



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

INFORME JORNADA TÉCNICA

NUEVAS TENDENCIAS EMPRESARIALES
EN MATERIA DE CONCILIACIÓN
Y CORRESPONSABILIDAD

Observación Empresarial
Junio 2025

Actividad cofinanciada por el Programa FSE+ 2021-2027 de la Comunidad de Madrid Fondos Europeos –
Cámara de Madrid



Índice



01	JUSTIFICACIÓN	05	PRIORIDADES
02	METODOLOGÍA	06	CONCLUSIONES
03	IMPACTO		
04	NORMATIVA		

¿Por qué?

Fomentar nuevas tendencias en conciliación y corresponsabilidad es clave para equilibrar vida laboral y personal, siendo esencial por:

- **Reconocimiento de desigualdades en responsabilidades familiares:** La falta de conciliación afecta desproporcionadamente a ciertos grupos, especialmente mujeres, lo que requiere políticas inclusivas para garantizar equidad.
- **Mejor salud y bienestar laboral:** La conciliación reduce estrés y agotamiento, mejorando la salud mental y física de las y los empleados y fortaleciendo el clima organizacional.
- **Cumplimiento normativo y responsabilidad social:** Adoptar estas tendencias cumple con leyes de igualdad y demuestra un compromiso ético, mejorando la reputación empresarial.
- **Promoción de la equidad laboral:** La corresponsabilidad fomenta igualdad de oportunidades, eliminando barreras que limitan el desarrollo profesional por género o responsabilidades familiares.
- **Reducción del absentismo y mejora de la productividad:** Políticas de conciliación disminuyen la rotación y aumentan la motivación, optimizando el rendimiento organizacional.

¿Para qué?

- **Promover el equilibrio entre vida laboral y personal:** Estas tendencias buscan facilitar la gestión de responsabilidades familiares y laborales, reduciendo conflictos y mejorando el bienestar.
- **Fomentar un entorno laboral inclusivo:** Políticas de conciliación y corresponsabilidad aseguran un ambiente respetuoso y diverso, adaptado a las necesidades de todas las personas.
- **Garantizar la igualdad en oportunidades:** La implementación equitativa de medidas permite a todos y todas las trabajadoras acceder a desarrollo profesional sin penalización por género o familia.
- **Cumplir con la legislación de igualdad:** Responde a normativas como la Ley Orgánica 3/2007, alineando a las empresas con compromisos legales de equidad.
- **Mejorar la productividad y retención:** Una conciliación efectiva reduce absentismo y aumenta la satisfacción, fortaleciendo la estabilidad y rendimiento de la plantilla.



“La conciliación y la corresponsabilidad no son solo una necesidad; son un derecho que impulsa el bienestar y el éxito empresarial”.

CÓMO IMPLEMENTAR PLANES DE IGUALDAD EFECTIVOS?

