



Informe sobre la evolución en
España del estado de la conciliación
de la vida personal, familiar y laboral

índice efr18

(período 2015 – 2017)

índice efr18

Madrid, junio 2018

Elaborado por



Dirección y coordinación global:

Roberto Martínez **Fundación Másfamilia**

Dirección técnica:

Rafael Fuertes **Fundación Másfamilia**

Joaquín Rodríguez **Cepsa**

Ignacio Rodríguez-Solano **Cepsa**

M^a Ángeles Hernández **Cepsa**

Teresa Mañueco **Cepsa**

Estudio Técnico:

Esther Adrada **Fundación Másfamilia**

Ana Núñez **Cepsa**

Equipo diseño gráfico y comunicación:

Isabel Hidalgo **Fundación Másfamilia**

Elena Charro **Fundación Másfamilia**

Cristina García **Cepsa**

Ana Rúa **Cepsa**

Marta Llorente **Cepsa**

Andrea Extremiana **Cepsa**

ÍNDICE

presentación	5
1. Evolución. Conclusiones generales	8
2. Evolución. Conclusiones particulares.....	10
3. Construyendo el índice efr18	16
3.1. Conclusiones acerca del índice efr18	17
3.2. Metodología	18
3.2.1. Estructura	18
3.2.2. Pesos y ponderaciones	19
3.2.3. Metodología de cálculo	20
3.2.4. Verificación.....	22
3.3. Resultados subíndice social	23
3.4. Resultados subíndice empresarial.....	33
4. Resultados percepción ciudadana.....	43
Anexos.....	51
Anexo I. Relación de indicadores y fuentes primarias de información	51
Anexo II. Ponderaciones de indicadores y supraindicadores.....	58

presentación

Carlos Morán

director de Recursos Humanos **Cepsa**



Nuestra sociedad ha decidido de manera determinante y ostensible que quiere ser más diversa a la vez que más igualitaria. Más diversa tanto en su composición como en la distribución de roles y responsabilidades, sin importar para ello la edad, el origen, el género o las capacidades diversas. Más igualitaria en la asignación y el disfrute de los derechos y en la corresponsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones.

Para que ello sea posible, es cada vez mayor el consenso que percibo respecto a la necesidad de avanzar de forma eficaz hacia una conciliación real de las obligaciones personales, familiares y profesionales que afrontan sus individuos. Posibilitar la Conciliación se presenta así como uno de los grandes retos a los que nos enfrentamos como sociedad.

Para alcanzar ese difícil equilibrio es necesario involucrar a todos sus agentes: las personas, las empresas, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones, las administraciones públicas,...

Las personas, en su legítimo derecho a disfrutar de una vida plena, deben asumir su cuota parte de corresponsabilidad en el cuidado y educación de las personas dependientes, permitiendo a su vez, a su entorno, conciliar igualmente sus obligaciones.

Las empresas, poniendo a las personas en el centro de atención y asumiendo su responsabilidad social generadora de empleo de calidad, con políticas inclusivas de plantillas diversas, y abiertas a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas de conciliación ajustadas a cada realidad. Invertir en conciliación es hacerlo en satisfacción, motivación, compromiso, reputación y, por tanto, en eficiencia. En ello, los sindicatos han de poner en valor el resultado de estos acuerdos y elevarlos de categoría en el catálogo de reivindicaciones laborales.

Asimismo, la Administración Pública es agente crítico para el impulso de políticas efectivas de conciliación, establecimiento de servicios de apoyo, y con la promoción, en el ámbito educativo, de un cambio cultural que favorezca la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad.

La sinergia del trabajo conjunto de todos los agentes sociales nos permitirá seguir avanzando como sociedad y situar a España como referente entre los países de nuestro entorno. Este es el compromiso que CEPSA manifiesta con el patrocinio de este Barómetro nacional de la Conciliación.

Roberto Martínez

director de la iniciativa efr en Fundación Másfamilia



*Les presentamos la segunda edición del **barómetro de la conciliación – índice efr18** con la inestimable colaboración de CEPSA, que cubre el período comprendido entre 2015 y 2017. Con ello, este barómetro, proporciona información objetiva en un amplio intervalo de tiempo que va desde 2008 a 2017 y por tanto, nos permite observar la evolución del estado de la conciliación en España a través de un período en el que se incluye nuestra temida crisis económica y social.*

*Podemos afirmar que si bien, y como era de esperar, la conciliación sufrió un serio varapalo con la crisis, especialmente en lo referente al mercado de trabajo, en la edición 2018 **recuperamos e incluso mejoramos** el nivel de partida (2008) o pre-crisis.*

Todavía es mucho el camino que nos queda por hacer, pues el diferencial con otros países de nuestro entorno, con los que compartimos un mismo mercado, una misma cultura y unos mismos valores, es muy elevado.

*Como parte de este análisis, el **índice efr18** incorpora una encuesta de **percepción ciudadana** en la que de forma clara y contundente, puede apreciarse que la opinión pública española "penaliza", incluso podría pensarse que en exceso, la evolución del estado de la conciliación y el diferencial con el resto de países de nuestro entorno competitivo.*

*Mucho trabajo por tanto para la **ciudadanía**, pues sí, la conciliación está hecha en base a decisiones personales, a elecciones de vida. **Para la empresa**, que aunque comienza a implicarse a buen ritmo, es preciso extender esta cultura y prácticas a las pymes y micropymes que continúan en buena medida de perfil, en el mejor de los casos, cuando no de espaldas a esta realidad. Mucho trabajo por último, para los **poderes públicos**, especialmente diría en la comunicación a la ciudadanía, acerca de cuál es el modelo español al respecto, acerca de qué debemos esperar y qué no debemos esperar, pues las expectativas parecen ir por un lado y la política y los gobiernos, por otro.*

*Estamos en la senda adecuada, por tanto, el mensaje debe ser **positivo y optimista**. No será fácil, nos aguardan desafíos importantes, pero en esto tenemos que estar siempre juntos.*



índice efr18

1. Evolución. Conclusiones generales

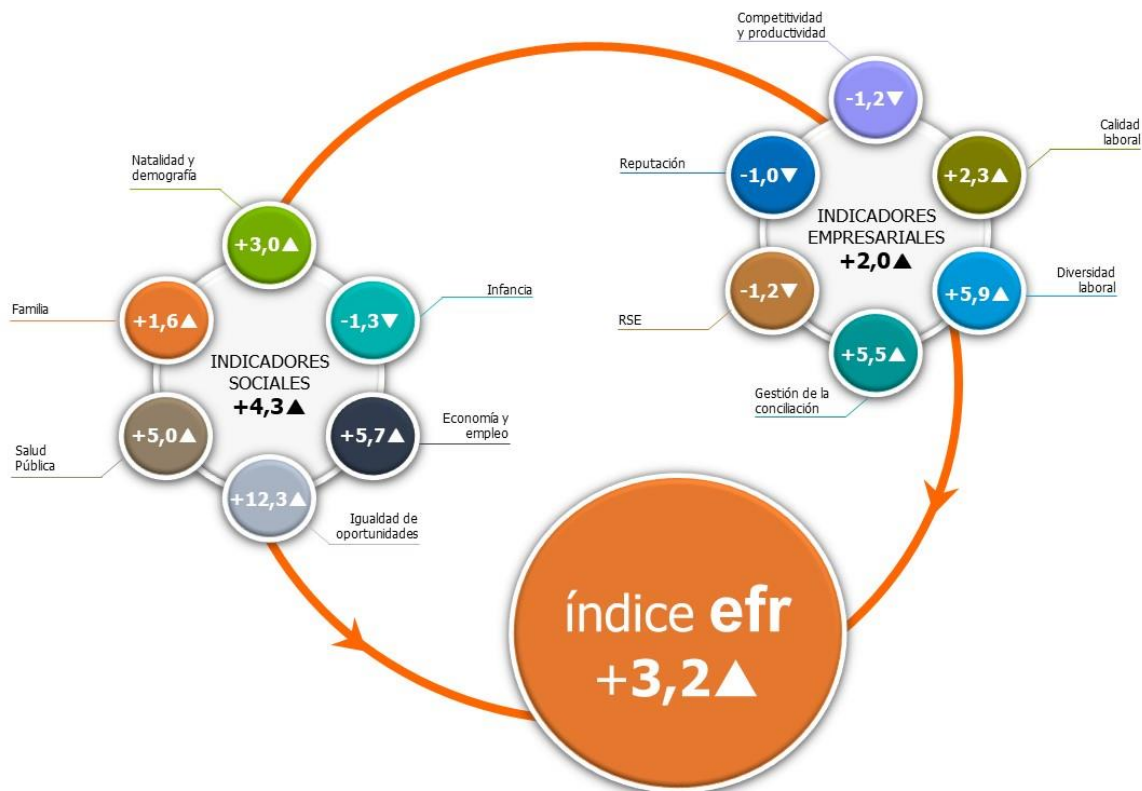


El estado de la conciliación en España, mejora y recupera el nivel perdido con la crisis. Si bien, la percepción ciudadana tanto al respecto de la evolución, como en relación a la comparativa con el resto de Europa, continúa siendo muy negativa.

El **índice efr 2018** supera ya en **más de 5 puntos** el valor de inicio en el año 2008, al que se asignó un valor de salida de 100 puntos básicos.



El **barómetro de la conciliación - índice efr** en su edición 2018, y que evalúa la evolución en el período comprendido entre 2015 y 2017, muestra un avance de **3,2 puntos** con respecto a la edición anterior (2008 – 2015). Las mejoras se producen tanto en la parte **social**, como en la **empresarial** como muestra el siguiente gráfico.



En la parte **social**, se producen importantes mejoras en todos los supraindicadores, a excepción de **infancia**, que sufre un ligero retroceso. Especialmente destacable es el avance en **igualdad de oportunidades**.

En la parte **empresarial**, se produce también una mejora, aunque no tan significativa en esta edición. Continúan avanzando con fuerza supraindicadores como **diversidad laboral** y **gestión de la conciliación**. Sin embargo, retroceden, aunque de forma leve, **responsabilidad social – RSE**, **reputación corporativa** y **competitividad y productividad**.

percepción ciudadana

en una escala de 1 a 5:
media 2,3
mediana 2
evolución 15-17 ▼10,6%

750 respuestas recibidas
entre abril y mayo 2018

La percepción de la ciudadanía al respecto de la evolución del estado de la conciliación en España durante el período 2015 – 2017, es **claramente negativa**.

El **indicador de percepción ciudadana retrocede** en esta edición, y lo hace en mayor intensidad que en la anterior (2008 – 2015), situándose la media de las respuestas en un valor de 2,3 en una escala de 1 a 5.

La opinión de la ciudadanía sitúa a este indicador con un **descenso superior al 20%** desde el inicio (23,2%).

En cuanto al diferencial del caso español con respecto al resto de países de la Unión Europea, las conclusiones son las mismas conduciendo a un **empeoramiento muy significativo**.

Además, la opinión del ciudadano encuestado se posiciona en una clara demanda de servicios y mejoras relacionadas con la conciliación y posiciona a nuestro país en una zona muy alejada de la media europea al respecto.

Todo lo anterior, configura un evidente **escenario de recuperación de la conciliación en España** ante unas grandes demandas, desafíos y expectativas de la población en este sentido, que pueden eclipsar por completo los avances objetivos conseguidos tanto en materia social como empresarial.



