregación laboral horizontal e vertical
- Chan pegañento
- Teito de cristal
- Triplo xornada

Principais conclusións:

Seguimos vivindo nunha sociedade cunha repartición do traballo doméstico e das responsabilidades desequilibrado e afastado do ideal desexable por todas e todos e que, por tanto, non é corresponsable.

A falta de corresponsabilidade e a brecha salarial son culpables de que as mulleres non desenvolvan todo o que poden a súa carreira profesional, e mesmo que non cheguen a penetrar no mercado laboral.

Ensinanza:

Se realmente queres contribuír para lograr unha sociedade máis xusta, igualitaria e enriquecedora para todos e todas: practica e inculca a corresponsabilidade.

Paga a pena.

igualdade@ceg.es

981 555 888



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

**Corresponsabilidade, esa palabra
“omnipresente”**



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
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

Corresponsabilidade, esa palabra “omnipresente”

A palabra corresponsabilidade está por todas partes.

Pero, sabemos a diferenza entre corresponsabilidade no ámbito do fogar e no ámbito laboral?

Porque non é o mesmo (aínda que se persigan obxectivos similares).

O significado máis coñecido da palabra é a referida ao ámbito privado: *“a repartición equilibrada das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares, tales como a súa organización, o coidado, a educación e o afecto de persoas dependentes dentro do fogar, co fin de distribuír de maneira xusta os tempos de vida de mulleres e homes”*.

No ámbito laboral, implica unha “reciprocidade” de responsabilidade entre empresa – cadro de persoal:

- ☐ o empresariado responsabilízase de coidar os intereses e necesidades persoais do seu cadro de persoal
- ☐ as persoas traballadoras responsabilízase das necesidades da empresa.

É dicir, a corresponsabilidade nas empresas supón:

- negociación e comunicación para buscar solucións para ambas as partes.
- flexibilidade como mecanismo para cubrir as expectativas da organización e do seu persoal.

Porque este é a formulación necesaria para negociar a mellor forma de repartir a organización do tempo e das tarefas.

Tes dúbidas?

Seguiremos “*debullando*” este tema...pero, se necesitas aclaracións ou asesoramento técnico, contacta co noso Gabinete de Igualdade.

Pero, se precisas aclaracións ou asesoramento técnico, contacta con noso Gabinete de Igualdade
Axudámosche.

igualdade@ceg.es

981 555 888



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



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 coñecelos 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/as”, 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, asóciase 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



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Claves para fomentar a corresponsabilidade na empresa



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



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

Claves para fomentar a corresponsabilidade na empresa

En artigos anteriores falamos de distintos aspectos da corresponsabilidade, aos que se pode acceder na nosa web, no apartado artigos de Igualdade:

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

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

Para completar esta “serie”, iremos engadindo algún “capítulo” máis, hoxe abordaremos as

- e. *Claves para fomentar a corresponsabilidade na empresa.*

Polo tanto imos sinalar **distintas claves para fomentar a corresponsabilidade no ámbito laboral**, nos Centros de Traballo.

A palabra “*corresponsabilidade*” entra en xogo cando se entende a responsabilidade compartida entre persoas en determinadas tarefas (laborais, familiares, domésticas, de coidados, de educación...) tanto na casa como na empresa, co obxectivo de lograr unha repartición equilibrada en todas elas, de tal maneira, que se distribúa de forma xusta os tempos de mulleres e homes, tamén no ámbito laboral.

No mundo da empresa, o resultado de numerosos estudos demostra que un incremento na corresponsabilidade tradúcese nunha mellora do clima laboral e da produtividade.

Para iso, as organizacións implantan distintas medidas, en función das súas peculiaridades e necesidades (**flexibilidade horaria** en entradas e saída, **opcións de teletraballo**, **medidas de fomento da corresponsabilidade na cultura de empresas a través de accións de sensibilización**, etc.).

En relación coas medidas de conciliación e corresponsabilidade a implantar por parte das empresas, é importante, para que teñan éxito, **que teñan en conta** as seguintes “**claves**”:

1. **Non esquecer** que elas mesmas son axentes sociais que poden impulsar e facilitar o cambio social, pero sen perder de vista que non son os únicos axentes, que tamén é fundamental a realidade externa:
 - ☐ A verdadeira transformación social debe abordarse dende os distintos axentes de socialización, que abarca diferentes ámbitos: laboral, familiar, educativo, medios de comunicación...
 - ☐ Para que o punto anterior sexa posible, é indispensable o compromiso das Administracións públicas.
2. **Ter en conta** tanto a realidade da empresa como a do seu persoal:

- ☐ Empresa: necesidades organizativas, considerando as diferenzas entre tamaños das organizacións, sectores.
- ☐ Persoal: necesario realizar un diagnóstico que identifique as necesidades concretas do persoal ao que se van a dirixir as medidas de conciliación. É fundamental, para que poidan gozalas todas e todos, que se conciban como medidas abertas e flexibles, tendo en conta as necesidades particulares das persoas que forman o cadro de persoal.

3. Poñer o foco en conseguir:

- ☐ A implicación da RLPT e do persoal con postos de dirección ou mando intermedio, para transmitir e comunicar, de forma consensuada, a política de conciliación da organización.
- ☐ Lograr impulsar o cambio cultural desde dentro, a través da comunicación e sensibilización de todo o persoal (en ferverza: dirección, mandos intermedios, persoal técnico, persoal operario...).
- ☐ Poñer en valor a política de conciliación corresponsable da organización.

Quedas con dúbidas ou necesitas asesoramento?

Contacta co persoal do noso Gabinete Técnico

igualdade@ceg.es

981 555 888



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade ↗

Corresponsabilidade. Indicadores



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
CONFEDERACIÓN 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, persoas 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 desfrutan 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