Realizando un diagnóstico de participativo

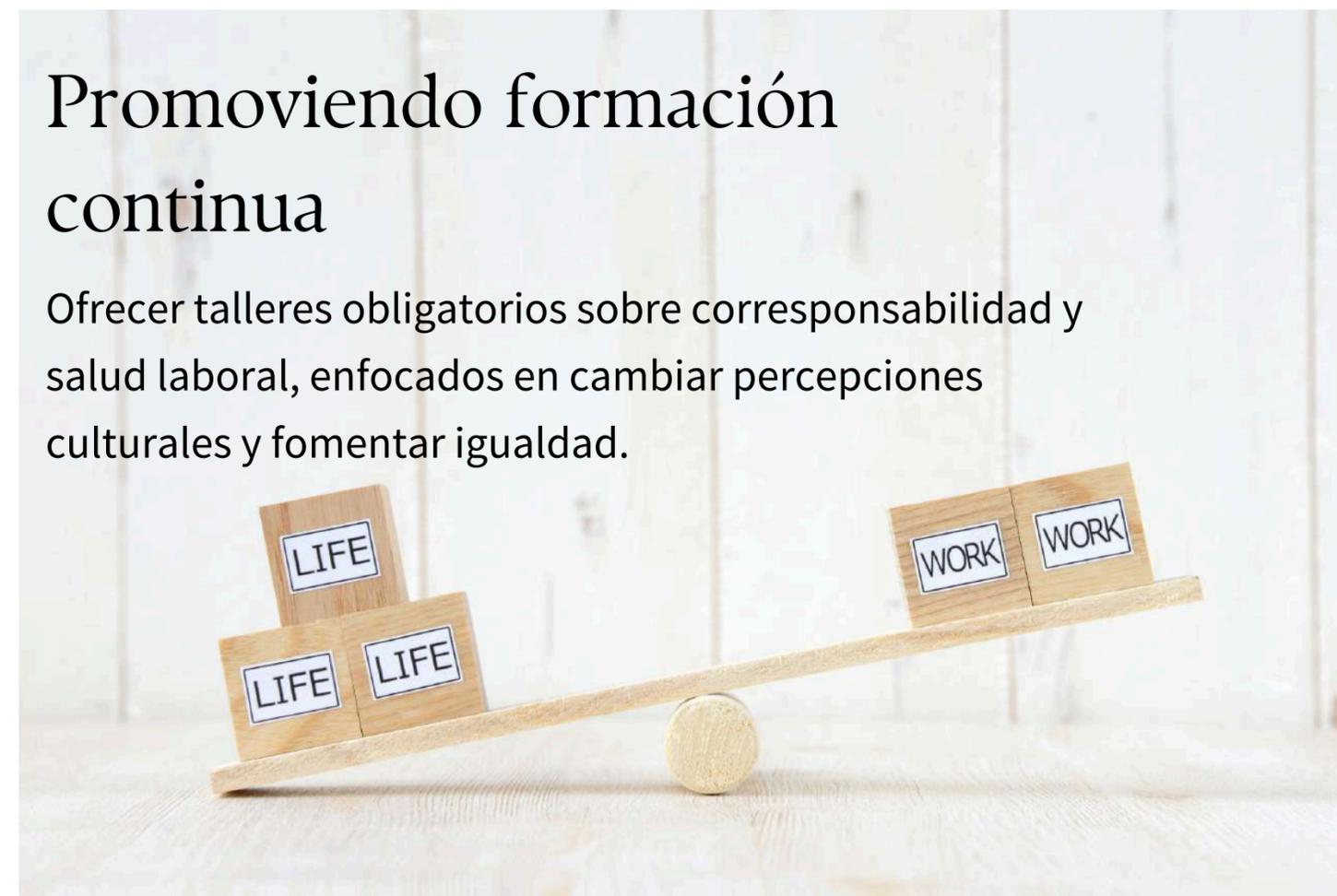
Evaluar necesidades de conciliación con encuestas y grupos focales, considerando género y responsabilidades familiares, con involucración de toda la plantilla.

Desarrollando políticas flexibles

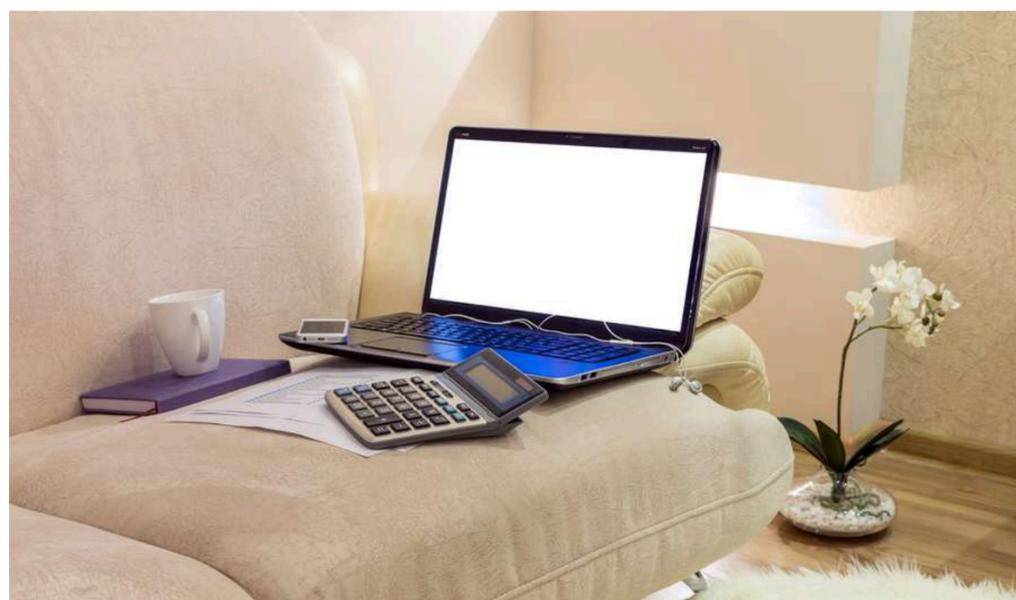
Implementar horarios adaptables, teletrabajo y permisos equitativos, ajustados a las demandas actuales de las y los empleados.