2. Evolución. Conclusiones particulares

A continuación, se presenta la evolución que han experimentado los **91 indicadores base** objeto de este estudio, con respecto a los valores de la anterior edición (2015):

	2015	2017	Diferencia	% Evolución
Indicadores Sociales				
Natalidad y demografía				
Nº hijos por mujer	1,3	1,3	0,0	⇒ 0,0%
Edad media de población	42,7	43,0	-0,3	↓ -0,6%
Índice coyuntural de fecundidad según orden del nacimiento y nacionalidad	1,3	1,3	0,0	⇒ 0,6%
Tasa de fecundidad (excluida población inmigrante)	37,0	36,3	-0,7	↓ -1,9%
Saldo vegetativo	-0,005576	0,010829	0,016405	↑ 294,2%
Edad de acceso a la maternidad	32,0	32,0	0,0	⇒ 0,0%
Índice de dependencia de los mayores	53,4%	53,8%	-0,4%	↓ -0,7%
Infancia				
% casos de bullying	573,0	1170,0	-597,0	↓ -104,2%
Consumo alcohol por los jóvenes	48,0%	63,8%	-15,8%	↓ -32,9%
tiempo dedicado por niños a TV, videojuegos, Internet	2,380	2,425	-0,045	↓ -1,9%
Obesidad y sobrepeso en infancia	26,3%	26,3%	0,0%	⇒ 0,0%
Tasa de abandono escolar	19,9%	19,3%	0,6%	↑ 3,0%
Tasa de delitos en menores	14.744,0	12.928,0	1.816,0	↑ 12,3%
% mantenimiento lactancia materna o mixta > 6 meses de edad	47,0%	47,0%	0,0%	⇒ 0,0%
Economía y Empleo				
Nº afiliados en la Seguridad Social	17.308.400,0	18.222.519,0	914.119,0	↑ 5,3%
Tasa ocupación >25 - 65 años	60,5	62,1	1,6	↑ 2,6%
Tasa de paro registrado > 25 - 65 años	17,1%	15,2%	1,9%	↑ 11,3%
Tasa paro registrado juvenil	49,3%	37,5%	11,8%	↑ 23,9%
Indicador de confianza empresarial armonizado (ICEA)	131,4	135,4	4,0	↑ 3,0%
Gasto público y privada en I+D+I	13.171.807,0	13.259.768,7	87.961,7	↑ 0,7%
Expectativa de proyección de empleo	1,0%	3,0%	2,0%	↑ 200,0%
P.I.B.	1.075.639,0	1.163.662,0	88.023,0	↑ 8,2%
Posición de España en el ranking Índice de desarrollo humano	86,2%	85,6%	-0,5%	↓ -0,6%
Igualdad de oportunidades				
Nº víctimas por violencia de género	44,0	49,0	-5,0	↓ -11,4%
Nº denuncias por violencia de género	143.535,0	166.260,0	-22.725,0	↓ -15,8%
Ratio de horas dedicación a la familia y al hogar mujer vs hombre	63,9%	55,7%	8,2%	↑ 12,9%
Total prestaciones recibidas por personas con discapacidad	997.984,0	1.178.011,0	180.027,0	↑ 18,0%
Incremento estudios una vez finalizada la ESO de personas con discapacidad	267,7	276,0	8,3	↑ 3,1%
Ratio de mujeres estudiando en Universidad carreras técnicas	25,4%	31,6%	6,2%	↑ 24,4%
Tasa de población inmigrante en España	9,51%	9,50%	-0,01%	↓ -0,1%
Salud Pública				
Tiempo dedicado a actividades de ocio y diversión	7,7%	6,3%	-1,4%	↓ -17,9%
Media de salud mental en población adulta	1,490	1,490	0,000	⇒ 0,0%
Tasa mayores dependientes	28,2%	29,2%	-1,0%	↓ -3,5%
% trabajadores con riesgo psicosocial de falta de apoyo en el trabajo	68,8%	8,1%	60,7%	↑ 88,2%
Inversión en salud pública (diferenciar por enfermedades)	1.563,7	1.631,6	67,9	↑ 4,3%
Evolución de España en el ranking de felicidad	34,0	36,0	2,0	↑ 5,9%
Consumo de ansiolíticos, opiáceos y antidepresivos en España	79,57	73,10	6,47	↑ 8,1%
Familia				
Tasa nupcialidad (no parejas de hecho)	0,4%	0,4%	0,0%	↑ 0,7%
Tasa de disoluciones matrimoniales	101.357,0	101.294,0	63,0	↑ 0,1%
Tasa de custodias compartidas	0,25	0,28	0,04	↑ 15,0%
% parejas sin hijos	3.861.900,0	3.861.900,0	0,0	⇒ 0,0%
% familias monoparentales	1.964,9	1.964,9	0,0	⇒ 0,0%
% PIB en ayudas directas a las familias	1,3%	1,3%	0,0%	⇒ 0,0%
Nº adopciones y acogimientos familiares de menores	20.780,0	20.314,0	-466,0	↓ -2,2%
Nº hijos deseados frente a los reales	1,2	1,2	0,0	⇒ 0,0%
Número de familias Numerosas	0,06	0,06	0,00	⇒ 0,0%

	2015	2017	Diferencia	% Evolución
Indicadores Empresariales				
Competitividad y productividad				
Índice de productividad horaria	97,1%	97,8%	0,7%	↑ 0,7%
Tasa crecimiento de la productividad	101,5%	101,9%	0,4%	↑ 0,4%
Tasa de absentismo	4,7%	4,9%	-0,2%	↓ -3,8%
Duración media de la jornada laboral	34,1	33,7	0,4	↑ 1,2%
Nivel de compromiso en las empresas	68,0	64,0	-4,0	↓ -5,9%
Posición de España en el ranking de competitividad	0,2	0,2	0,0	↓ -5,3%
Miles personas que realizan horas extraordinarias	645,2	717,8	-72,6	↓ -11,3%
Nº patentes registradas	282.022,00	299.149,00	17.127,00	↑ 6,1%
Calidad laboral				
Salario medio anual	22.736,0	23.022,2	286,2	↑ 1,3%
Nº contrataciones temporales vs indefinidos	92,2%	91,0%	1,1%	↑ 1,2%
% tiempo recolocación período < 3 meses empleados outplacement vs no outplacement	26,0%	28,0%	2,0%	↑ 7,7%
Tiempo medio de desplazamientos in itinere de los empleados	25,00	25,00	0,00	⇒ 0,0%
Diversidad laboral				
Diferencias retributivas (brecha salarial en salario por hora)	14,6%	14,4%	0,2%	↑ 1,4%
% mujeres directivas	26,0%	27,0%	1,0%	↑ 3,8%
% mujeres en consejos de administración	23,1%	22,5%	-0,6%	↓ -2,6%
% mujeres que han visto afectada su carrera profesional por falta de políticas de conciliación	57,0%	57,0%	0,0%	⇒ 0,0%
Nº bajas por paternidad	244.468,00	264.632,00	20.164,00	↑ 8,2%
Nº excedencias cuidado de hijos disfrutadas por las mujeres vs hombres	92,6%	92,6%	0,0%	⇒ 0,0%
Tasa ocupación femenina (frente a los que podrían por edad laboral)	46,5%	46,5%	0,0%	⇒ 0,0%
% reducciones de jornada disfrutadas por mujeres vs hombres	96,1%	95,2%	0,9%	↑ 0,9%
% trabajadores otras nacionalidades vs total ocupación	11,8%	12,0%	0,2%	↑ 1,4%
Personas con discapacidad ocupadas	2,3%	2,5%	0,2%	↑ 8,5%
Nº hombres que comparten el permiso de maternidad	1,29%	1,29%	0,00%	⇒ 0,0%
Gestión de la conciliación				
Flexibilidad horaria	6,3%	6,3%	0,0%	⇒ 0,0%
Satisfacción de los trabajadores en España con la conciliación y beneficios sociales	7,5%	7,5%	0,1%	↑ 0,9%
Como consideran de atractivo la conciliación los trabajadores	8,7%	9,0%	0,3%	↑ 3,4%
Nº de empleados que consideran una fortaleza de las organizaciones la conciliación	7,7%	7,8%	0,1%	↑ 1,3%
Nº de empleados que consideran una debilidad de las organizaciones la conciliación	15,9%	15,7%	0,2%	↑ 1,3%
Nº de expertos que consideran una fortaleza de las organizaciones la conciliación	6,9%	8,2%	1,3%	↑ 18,8%
Nº de expertos que consideran una debilidad de las organizaciones la conciliación	12,3%	9,0%	3,3%	↑ 26,8%
Nº de certificaciones y distintivos efr	529,00	569,00	40,00	↑ 7,6%
Media de medidas de conciliación en entidades con más de 250 trabajadores	87,00	82,00	-5,00	↓ -5,7%
Media de medidas de conciliación en entidades que tienen entre 30 y 250 trabajadores	33,00	45,00	12,00	↑ 36,4%
Media de medidas de conciliación en entidades que tienen entre 1 y 30 trabajadores	22,00	21,50	-0,50	↓ -2,3%
Nº entidades con distintivo de igualdad	127,00	142,00	15,00	↑ 11,8%
Empresas con teletrabajo	6,80%	7,30%	0,50%	↑ 7,4%
RSE				
Implantación de voluntariados corporativos	67,0%	67,0%	0,0%	⇒ 0,0%
Nº empresas españolas con memorias Global Reporting Initiative (GRI)	134,00	115,00	-19,00	↓ -14,2%
Nº empresas españolas con Certificaciones en materia de RSE	229,00	252,00	23,00	↑ 10,0%
Nº empresas españolas en DJSI	18,00	14,00	-4,00	↓ -22,2%
Nº empresas socias y firmantes de Pacto Mundial de la ONU	2.990,00	2.371,00	-619,00	↓ -20,7%
Reputación				
Nº empresas efr dentro de las 100 mejores empresas para trabajar	25,00	25,00	0,00	⇒ 0,0%
Evolución media posición entidades efr dentro de las 100 mejores empresas para trabajar	117,36	106,00	-11,36	↓ -9,7%
Influencia conciliación en reputación (calidad lab.+val. éticos+comp. corp.ético)	18,2%	18,2%	0,0%	↑ 0,1%
Influencia de la conciliación en la atracción de talento	-8,20%	-7,90%	0,30%	↓ -3,7%

En un análisis más detallado en el nivel de los **91 indicadores base** objeto de este estudio, con respecto a los valores de la anterior edición (2015) encontramos los siguientes aspectos significativos:

1. El **saldo vegetativo** (nacimientos menos defunciones) cambia su tendencia con respecto al estudio anterior. Si bien en valor absoluto, se trata de una modificación muy pequeña, nos congratulamos de que entre de nuevo en su zona positiva con un saldo de “tan sólo algo más 10 personas” en 2017. Mucho nos tememos, que la tendencia de este indicador, así como en el conjunto (supraindicador natalidad y demografía) va a continuar empeorando en próximas ediciones, como así parece mostrar el indicador **tasa de fecundidad** (excluyendo población inmigrante) que cae casi un 2% desde la edición anterior.

más nacimientos que defunciones en 2017 enmarcado en una tendencia general de emperoramiento

2. Continúan incrementándose de manera muy preocupante los casos de **bullying escolar** en una tendencia que continúa al alza, alcanzando la cifra de 1170 casos en 2017, lo que supone más del doble (104,2 %) que en la edición anterior. En la misma línea se sitúa el indicador **consumo de alcohol** por los jóvenes, con un incremento superior al 30% (32,9%), alcanzando la cifra del 63,8% de jóvenes que consumen regularmente, sin duda otro dato alarmante. Por último, en una tendencia contraria, el indicador **tasa de delito en menores**, entra en positivo con un 12,3% de mejora con respecto a la edición anterior.

más de 1.000 casos de denuncia de bullying escolar en 2017

3. Excelentes noticias en lo referente a la **afiliación a la Seguridad Social** hasta superar los 18 millones, lo que supone un incremento del 5,3% y supone casi 1 millón más de afiliados desde nuestra anterior edición, continuando de esta forma con una tendencia alcista muy positiva. En la misma línea y tendencia, se mueven otros indicadores como los referentes a **tasas de paro entre 25 y 65 años** que mejora un 11,3%, y **paro juvenil** que mejora un 23,9%. La tendencia continua con un incremento de nada menos que el 200%, cuando hablamos del indicador **expectativa de proyección de empleo**, manteniendo su firme crecimiento desde el inicio del barómetro en 2008.

las altas a la Seguridad Social alcanzan los 18.222.419 en 2017

4. Indicadores en verde o positivo, cuando a igualdad de oportunidades se refiere, con la excepción de los que hacen referencia a violencia de género. En este caso, tanto **víctimas** como **denuncias** ascienden con respecto a la edición anterior hasta, las 49 víctimas en 2017 (11,4% de incremento) y las 166.260 denuncias (15,8% de incremento), aspectos ambos que continúan una línea de ascenso muy preocupante. El resto, y especialmente, **ratio de horas dedicadas al hogar de mujeres vs hombres**, y **ratio de mujeres estudiando carreras técnicas**, se incrementan en este caso un 12,9% y un 24,4% respectivamente, tirando al alza el supraindicador igualdad de oportunidades.

