

Nota de prensa

23M: La conciliación avanza en las empresas españolas, pero la corresponsabilidad sigue siendo el gran reto

- *Fundación Diversidad analiza el estado de la conciliación en el tejido empresarial con motivo del Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad, que se celebra el 23 de marzo*

Madrid, 23 de marzo de 2026. – En España, conciliar la vida personal y laboral sigue siendo uno de los principales retos sociales y económicos. A pesar de los avances normativos de los últimos años, como la ampliación de permisos, el impulso del teletrabajo o el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, la realidad cotidiana muestra que el equilibrio entre trabajo y vida personal continúa siendo desigual y, en muchos casos, recae de forma mayoritaria en las mujeres.

En este contexto, el Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad, que se celebra hoy, 23 de marzo, pone el foco en la necesidad de avanzar hacia un modelo más equilibrado, en el que empresas y sociedad compartan la responsabilidad del cuidado.

Con motivo de esta fecha, la Fundación Diversidad refleja los datos del estudio ***Termómetro de la Diversidad en España***, que analiza cómo las organizaciones están incorporando la conciliación y la corresponsabilidad en sus políticas internas.

Según este informe, elaborado a partir de cerca de 1.000 organizaciones firmantes de la Carta de la Diversidad, **el 91% de las empresas ya cuenta con al menos una medida específica de conciliación**, lo que refleja un avance en la integración de políticas orientadas a facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En este sentido, la conciliación hace referencia al conjunto de medidas que permiten a las personas organizar su tiempo de trabajo de forma más flexible, como el teletrabajo, la flexibilidad horaria o las jornadas adaptadas.

Sin embargo, este avance no siempre se acompaña de un desarrollo equivalente en corresponsabilidad. Mientras que la conciliación pone el foco en facilitar el equilibrio, la corresponsabilidad implica un paso más: promover un reparto equitativo de las tareas de cuidado y del hogar entre hombres y mujeres.

En este ámbito, **sólo el 46% de las organizaciones impulsa programas específicos de corresponsabilidad**, lo que evidencia que el reto ya no es solo ofrecer medidas, sino avanzar hacia un uso equilibrado de las mismas que contribuya a la igualdad real.

La conciliación se consolida en el entorno empresarial

El estudio muestra que la conciliación está cada vez más presente en las organizaciones. De media, las empresas aplican **2,3 medidas específicas**, lo que

evidencia una evolución progresiva hacia modelos de trabajo más flexibles y adaptados a las necesidades de las personas.

Entre las iniciativas más extendidas destacan:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida (89%)
- Teletrabajo (85%)
- Jornadas intensivas o reducidas (81%)
- Flexibilidad para el cuidado de familiares (80%)

A estas medidas se suma la consolidación de la desconexión digital, presente en el 67% de las empresas, lo que refleja una creciente conciencia sobre la importancia de proteger el tiempo personal y también la salud mental.

Un paso adelante hacia la corresponsabilidad

Junto a estos avances, las empresas comienzan a incorporar de forma progresiva el enfoque de corresponsabilidad. Actualmente, el 46% de las organizaciones ya impulsa programas específicos en este ámbito, un dato que muestra una evolución hacia modelos más equilibrados en el reparto de las responsabilidades de cuidado.

En este camino, algunas medidas de conciliación adquieren un papel especialmente relevante. Es el caso de la **flexibilidad para el cuidado de familiares, presente en el 80% de las empresas**, que facilita que tanto hombres como mujeres puedan implicarse en las responsabilidades de cuidado en igualdad de condiciones.

Este avance apunta a una transformación cultural en marcha, en la que la conciliación deja de ser una cuestión individual para convertirse en un compromiso cada vez más compartido dentro de las organizaciones.

En esta misma línea, el informe analiza también las medidas específicas dirigidas a personas trabajadoras con familiares en situación de dependencia o discapacidad. En este ámbito, **el 88% de las organizaciones ha implementado al menos una medida de apoyo**, aunque la mayoría reconoce que aún se trata de iniciativas limitadas.

Entre las más habituales destacan aquellas vinculadas a la gestión del tiempo, como la **flexibilidad horaria para acompañamientos médicos (72%) y los permisos retribuidos (50%)**.

Sin embargo, otras medidas con un impacto potencial más profundo —como ayudas económicas, programas de orientación o servicios de respiro familiar— presentan una implantación menor, lo que señala una oportunidad para seguir ampliando el apoyo a las personas cuidadoras dentro de las organizaciones

El cuidado, cada vez más integrado en la cultura empresarial

El informe también destaca la amplia implantación de medidas de apoyo al cuidado familiar. **El 96% de las empresas cuenta con iniciativas de apoyo a la maternidad y la paternidad**, siendo las más habituales el teletrabajo (74%) y la flexibilidad horaria para el cuidado de hijos (68%).

Estos datos reflejan cómo las organizaciones están incorporando el cuidado como una dimensión clave dentro de su cultura, facilitando que las personas puedan desarrollar su vida profesional sin renunciar a su vida personal.

Conciliar como palanca de bienestar y competitividad

La conciliación se posiciona cada vez más como un elemento estratégico para las empresas. Diferentes estudios señalan que facilitar el equilibrio entre vida personal y laboral contribuye a mejorar el bienestar y la salud mental de las personas, fortalecer el compromiso con la organización y aumentar la productividad.

En un contexto de transformación del trabajo, avanzar en conciliación y corresponsabilidad permite a las organizaciones adaptarse a nuevas realidades sociales y seguir construyendo entornos laborales más sostenibles, humanos y eficientes.

Sobre Fundación Diversidad

Fundación para la Diversidad promueve el mayor movimiento de empresas y organizaciones a favor de la gestión de la diversidad e inclusión de las personas independientemente del género, sexo, edad, cultura, origen, nacionalidad, discapacidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición individual o social. Con más de 1.600 empresas firmantes de la Carta de la Diversidad, una iniciativa promovida por la Comisión Europea. Siendo la diversidad e inclusión un imperativo ético y legal, realizamos actividades de concienciación y divulgación dirigidas al equipo directivo y las plantillas. La Fundación Diversidad tiene la convicción de que la diversidad además genera innovación, sostenibilidad y beneficios empresariales a largo plazo. Los socios de Fundación Diversidad son: Admiral Seguros, Alcon, Alsa, Allianz, AstraZeneca, AXA, BASF, BBi Communication, BD, Bunzl, CaixaBank, Clarios, Diageo, Iberdrola, JTI, LATAM Airlines, Leroy Merlin, Lilly, MASORANGE, Moeve, Nationale-Nederlanden, Provital Group, Real Madrid Club de Fútbol, Richemont, Sacyr, Towa Pharmaceuticals, UCI y Vivofácil.

Más información: <https://fundaciondiversidad.com>

Contacto de comunicación:

Gonzalo Grandes

Teléfono: 680 988 987

Email: gonzalogramdes@fundaciondiversidad.com