Promoviendo formación continua

Ofrecer talleres obligatorios sobre corresponsabilidad y salud laboral, enfocados en cambiar percepciones culturales y fomentar igualdad.



Incorporar nuevas tendencias en conciliación y corresponsabilidad no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también contribuye a un entorno laboral más equitativo, flexible y productivo.



IMPACTO

La jornada técnica, a la que asistieron 28 personas, permitió identificar los siguientes impactos en la conciliación y corresponsabilidad, basados en la mesa redonda:

- 1. Avances y retos en conciliación:** Se reconoció progreso en políticas flexibles, pero se destacó que aspectos como la corresponsabilidad masculina y la cultura empresarial siguen rezagados, mientras que el teletrabajo ha avanzado más.
 - 2. Beneficios organizacionales claros:** Las empresas destacaron beneficios como menor rotación, mayor motivación y reputación mejorada, considerándolos estratégicos para la competitividad.
 - 3. Medidas prioritarias para las personas trabajadoras:** Se priorizaron horarios flexibles, teletrabajo y permisos equitativos. Para pymes, los hándicaps incluyen recursos limitados y falta de *expertise*, mientras que su flexibilidad es un punto fuerte.
-

IMPACTO

4. **Impacto en salud laboral:** La falta de conciliación afecta la salud mental, especialmente a mujeres por la doble jornada, destacando la necesidad de políticas con perspectiva de género.

5. **Buenas prácticas y medición:** Medidas como jornadas reducidas y mentorías se implementaron con éxito. Cambios culturales se miden con encuestas de satisfacción, integrando medidas en planes de prevención y destacando departamentos de RRHH como clave.

La implementación de estas tendencias ha mejorado el equilibrio laboral y personal, promoviendo un entorno más equitativo y saludable. Estos avances reflejan el compromiso de las empresas con la conciliación como pilar de sostenibilidad laboral.

Normativa

- **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL):** Establece la adaptación de condiciones laborales, incluyendo la conciliación como factor de bienestar.
- **Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención:** Resalta la consideración de la diversidad, abriendo espacio para políticas de conciliación.
- **Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva:** Obliga a planes de igualdad con medidas de conciliación, promoviendo equidad de género.
- **Ley 17/2021, sobre el Trabajo a Distancia:** Regula el teletrabajo, exigiendo garantizar salud y conciliación, con impacto en la igualdad.
- **Guías del INSST:** Ofrecen recomendaciones sobre conciliación, estrés laboral y perspectiva de género para apoyar a las empresas.

La legislación avanza, pero se considera insuficiente para impulsar plenamente la corresponsabilidad, requiriendo mayor detalle y apoyo.

Prioridades para las empresas

Las empresas españolas priorizan:

1. **Fomentar la corresponsabilidad masculina:** Sensibilización para equilibrar responsabilidades familiares.
2. **Adaptar medidas a pymes:** Diseñar soluciones accesibles con recursos limitados.
3. **Medir el cambio cultural:** Usar indicadores como encuestas para evaluar flexibilidad.
4. **Integrar con prevención de riesgos:** Alinear conciliación con planes de salud laboral.
5. **Solicitar apoyo institucional:** Buscar legislación clara y recursos de administraciones públicas.

“La conciliación en el trabajo no es solo un ideal; es una estrategia para el éxito empresarial.”

Conclusiones

Las empresas están avanzando en conciliación y corresponsabilidad, enfrentando retos como la cultura tradicional y la medición de impacto. Las prioridades incluyen corresponsabilidad, adaptación a pymes y apoyo normativo, mejorando equidad y productividad.



Agradecimientos

La jornada técnica, con 28 asistentes, permitió reflexionar sobre conciliación y corresponsabilidad con la participación de Nuria Fuertes, Coordinadora del área de igualdad en la Cámara de Comercio de Madrid, Ainhoa Lagarón Franco, Responsable de Relaciones Laborales de JCDecaux, y María Angeles García Sánchez, Directora Médica del Servicio de Prevención Mancomunado de Grupo Asisa.

Gracias a todos los participantes por enriquecer el diálogo sobre buenas prácticas.



Fondos Europeos

Cámara
MADRID



Comunidad
de Madrid