las víctimas por violencia de género alcanzan la cifra de 49 en 2017

5. Avance muy significativo en el indicador **trabajadores en riesgo psicosocial**, con una mejora del 88,2% en tan sólo dos años transcurridos desde la edición anterior. Habrá que seguir atentos a ver si continua o no la tendencia en ediciones posteriores. En la misma línea, se comporta el indicador **consumo de ansiolíticos, antidepresivos y opioides**, que pasa de casi 80 dosis / 1000 habitantes en la edición anterior, a 73 (descenso de un 8,1%). Peores resultados, para el indicador **tiempo dedicado a actividades de ocio** con un descenso del 17,9 %, continuando con la misma tendencia a la baja desde el inicio del barómetro en el ejercicio 2008.

disminuye en 8,1%, el consumo de ansiolíticos, antidepresivos y opioides en 2017

6. En cuanto al supraindicador familia, escasas variaciones con respecto a la edición anterior. Reseñar el indicador **tasa de custodias compartidas** que asciende un 15% hasta alcanzar el 28% del total. Ligeró descenso del 2,2% (466 casos) en indicador de **adopciones y acogimientos**, si bien en la primera edición mostró un considerable aumento con respecto al 2008 en más de 6.000 casos.

la tasa de custodias en 2017 compartidas alcanza el 28% del total

7. Tendencia a empeorar en el indicador **personas que realizan horas extraordinarias** en nuestro país, pues se incrementa un 11,3% hasta superar las 717.000 personas. En un escenario de trabajo escaso como el español, parece que el trabajo, continúa "acumulándose" en una parte de la población activa sin encontrar las fórmulas de flexibilidad precisas para un reparto más equilibrado. Empeora también el indicador **compromiso en la empresa** que cae de un 68 a un 64 (5,9%) continuando con la tendencia

717.800 personas realizan horas extraordinarias en nuestro país

descendente que ya mostró en la primera edición. Con tendencia de mejora, señalar los indicadores **duración media de la jornada laboral** (de 34,1 hrs a 33,7 hrs), lo que supone una ligera mejora del 1,2% y los de **productividad (productividad horaria y tasa de crecimiento de la productividad)** con ligerísimos avances del 0,7 y 0,4% pero, que merecen una mención por la necesidad de encontrar la senda de la mejora de la productividad, uno de los grandes drivers de la competitividad en las economías modernas.

8. Escasas variaciones de nuevo al respecto de la calidad laboral, donde lo más destacable es la mejoría sufrida en el indicador **salario medio anual** que pasa de 22.736 € en 2015 a 23.022 € en 2017 lo que supone una leve, pero “esperada”, mejoría del 1,3%. Mejora en la misma línea y tendencia, del indicador de la **contratación indefinida**, aunque en tan sólo un 1,2% en este periodo. Ambos indicadores parecen estar en la senda y dirección correctas, por lo que habrá que esperar a futuras ediciones de este barómetro para confirmar si se trata de algo estructural como el país necesita, o por el contrario es algo coyuntural. Por último, el mayor incremento de mejora corresponde al indicador **tiempo de recolocación** (inferior a 3 meses) que alcanza ya a un 28% de los demandantes de empleo mejorando un 7,7%.

el salario
 medio bruto
 en España
**alcanza los
 23.000 €/año**

9. En el ámbito de la diversidad en la empresa, es preciso destacar el indicador de **personas con discapacidad ocupadas** que asciende un 8,5% desde la edición anterior del barómetro y que implica una tasa de ocupación del 2,5%, lo que constituye una excelente noticia al superar el umbral del 2%. Si bien no debe ser interpretado como un hito conseguido, sino más bien como que estamos en el camino correcto. Otra excelente noticia, nos ofrece el indicador **permisos de paternidad** habiendo alcanzado en 2017, la cifra de 264.632 lo que supone un aumento del 8,2%. Otro indicador en la tendencia deseada y necesaria. Aunque con mejoras menos significativas, lo hace el indicador **mujeres directivas** alcanzando un 27,0 % en 2017, lo que supone un incremento del 3,8%. Por el contrario, **mujeres consejeras** desciende un 2,6% para quedarse en un 22,5%. Ambos todavía alejados de los objetivos europeos a este respecto.

el porcentaje
 de personas
 con
**discapacidad
 ocupadas**
 sobre el total
**alcanza el
 2,5%**

10. El supraindicador gestión de la conciliación continua muy fuerte en esta edición, en lo que queremos interpretar como una clara y decidida apuesta desde la empresa (por lo menos en la mediana y grande) con su compromiso con la conciliación como agente social. Se incrementan las **certificaciones efr** en un 7,6 % en el periodo 2015 – 2017, y en un 11,8% cuando el indicador es el **distintivo de igualdad o DIE**. De manera muy significativa, un 36,4%, crece el indicador **número medio de medidas de conciliación en pymes**, pues ha pasado de 33 a 45 por empresa. Parece polarizarse más la opinión de los expertos de RRHH en relación a si la conciliación es una **fortaleza**, crece un 18,8%, y los que opinan que es una **debilidad**, para los que también el indicador crece un 26,8% en esta edición. Fortaleza para algunos, debilidad para otros, la tendencia apunta a que cada vez la conciliación es una cuestión más visible, opinable y demandada en nuestras empresas. Por último, otra buena noticia en este caso relacionada con **empresas con teletrabajo** que ha pasado del 6,8 al 7,3% (7,4% de incremento) lo que sin duda muestra una tendencia acertada pero una vez más, parece necesario continuar apostando para mejorar la velocidad de incremento.

las
certificaciones
en
conciliación se
**incrementan
un 7,6%**

11. Descensos para muchos de los indicadores que conforman el supraindicador **Responsabilidad Social-RSE**. Elaboración de **memorias de acuerdo al estándar GRI, empresas españolas en el selectivo DJSI y empresas adheridas al Pacto Mundial** caen en un 14,2%, 22,2% y 20,7 % respectivamente. La interpretación parece más un aspecto coyuntural que estructural, si bien deberemos esperar a futuras ediciones de este Barómetro para concretarlo.

desciende de
18 a 14 el
número de
compañías
españolas en
el selectivo
DJSI

12. Bastante más plano se muestra el supraindicador **reputación**, en el que sólo los indicadores **evolución de las entidades efr dentro de las 100 mejores para trabajar** según Merco Talento, e **influencia de la conciliación en la atracción de talento** parece sufrir variaciones con respecto a ediciones anteriores, descensos de un 9,7 y un 3,7% respectivamente.

la influencia de
la conciliación
en **la
reputación** se
mantiene con
respecto a
ediciones
anteriores

3. Construyendo el índice efr18

En este apartado, se procede a tratar y gestionar la información en bruto presentada en el apartado anterior, de forma que, podamos elaborar y utilizar un valor cuantitativo global o consolidado en base 100, para lo cual ha sido necesario definir una serie de criterios de cálculo y conversión que se explican con mayor detalle en el apartado 3.2 Metodología.

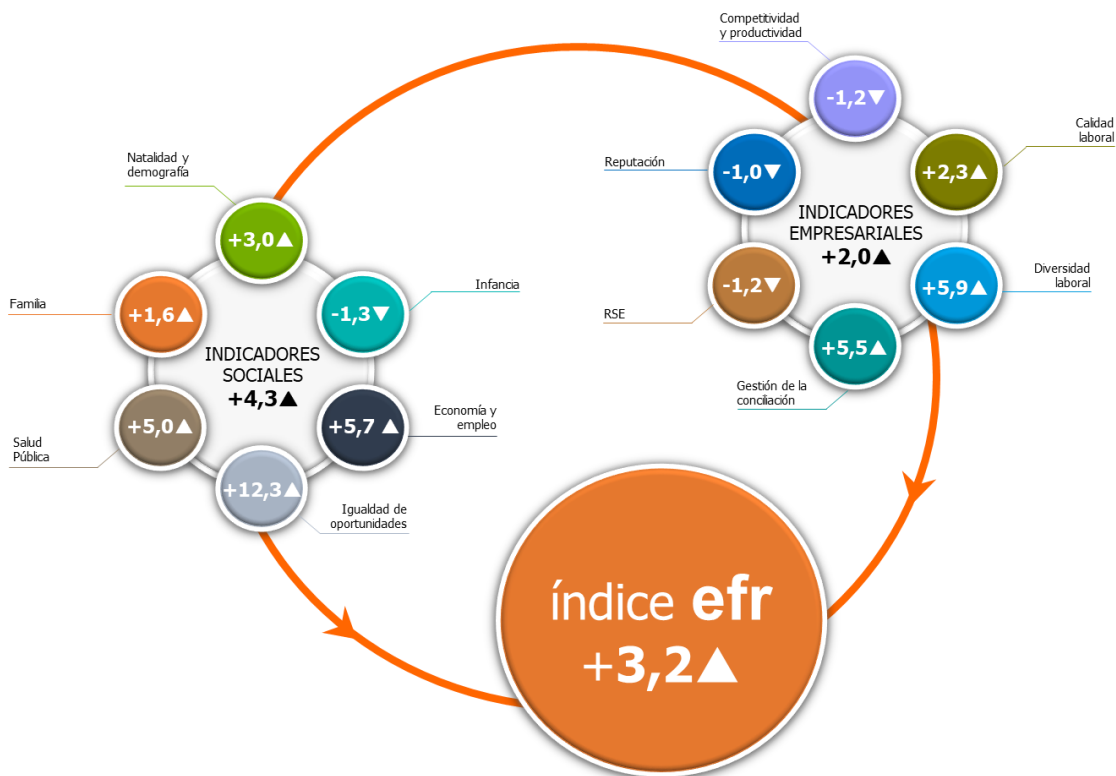


Esto nos permitirá, analizar la evolución de una forma más gráfica a la vez que, consolidar la información a través de la agregación en sólo unos pocos supraindicadores y finalmente, en un solo dato, el **índice efr**.

3.1. Conclusiones acerca del índice efr18

El índice efr ha experimentado una mejora de 3,2 puntos básicos hasta situarse en 105,4 en el período 2015 – 2017

En el gráfico siguiente puede observarse el detalle de la evolución de, **índice**, **subíndice**, **supraindicadores** e **indicadores** que conforman el **Índice efr**. Los que figuran con signo positivo y con una flecha hacia arriba, indican ascensos o mejoras en el indicador y los que figuran con signo negativo y con una flecha hacia abajo, indican descensos o empeoramientos en el indicador.



