

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Utilizamos estos conceptos de manera frecuente en el ámbito laboral y en nuestra vida cotidiana pero, ¿realmente comprendemos su significado y sentido?

¿QUÉ SIGNIFICAN Y QUÉ OBJETIVOS TIENEN ESTOS CONCEPTOS?

Conciliación:

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que posibilite la compatibilización de la faceta laboral y la personal, entendiendo esta última en el más amplio sentido, que incluye necesidades familiares, personales e individuales.

Corresponsabilidad:

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.

Considerando que los derechos laborales de conciliación son en su mayoría empleados por las mujeres, se desdibuja su verdadero significado. A través de la corresponsabilidad se persigue reducir el absentismo de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados.

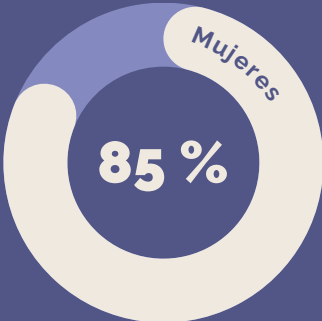
Fuente: Guía de Corresponsabilidad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. STES-Intersindical,

CUIDADOS

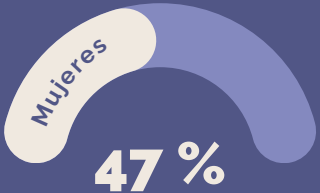
Fuente: INE



El 24,6% de las mujeres con tres o más hijos trabaja a **tiempo parcial** por el cuidado, frente al 5,1% de los hombres.



De las **excedencias** para cuidados solicitadas en el 1ºT de 2024, el 85% corresponden a mujeres. *(Sin derecho de remuneración ni prestación)



De las **prestaciones** disfrutadas en 2024, 220.800 fueron de maternidad y 251.000 fueron de paternidad. *(Prestación que suple la remuneración)

TAREAS DOMÉSTICAS

De las personas con empleo, cocinan y realizan tareas domésticas a diario el **68% de las mujeres** frente al 50,97% de los hombres.

Además, en el tiempo destinado a estas tareas también destacan las mujeres con **3,42 horas diarias** frente a 2,35 horas de los hombres.

Fuente: Encuesta Europea Condiciones Trabajo 2021

SESGOS EN PRÁCTICAS DE RRHH

Algunas prácticas, además desincentivar la conciliación, pueden adolecer de sesgos de género. Por ejemplo, el plus de asistencia puede ser discriminatorio ya que en las jornadas parciales* se cobra de manera proporcional a las horas trabajadas. Así, las mujeres pueden verse perjudicadas al soportar mayor parcialidad.

MOTIVOS PARA NO PARTICIPAR EN EL MERCADO LABORAL

INACTIVOS EPA 4ºT 2024

No haber empleo adecuado

62% mujeres

Realización de labores del hogar

87% mujeres

Cuidado de niños o mayores

90% mujeres

Otras obligaciones familiares

81% mujeres

* (siempre que no sea por reducción de guarda legal, art. 37.6 Estatuto de los Trabajadores)