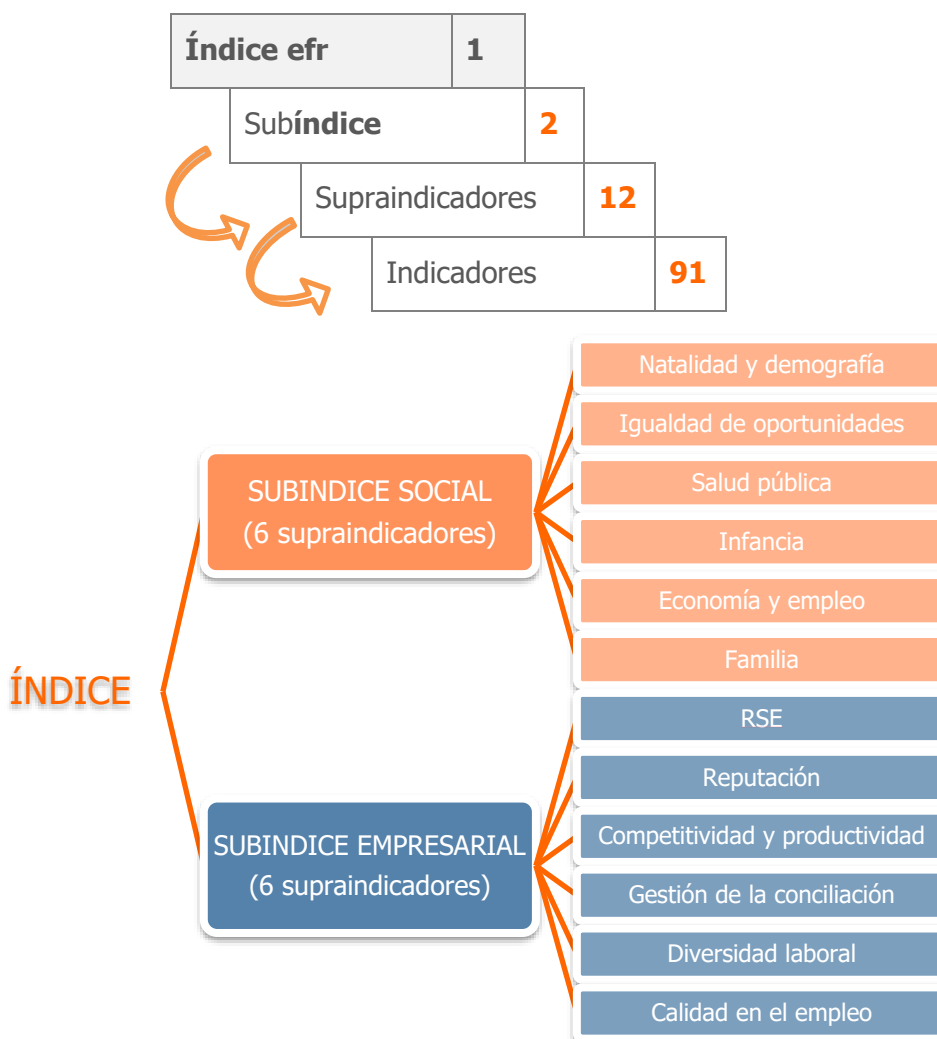
Analizamos a continuación los resultados obtenidos con respecto a la evolución de cada **subíndice**, **supraindicador** e **indicador** correspondiente.

Las gráficas posteriores indican evolución, si bien es preciso tener en cuenta que existen indicadores cuyo incremento impacta negativamente en el **índice efr** y el estado de la conciliación y viceversa. En el anexo 5.1 de este documento figura el sentido de esta relación causa-efecto.

3.2. Metodología

3.2.1. Estructura

La estructura metodológica sobre la que se asienta el Barómetro de la Conciliación - **Índice efr** se establece a partir del trabajo realizado en el anterior informe por un importante Grupo de Expertos en materia social y empresarial, quedando definida de la siguiente manera:



Cada subíndice (2) se despliega en 6 supraindicadores (12 en total), que a su vez se agrupan en 91 indicadores distintos, como se puede observar en detalle en la Tabla Indicadores en el Anexo 6, apartado 1.

La identificación y selección de indicadores y supraindicadores ha sido llevada a cabo por el equipo de trabajo en base, fundamentalmente, a su experiencia en el ámbito de la conciliación y su gestión, habiéndose no obstante sometido a consideración del Grupo de Expertos.

3.2.2. Pesos y ponderaciones

Para determinar la importancia relativa o peso de los diferentes indicadores y supraindicadores en la conformación final del **índice efr**, se han mantenido los criterios cuantitativos y cualitativos aportados por el Grupo de Expertos en la primera edición del primer barómetro de la conciliación, salvo en el **supraindicador de familia** que se ha modificado por la incorporación de un nuevo indicador, y en el de **igualdad de oportunidades**, que ha variado su composición, una vez consultados a los expertos. En este caso, hacer más equitativo el peso de los indicadores sobre los tres grupos de interés que se analizan. En ambos supraindicadores y, de cara a mantener la trazabilidad de la información, se han recalculado los supraindicadores de la anterior edición del barómetro con los nuevos pesos asignados.

1. Asignación del peso a cada subíndice

El peso relativo asignado a cada sub**índice** se obtuvo de una encuesta a un panel de expertos, así como a través de la opinión registrada en una consulta en redes sociales (161 respuestas en 2017).

En concreto, se obtuvo la participación de

- **Entidades efr:** a las que se les consultó en varios foros o encuentros realizados por **Fundación Másfamilia**, a lo largo de todo el año 2017 (más de 80 participantes).
- **Profesionales y expertos** de diferentes ámbitos relacionados con Fundación Masfamilia y la conciliación.
- **Sociedades en general**, a través de Social Media

2. Asignación del peso a cada supraindicador.

Para la asignación del peso relativo a cada supraindicador, se elaboró y divulgó el mencionado cuestionario al que hemos aludido en el apartado anterior, con el mismo tipo de participación y metodología.

3. Determinación del peso que tendrá cada Indicador

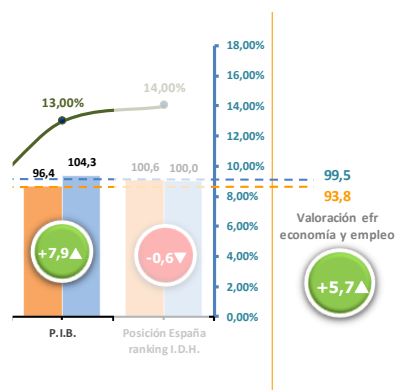
Cada supraindicador (12) está compuesto por distintos indicadores (91), cuyo peso ha quedado establecido en función de distintos criterios, asignados por el equipo de trabajo y que se presentan en el anexo a este documento (ver Anexo 6 apartado 2).

3.2.3. Metodología de cálculo

1. Cálculo del valor asignado a cada indicador

Teniendo en cuenta que el punto de partida para cada indicador es el valor que tenía en el año 2008, y que este valor inicial o, de salida, fue de 100 puntos; calculamos el valor actual en esta edición, teniendo en cuenta la variación que experimenta respecto al valor 2008.

Con el siguiente ejemplo, ilustramos la metodología de cálculo seguida para los distintos indicadores: **Indicador de PIB** –dentro del supraindicador economía y empleo- tenía un valor de 1.116.207 millones de € en 2008 (valor 100), y en esta edición 2018 alcanza el valor de 1.163662 millones de €. La diferencia entre ambos valores refleja una variación de 47.455 millones de €, que representan un crecimiento del 4,3% respecto a 2008. Por lo tanto, el valor en puntos de este año para este indicador será de 104,3 (sumamos 4,3 puntos al valor 100 inicial).



Pero, para calcular el crecimiento en puntos base 100 de este indicador, lo comparamos con el valor de la edición anterior del barómetro, (96,4 puntos), y la diferencia 7,9 puntos, es el incremento que experimenta este indicador y así se señala en el círculo.

Por último, el valor del 13,00 % que aparece en la parte superior, indica el peso relativo o ponderación de este indicador en el supraindicador correspondiente.

2. Determinación la influencia positiva o negativa que presenta la evolución de cada indicador con respecto a conciliación y al Índice efr.

Tal y como se explicó en el anterior barómetro, se analizó, de forma individual, para cada indicador si éste influía de forma directa o inversamente proporcional en el **Índice efr**. Es decir, si por ejemplo su crecimiento positivo en el periodo elegido influye mejorando o empeorando la conciliación, ya que existen indicadores que se comportan de las dos formas.

3. Criterio de corrección.

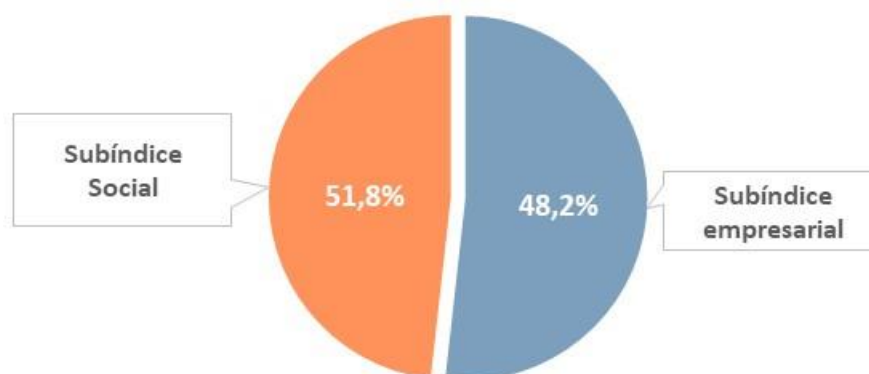
Algunos indicadores y por razones diferentes, muestran evoluciones positivas o negativas muy elevadas que podrían llegar a distorsionar el cálculo del supraindicador correspondiente y con ello, finalmente el **Índice efr**. Estas evoluciones pueden eclipsar las de otros indicadores, por lo que se decidió "limitar" su evolución y con ello su impacto.

El criterio general es limitar la evolución tanto positiva como negativa a un máximo de 3 veces la media obtenida del resto de indicadores que lo acompañan en la conformación del supraindicador.

Estas correcciones son indicadas a lo largo del presente documento, y han sido observadas y comprobadas en el proceso de verificación realizado por AENOR.

4. Conformación final del Índice efr

En este año hemos modificado la metodología de cálculo final del **índice efr**, suprimiendo dentro del mismo el cálculo de factor de percepción subjetiva de la ciudadanía, y dejando para la conformación final del **Índice efr** los dos subíndices (social y empresarial) con los pesos que aparecen en la siguiente gráfica:



De cara a la trazabilidad de la información del **índice efr** respecto de esta edición del barómetro, hemos recalculado el valor anterior teniendo en cuenta estas nuevas ponderaciones para facilitar su comparación.

En este informe se ha mantenido el criterio obtenido a través de la participación de expertos y de la ciudadanía en general -social media-, y que aparecía en el anterior informe del barómetro, de sobreponderar el subíndice social sobre el empresarial (3,6 puntos básicos).

En cuanto a la percepción de la ciudadanía, no hemos querido perder esta valiosa información subjetiva. En el apartado 4, es considerada y evaluada para extraer valiosas conclusiones al respecto.

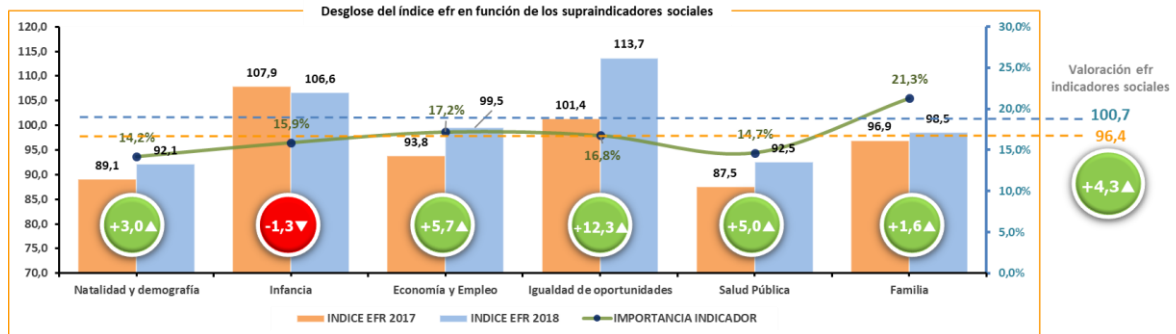
3.2.4. Verificación

Al objeto de dotar al proceso (metodología y cálculo) de una mayor transparencia y rigor, se incorporó un proceso de verificación realizado por una entidad independiente y de reconocido prestigio, AENOR, cuyo resultado final se muestra más abajo.



Cualquier persona interesada podrá solicitar una copia del Informe completo de verificación, incluyendo observaciones y recomendaciones indicando: *Informe de verificación, Barómetro de la Conciliación 2018 a la dirección electrónica barometroconciliacion.org.*

3.3. Resultados subíndice social

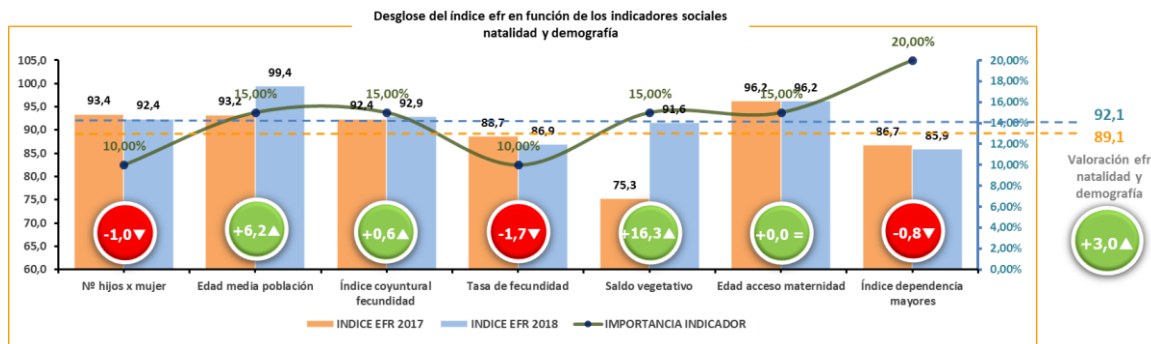


Este gráfico representa el conjunto de supraindicadores que estructuran el subíndice **social** y la ponderación que tienen en el mismo. En un primer análisis puede extraerse que se produce una importante mejora con respecto a la situación del anterior barómetro en 4,3 puntos.

Todos los supraindicadores se incrementan una media de 5,5 puntos, salvo el supraindicador de Infancia que empeora 1,3 puntos. Son especialmente significativas las mejoras de 12,3 puntos en Igualdad de Oportunidades, de 5,7 puntos en el indicador de Economía y Empleo, de 5,0 puntos en Salud Pública, de 3,0 puntos en Natalidad y Demografía y de 1,6 puntos en Familia.

A continuación, presentamos el detalle de cada supraindicador social.

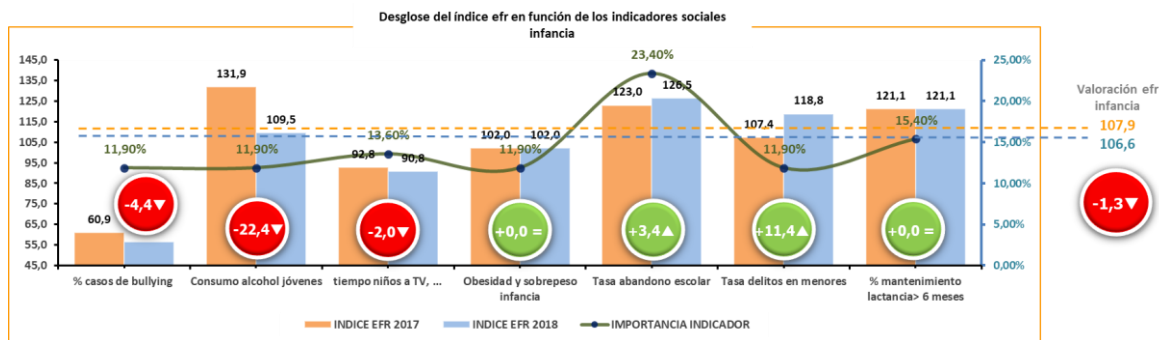
Supraindicador: **Natalidad y Demografía**



Se produce un crecimiento del supraindicador **natalidad y demografía** de **3,0 puntos** sobre los datos del anterior barómetro. Sorprende el crecimiento de este supraindicador, después de la caída de 10,9 puntos que experimentó en el anterior barómetro y de la coyuntura demográfica de nuestro país. Aunque todos los indicadores están a un nivel inferior al de partida del primer barómetro -100 puntos-, algunos han experimentado una ligera mejoría respecto al anterior barómetro, como es el caso del **índice** coyuntural de fecundidad y el saldo vegetativo. El desglose de los datos sería el siguiente:

- La disminución del Número de hijos por mujer se sitúa a un nivel similar, aunque un poco peor, al anterior barómetro, con un impacto negativo de - 1,0 puntos en este indicador.
- La edad media de la población se sitúa a un nivel similar al de partida 42,96 años, por lo que produce un impacto positivo de +6,2 puntos.
- El incremento del **Índice** coyuntural de la fecundidad que ha pasado de 1,33 a 1,34, ha generado un impacto positivo de 0,6 puntos en este indicador.
- Se reduce a su vez el número de nacimientos por mujer en edad fértil -tasa de fecundidad- en -1,7 puntos.
- El incremento del Saldo Vegetativo de 16,3 puntos, se produce al mejorar el último dato de saldo vegetativo que ha sido positivo respecto al saldo negativo del anterior barómetro. La variación de este dato se ha limitado a 3 veces la media de la variación del resto de los indicadores, pues su aumento porcentual se situaba muy por encima del 100%.
- Se retrasa la edad de acceso a la maternidad de los 31,9 a los 32 años, pero no produce impacto en este indicador que se queda igual 0,0 puntos.
- El **índice** de dependencia de los mayores (proporción existente entre la población dependiente y la activa) empeora -0,8 puntos al aumentar la proporción de población dependiente.

Supraindicador: Infancia

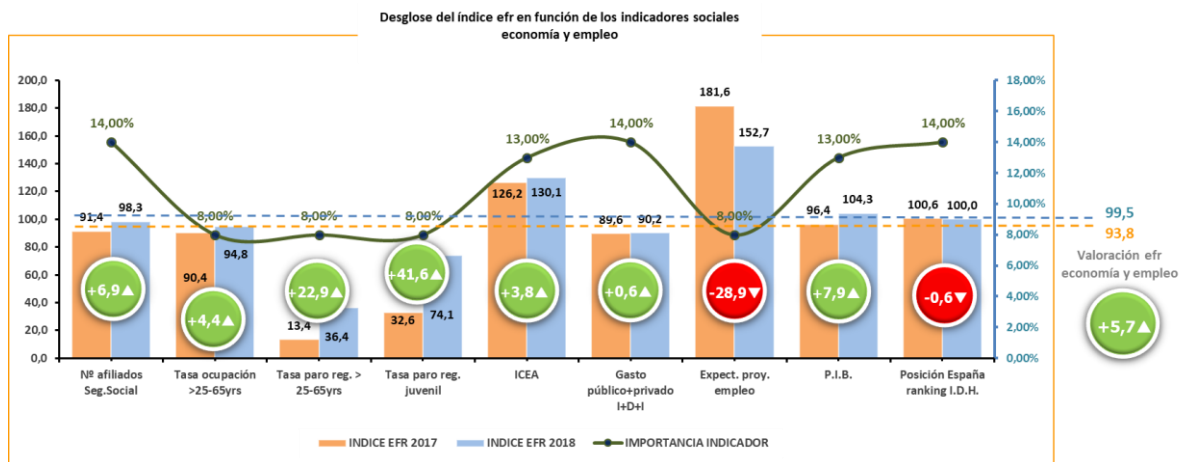


Los datos disponibles sobre **infancia** presentan una **reducción** en su evolución de -1,3 puntos –en el anterior barómetro creció 7,9 puntos -. Esta disminución se produce por el empeoramiento de los indicadores: consumo de alcohol entre los jóvenes, % casos de bullying y del tiempo que dedican los niños al consumo de TV,... A pesar de esta reducción, la situación es mejor que los datos de partida de 2008. El desglose de los indicadores sería el siguiente:

- Los casos de bullying (denuncia formal): Muestran un muy significativo incremento precisando de la aplicación del criterio de corrección hasta - 4,4 puntos en impacto final negativo. Sin duda creemos que existe todavía un efecto “llamada” sobre este fenómeno que consideramos se irá estabilizando en próximos años donde no requerirá de correcciones.
- El consumo de alcohol se ha incrementado respecto a los datos del anterior barómetro, provocando una reducción del indicador de - 22,4 puntos.
- El tiempo que los niños dedican a la TV¹, videojuegos, etc. se ha incrementado de las 2,15 a las 2,44 horas por día, lo que produce un impacto negativo en este indicador de -2,0 puntos.
- La reducción de la tasa de abandono escolar, del 19,9% al 19,3%, mejora este indicador en 3,4 puntos.
- Han descendido también los delitos cometidos por menores un 12,3%, que permite la mejora de este indicador en 11,4 puntos.
- No se han producido variaciones en los indicadores de sobrepeso y obesidad en la infancia y de porcentaje de niños alimentados con lactancia materna más allá de los 6 meses, al no existir datos para el período analizado.

¹ En el presente informe, se contempla solo Televisión, si bien, se considera incluir videojuegos e internet por el interés a futuro del indicador.

Supraindicador: **Economía y Empleo**



Este supraindicador de **economía y empleo** muestra un importante **crecimiento** en este período de 5,7 puntos, llegando este año a los 99,5 puntos, muy cercano al punto de partida de 2008. En este barómetro se han recalculado alguno de los indicadores sobre los que teníamos datos provisionales, por lo que el valor de partida se ha modificado de 94,9 a 93,8 puntos.

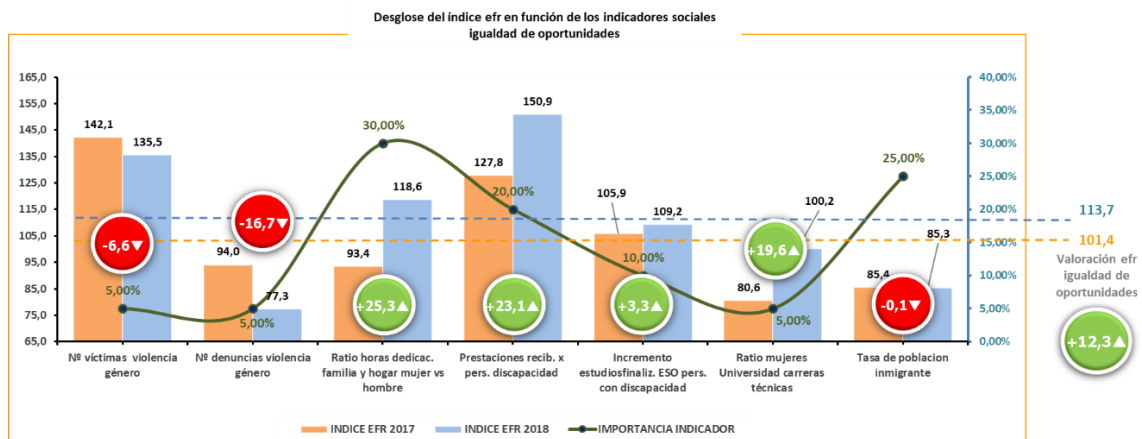
De los 9 indicadores 7 mejoran una media de 12,5 puntos y reflejan la mejora que la economía ha tenido en este período de estudio. El desglose es el siguiente:

- El número de afiliados a la seguridad social crece, con un impacto en este indicador de 6,9 puntos situándolo a un nivel de 98,3 puntos, muy cercano al punto de partida de 2008.
- La tasa de ocupación de mayores de 25 a 65 años mejora en 4,4 puntos, situando el indicador al nivel de 94,8 puntos.
- La tasa de paro registrado mejora de forma muy significativa recuperando 22,9 puntos, hasta el nivel de 36,4 puntos, todavía muy alejado del punto de partida del primer barómetro.
- La tasa de paro Juvenil experimenta una mejora superior a la tasa de paro registrado, 41,6 puntos, hasta llegar a 74,1 puntos.
- El ICEA (Indicador de Confianza Empresarial), que mide cómo consideran los empresarios/gestores que marcha su negocio, ha crecido en 3,8 puntos respecto al anterior barómetro, situándose más de 30 puntos respecto a la situación inicial.
- La inversión pública en I+D+i se ha incrementado en 0,6 puntos. Cabe reseñar que todavía no se han alcanzado los niveles iniciales previos al primer estudio en 9,8 puntos por lo que este indicador tiene un valor de 90,2 para este período.
- La Expectativa de proyección de empleo (porcentaje de directivos que esperan aumentar la contratación versus los que piensan que habrá que reducirla), refleja un impacto negativo de - 28,9 puntos, ya que hemos tenido una variación muy superior al 100% respecto a los valores iniciales del primer barómetro -cabe recordar que el

valor de partida de este indicador era negativo en el primer barómetro - y hemos topado la variación en 3 veces la media del resto de los indicadores. Este indicador se sitúa en 152,7 puntos por encima del valor 100 de partida del primer barómetro.

- El PIB ha vuelto a mejorar este año situándose por encima del valor inicial del primer estudio, lo que implica un aumento del indicador en 7,9 puntos.
- El Posicionamiento de España en el **Índice** de Desarrollo Humano de la ONU (IDH), cae ligeramente respecto al valor del anterior barómetro en 0,6 puntos,

Supraindicador: **Igualdad de Oportunidades**



Los indicadores que hacen referencia a la **Igualdad de Oportunidades** reflejan una importante **mejora** en el Supraindicador de 12,3 puntos (el anterior barómetro reflejaba un aumento de 6,2 puntos en este apartado), con importantes mejoras en 4 indicadores –con un promedio de mejora de 17,8 puntos- y disminución de tres indicadores –con un promedio de reducción de 7,8 puntos- los relativos a violencia de género y población inmigrante.

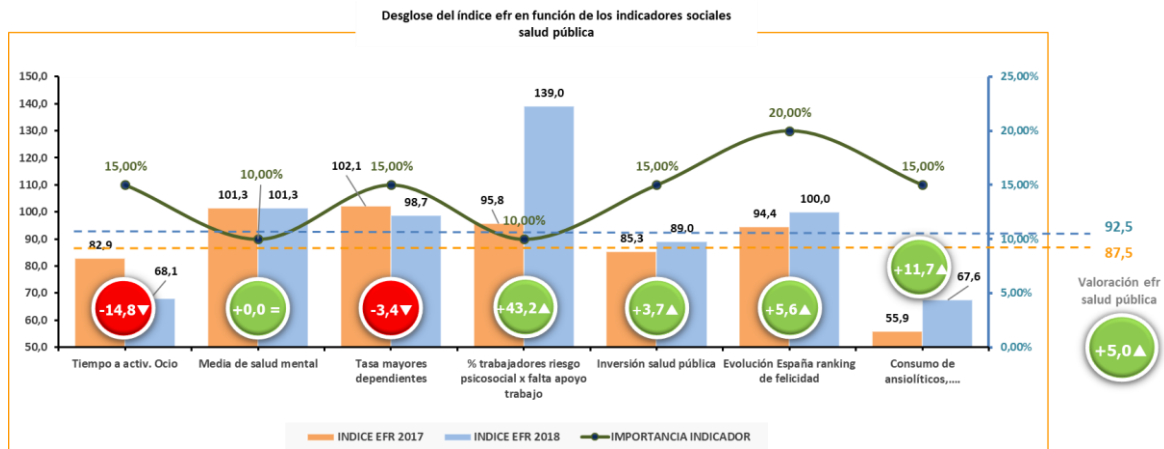
En este barómetro se ha procedido a reevaluar el peso de cada uno de los 3 grupos de indicadores que componen este supraindicador (los relativos a discapacidad -30%- , los de género -15%- , el de familia -30%- y el de población inmigrante -25%-), por lo que se ha recalculado el dato inicial de este barómetro con estos nuevos pesos pasando de 106,2 puntos del anterior barómetro a 101,4 puntos de este barómetro, y así poder hacer un análisis consistente de este supraindicador.

El detalle de los indicadores es el siguiente:

- En este barómetro podemos constatar el incremento del número de víctimas por violencia de género, que reduce este indicador en 6,6 puntos, y el incremento de denuncias por violencia de género, que reduce este indicador en 16,7 puntos. En estos momentos no podemos distinguir si este incremento se produce por una peor situación, o por el foco que se ha puesto por parte de las autoridades para erradicar este tipo de violencia y que permite visibilizar mejor el problema.
- La ratio de horas de dedicación a la familia y hogar mujer versus hombre, muestra una mayor corresponsabilidad de los hombres en estas tareas, ya que la estadística muestra un incremento del tiempo que dedican los hombres a estas tareas. Este aumento, es un buen dato que creemos que tiene una gran correlación con la conciliación y que impacta en este indicador con un incremento de 25,3 puntos.
- Con respecto a la discapacidad, han aumentado tanto las prestaciones que se perciben, como las personas con discapacidad que una vez finalizados los estudios obligatorios de la ESO continúan sus estudios. El crecimiento en estos indicadores es de 23,1 puntos y 3,3 puntos respectivamente.

- La ratio de mujeres en la universidad cursando carreras técnicas se ha incrementado en este estudio. Sorprende este incremento que incrementa 19,6 puntos este indicador y lo sitúa en el nivel del año 2008, ya que el año pasado se había producido una reducción de 19,4 puntos. En los próximos observatorios podremos verificar si es un cambio de tendencia o sólo un efecto coyuntural.
- El indicador relativo a la población inmigrante se ha recalculado para el año de partida con los datos actualizados del INE, de tal manera que en el primer barómetro la reducción sería de 14,6 puntos dejando ese indicador en 85,4, y en este año se produciría una nueva disminución que impacta en el indicador en una reducción de 0,1 puntos. La población inmigrante llega al 9,5% en 2017.

Supraindicador: Salud Pública

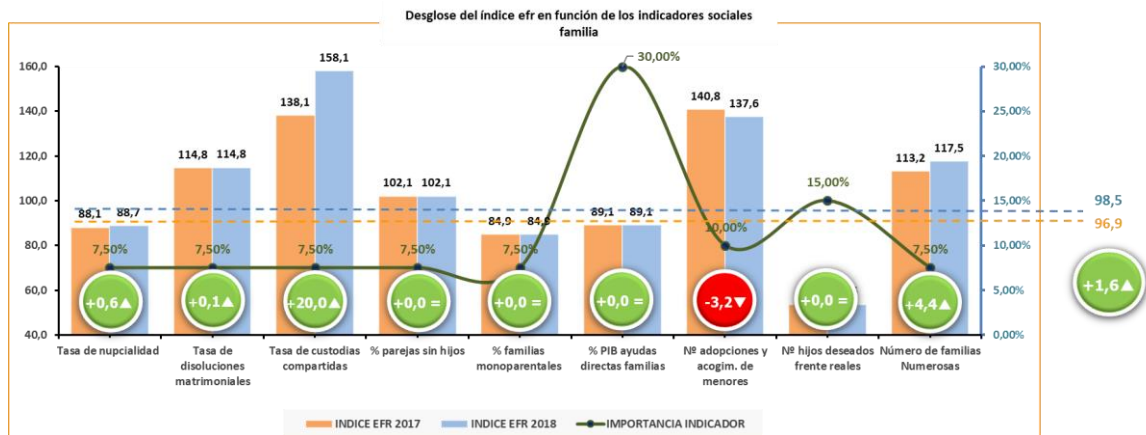


También en este supraindicador de **salud pública** se produce una importante **mejora** de un 5,7% que produce un incremento de 5 puntos. Como se puede observar en el gráfico, de los siete indicadores mejoran cinco de ellos, con una media de mejora de 12,8 puntos y empeoran dos con una media de -9,1 puntos. El detalle de los indicadores que lo componen es:

- Los españoles volvemos a reducir el tiempo que dedicamos a actividades de ocio y diversión, llegando a una reducción desde 2008 del 31,9%. La disminución de este indicador es de -14,8 puntos. Parece que la recuperación económica todavía no se refleja en este indicador que refleja una mejoría en las condiciones de vida.
- La media de salud mental adulta, permanece constante al no haberse publicado una actualización de este dato.
- La tasa de mayores dependientes tiene un impacto negativo de -3,4 puntos en este indicador.
- Sin embargo, los trabajadores en riesgo psicosocial en el trabajo se han reducido de forma muy significativa respecto al anterior barómetro, impactando de forma positiva en 43,2 puntos este indicador. Hemos tenido que ajustar el resultado de este indicador en un máximo de 3 veces la media de la variación del resto de los indicadores de salud pública, para evitar que este valor nos distorsione el supraindicador. Este indicador se va a evaluar para futuros barómetros, ya que la información extraída en esta ocasión de las estadísticas oficiales parece no tener el mismo criterio que la que se calculó en el anterior.
- La inversión en salud pública y seguridad social ha mejorado con un incremento del indicador a 89,0 puntos –mejora de 3,7 puntos-, aproximándose a los valores de inicio del primer barómetro.
- En el ranking de felicidad que elabora la ONU, volvemos a la posición inicial que teníamos en el primer estudio, por lo que el indicador vuelve al valor 100 y se produce una mejora este año de 5,6 puntos.

- Se ha producido una reducción del consumo de ansiolíticos, opioides y antidepresivos respecto a los valores finales del anterior barómetro, por lo que se mejora en este indicador en 11,7 puntos. Siendo una mejora muy importante, el valor de este indicador se sitúa en 67,6 puntos, todavía muy lejos del valor de partida 100 del año 2008.

Supraindicador: Familia

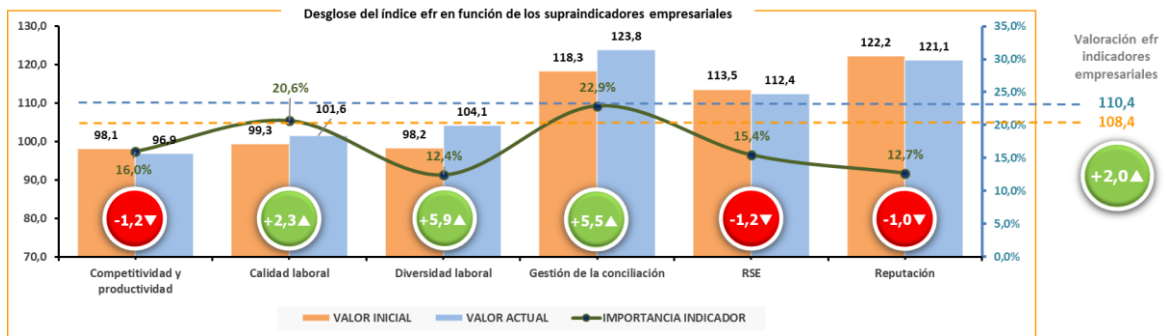


En relación a la **familia** se ha producido una **mejora** de la situación de 1,6 puntos, por lo que parece que se empieza a revertir la disminución de 2,5 puntos del anterior barómetro. Hay cuatro indicadores que no muestran cambios -%parejas sin hijos, % familias monoparentales, %PIB ayudas directas a familias y número de hijos deseados frente a reales-, uno que disminuye y cuatro que aumentan una media de 6,3 puntos. En este barómetro se han recalculado alguno de los indicadores sobre los que teníamos datos provisionales, por lo que el valor de partida se ha modificado de 90,3 a 96,9 puntos.

El desglose de los que tienen variación es el siguiente:

- Se ha producido un mínimo aumento de la tasa de nupcialidad que mejora este indicador en 0,6 puntos.
- También se ha reducido levemente la tasa de disoluciones matrimoniales, por lo que se produce una leve mejora de 0,1 puntos en este indicador que llega al valor 114,8.
- La tasa de custodias compartidas vuelve a crecer en este barómetro hasta los 158,1 puntos, siendo el incremento de este indicador de 20,0 puntos.
- El número de adopciones y acogimientos ha frenado su evolución positiva, registrando en este barómetro una reducción del 2,2%, esta variación impacta de forma negativa en -3,2 puntos quedando este indicador con el valor 137,6.
- En este barómetro se ha incorporado un nuevo indicador: número de familias numerosas. De cara a realizar la trazabilidad de la evolución de este dato se calculó la evolución de 2008 a 2015, que supuso una mejora de 13,2%, siendo el valor inicial para este indicador en este barómetro de 113,2. En este estudio hemos constatado un nuevo incremento en el número de familias numerosas de 4,4 puntos en este indicador, hasta llegar al nivel de 117,5 puntos.

3.4. Resultados subíndice empresarial



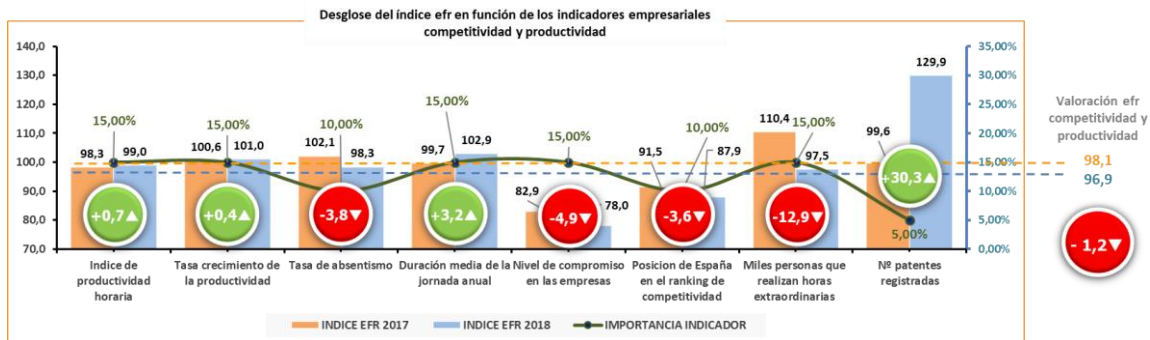
Este gráfico representa el conjunto de supraindicadores que estructuran el subíndice empresarial y la ponderación que tienen en el mismo.

A diferencia de lo que sucede con el Subíndice Social, **se modera el crecimiento de este indicador -2,0 puntos-** frente al crecimiento del período anterior de 10,2 puntos.

De los 6 indicadores es mayor el impacto de los 3 que crecen sobre los 3 que decrecen. Son especialmente significativos los incrementos de 5,9 puntos de diversidad laboral, los 5,5 puntos de gestión de la conciliación y la reducción de 1,2 puntos del indicador de RSE y del indicador de Competitividad y productividad.

A continuación, presentamos el detalle de cada supraindicador empresarial.

Supraindicador: **Competitividad y productividad**



Este gráfico muestra los indicadores de la **competitividad y productividad** en España. En este barómetro se ha experimentado una **evolución negativa de -1,2 puntos**, cambiando la tendencia positiva del anterior barómetro donde se incrementó 0,9 puntos. De entre todos los indicadores destacan el crecimiento del número de patentes, con 30,3 puntos de mejora y la disminución de 12,9 puntos del indicador de personas que realizan horas extraordinarias y la disminución de 4,9 puntos en el indicador del nivel de compromiso en las empresas.

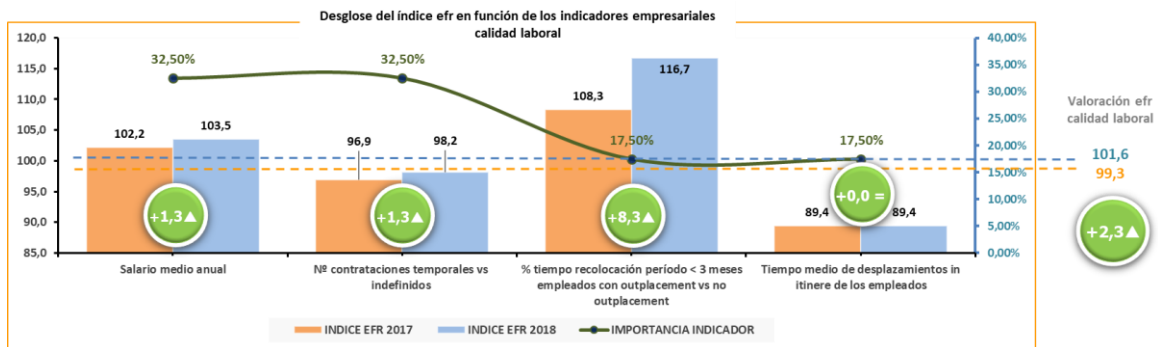
En este barómetro se han recalculado los indicadores de duración media de la jornada anual y posición de España en el ranking de competitividad, sobre los que teníamos datos provisionales, por lo que el valor de partida de este supraindicador se ha modificado de 100,9 a 98,1 puntos.

El detalle de los indicadores es el siguiente:

- El **índice** de productividad horaria ha mejorado aportando un crecimiento a este indicador de 0,7 puntos y situándolo a 99 puntos -un nivel similar a los 100 puntos de 2008-
- La tasa de crecimiento de la productividad también mejora ligeramente en 0,4 puntos.
- Empeora la tasa de absentismo con un aporte negativo de -3,8 puntos, perdiendo toda la mejora del período anterior -de 2,1 puntos-.
- La duración de la jornada media anual se ha vuelto a reducir nuevamente en el período de referencia, afectando de forma positiva al indicador en 3,2 puntos llegando al nivel 102,9 puntos.
- Disminuye el nivel de compromiso de las plantillas en la empresa en -4,9 puntos.
- España ha perdido un puesto en el ranking de competitividad lo que supone importante impacto negativo de - 3,6 puntos.

- El número de horas extras que realizan los españoles medido en miles de personas que realizan horas extraordinarias, aumenta de forma considerable lo que hace disminuir este indicador en -12,9 puntos, y perder toda la ganancia del anterior barómetro quedando en 97,5 puntos.
- Se incrementa el número de patentes en España en comparación con el momento anterior lo que implica un importante crecimiento de este indicador en 30,3 puntos.

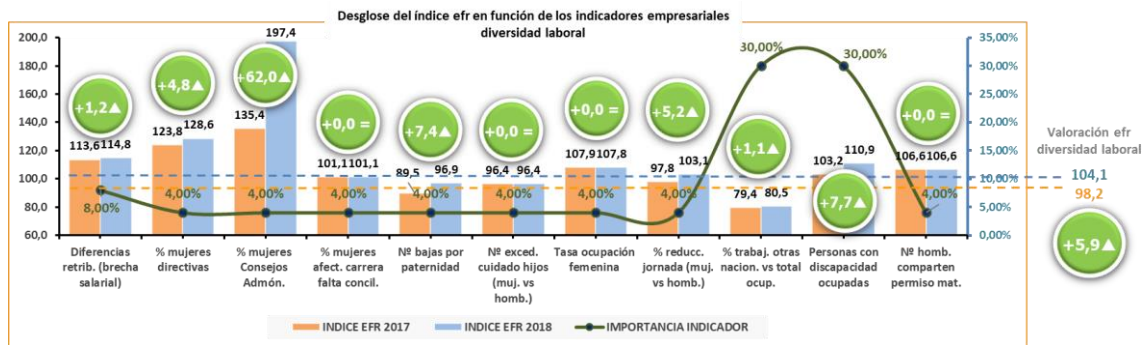
Supraindicador: *Calidad Laboral*



Este supraindicador, **crece** de forma significativa en el periodo (aumenta 2,3 puntos) superando el punto de partida de 2008. Los indicadores que lo conforman han experimentado la siguiente evolución:

- El salario medio anual ha experimentado un ligero incremento con un impacto positivo en este indicador de 1,3 puntos.
- En España ha disminuido el número de contrataciones temporales frente a la contratación indefinida por lo que este indicador mejora en 1,3 puntos.
- También se ha incrementado el número de personas que han encontrado un trabajo en tiempo inferior a tres meses, tras la desvinculación de su empresa, mejorando este indicador en 8,3 puntos.
- No hay modificación de datos en el indicador del tiempo que empleamos en nuestros desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se mantiene en el valor 89,4.

Supraindicador: **Diversidad laboral**



Este supraindicador se **incrementa** 5,9 puntos en el período de estudio. De los once indicadores que componen el supraindicador de **diversidad laboral**, siete de ellos crecen una media de 12,8 puntos y los cuatro restantes que no varían en este estudio son los de: % mujeres cuya carrera se ha visto afectada por falta de conciliación, Número de excedencias por cuidado de hijos (mujeres vs hombres), Tasa de ocupación femenina y Número de hombres que comparten permiso maternal.

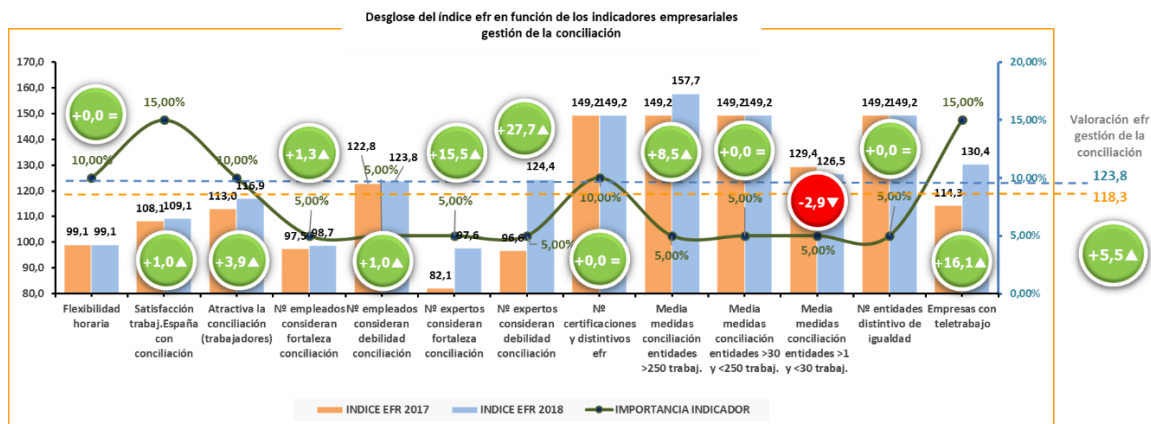
En este barómetro se ha recalculado el indicador de número de hombres que comparten el permiso de maternidad sobre los que teníamos datos provisionales, por lo que el valor de partida de este supraindicador se ha modificado de 99,2 a 98,2 puntos.

La evolución de los indicadores que crecen es la siguiente:

- Disminuye la brecha salarial de género con un impacto positivo de este indicador de 1,2 puntos.
- El porcentaje de mujeres directivas se incrementa en este estudio hasta los 128,6 puntos, creciendo en este barómetro 4,8 puntos.
- El porcentaje de mujeres en Consejos de Administración se mantiene en niveles similares al anterior barómetro. A pesar de esto, se refleja en el valor del indicador un crecimiento de 62,0 puntos ya que este año no se ha aplicado el criterio de corrección que tuvo este indicador en el anterior estudio, que limitó la mejora en un 35,4%.
- El número de bajas por paternidad ha crecido en 7,4 puntos hasta el nivel de 96,9 puntos, muy cercano al nivel de partida del primer estudio.
- El porcentaje de reducción de jornada disfrutadas por las mujeres vs hombres, ha cambiado de tendencia este año: se ha reducido el porcentaje de mujeres respecto a los hombres que han disfrutado de una reducción de jornada para el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores. Esto permite una mejora 5,2 puntos en este indicador.
- El porcentaje de trabajadores de otras nacionalidades frente al total asalariados, ha crecido en este barómetro por lo que este indicador crece en 1,1 puntos.

- La integración laboral de personas con discapacidad ha ascendido también impactando en el indicador en 7,7 puntos.

Supraindicador: Gestión de la Conciliación



De forma general se observa una importante **evolución** de este supraíndice con un incremento de 5,5 puntos. De los trece indicadores, ocho incrementan valores en un promedio de 9,4 puntos, cuatro permanecen constantes y sólo uno disminuye.

En este barómetro se ha recalculado el indicador de empresas con teletrabajo, por lo que el valor de partida de este supraíndice se ha modificado de 123,6 a 118,3 puntos.

El detalle de los indicadores que varían es el siguiente:

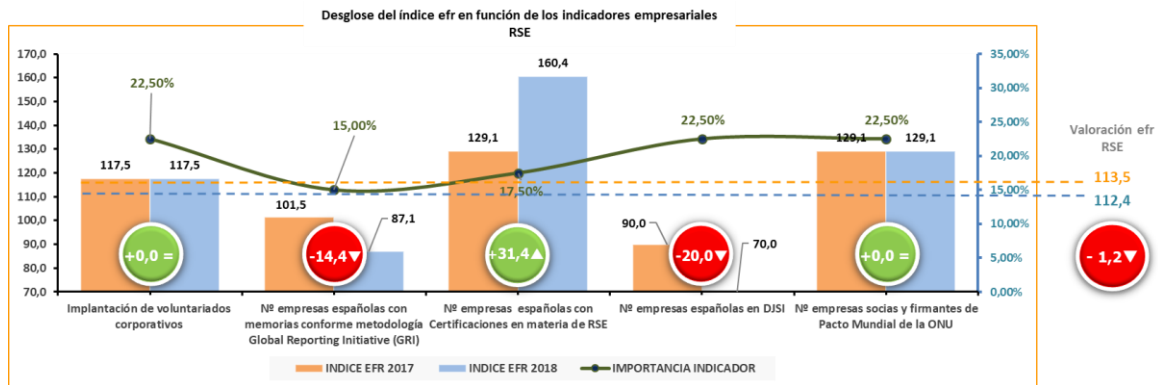
- La percepción que tienen los empleados en general respecto de la conciliación de sus organizaciones mejora con un aumento de 1,0 punto en este indicador.
- También mejora el porcentaje de empleados que consideran un factor atractivo la conciliación a la hora de elegir y permanecer en un empleo, esto supone un aumento de 3,9 puntos.
- Mejora el indicador de número de empleados y de expertos que consideran una fortaleza la conciliación en sus organizaciones, con una mejora de 1,3 puntos y de 15,5 puntos.
- También disminuye el porcentaje de empleados y de expertos que consideran una debilidad la conciliación de sus organizaciones, lo que provocan una mejora en ambos indicadores de 1,0 puntos y de 27,7 puntos respectivamente.
- Durante este intervalo de tiempo el número de empresas con el certificado y distintivo **efr**² se ha incrementado, así como la media de medidas de conciliación en entidades entre 30 y 250 trabajadores y el número de entidades con distintivo de igualdad. En todos estos indicadores aplicamos en el barómetro anterior el criterio de corrección que limitaba a 3 veces la media del resto de indicadores, el incremento de los mismos, por lo que los tres valores partían del valor 149,2 en este barómetro. Cuando hemos calculado la variación de estos indicadores sobre el **índice** 100 del año 2008, se nos producían incrementos superiores al 100%, y al intentar aplicar el mismo criterio del años pasado - limitar el incremento a 3 veces la media del resto

² Certificado y Distintivo efr. Reconocimiento otorgado por Fundación Másfamilia en base a la aplicación y evaluación externa de un modelo de gestión del mismo nombre. (www.masfamilia.org)

de los incrementos de los indicadores- resultaba un indicador de 139,8 (el límite era de un 39,8%) por lo que mostraríamos que unos indicadores que crecen tendrían en el anterior barómetro un valor 149,2 puntos y en este 139,8 puntos, es decir una reducción de 9,4 puntos. Al no ser coherente este criterio hemos aplicado una excepcionalidad, mantener para estos indicadores el valor del anterior barómetro.

- El indicador de la media de medidas de conciliación en empresas de más de 250 trabajadores ha crecido 8,5 puntos para llegar al nivel de 157,7 puntos, mientras que el de las empresas de menos de 30 empleados ha disminuido en -2,9 puntos.
- Se ha incrementado el número de empresas que emplean el teletrabajo como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar creciendo este indicador en 16,1 puntos.

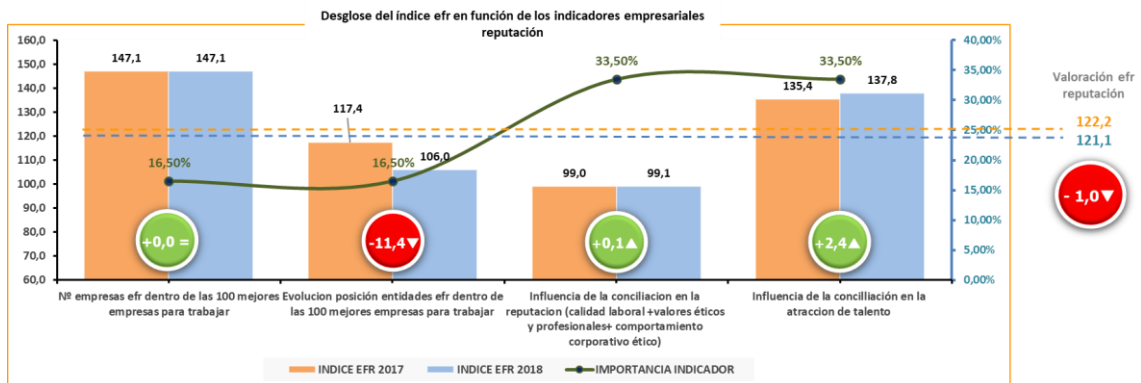
Supraindicador: Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa (RSE)



El supraindicador RSE cambia su tendencia **empeorando -1,2 puntos** basándose en los indicadores siguientes:

- El nivel de voluntariado corporativo se mantiene constante al no tener datos actualizados para este barómetro.
- El número de empresas españolas con memorias conforme a la metodología GRI han disminuido por lo que este indicador se reduce en 14,4 puntos hasta el nivel 87,1.
- El número de empresas españolas con certificaciones en materia de RSE se han incrementado (para lo que se han considerado las certificaciones IQNET SR10, SGE21 y SA 8000), por lo que este indicador se incrementa 31,4 puntos hasta el nivel de 160,4 puntos.
- El número de empresas españolas en el DJSI han disminuido (de 18 a 14 empresas), por lo que este indicador se reduce en -20,0 puntos hasta el nivel 70,0.
- Las adhesiones de firmantes y socios al Pacto Mundial en España se han reducido por un cambio de criterio que ha eliminado muchos firmantes. En este indicador aplicamos en el barómetro anterior el criterio de corrección que limitaba a 3 veces la media del resto de indicadores el incremento del mismo, por lo que este indicador partía del valor 129,1 en este barómetro. Cuando hemos calculado la variación sobre el **índice** 100 del año 2008, se nos producían incrementos superiores al 100%, y al intentar aplicar el mismo criterio del año pasado - limitar el incremento a 3 veces la media del resto de los incrementos de los indicadores- resultaba un indicador de 160,4 (el límite era de un 60,4%) por lo que mostraríamos que este indicador crece 31,3 puntos este año aunque tenga una reducción del 20%. Hemos preferido aplicar el criterio de excepcionalidad que se nombró en el supraindicador de Gestión de la Conciliación, consistente en mantener para el valor del anterior barómetro 129,9 puntos.
- Desciende levemente el nº empresas españolas en el Dow Jones Sustainability (DSJI), lo que supone un descenso de -20 puntos.

Supraindicador: *Reputación Corporativa*



Observamos que el supraindicador de Reputación cambia su tendencia **empeorando -1,0 puntos** con el siguiente detalle de los indicadores que lo componen:

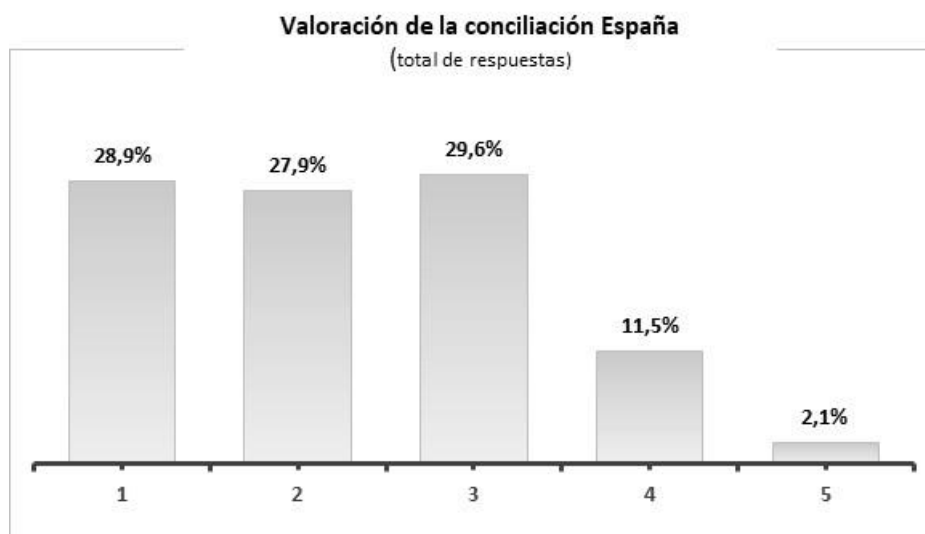
- Dentro del listado de las 100 mejores empresas (MERCO Talento) para trabajar, las empresas con el certificado **efr** se han mantenido en la misma posición que en el pasado barómetro, por lo que no se produce variación en el indicador.
- A su vez, las empresas que están incluidas dentro del mencionado monitor han tenido una evolución menos positiva que en el anterior barómetro, frente a las entidades que no tienen el certificado **efr**, lo que se ha traducido en un retroceso de este indicador de 11,4 puntos
- Se mantiene prácticamente estable la influencia que se observa entre la conciliación y la reputación en las organizaciones que supone un incremento de 0,1 puntos.
- Ha mejorado también 2,4 puntos, y de nuevo utilizando como fuente MERCO, la influencia que tiene la conciliación a la hora de atraer talento en la empresa, lo que implica llegar a los 137,8 puntos en este indicador.

4. Resultados percepción ciudadana

Aunque como se mencionó en el apartado 3.2 Metodología, no se ha incluido en esta edición 2018 la percepción de la ciudadanía para el cálculo del **Índice efr**, vamos a presentar y a analizar a continuación los resultados de la encuesta realizada entre los días 23 de abril y 18 de mayo de 2018, a través de LinkedIn, Twitter, Facebook y que fue compartida tanto con la comunidad **efr** como con el público en general.

Se formuló la siguiente pregunta:

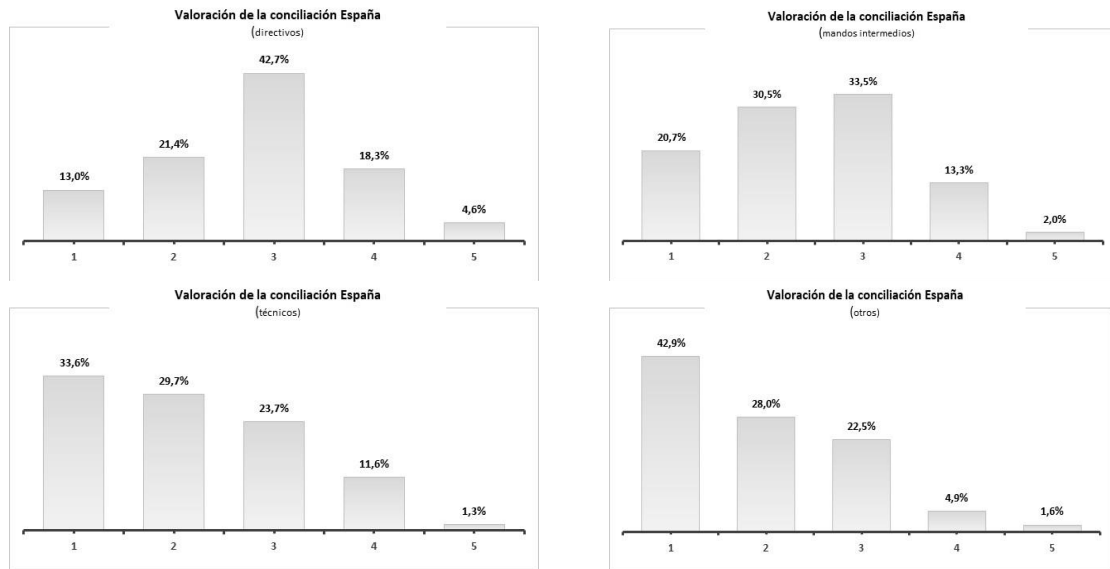
Utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 es la menor puntuación posible -evolución negativa- y 5 la mayor puntuación -evolución positiva-. ¿Considera que el estado de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España, ha evolucionado favorablemente con respecto al año 2016?



Observamos que de forma global, el estado de la conciliación empeora con respecto a la edición anterior, siendo la **mediana** de respuestas **3** y la **media aritmética** **2,3**.

Los valores de esta encuesta respecto a los del anterior barómetro (donde la **mediana** de respuestas estaba en **3** y la **media aritmética** en **2,6**) se reducen y empeoran un 10,6%, que se suma a la anterior reducción registrada en la edición anterior del barómetro de la conciliación y que fue del 14,1. Por tanto, el empeoramiento global desde el inicio "año 2008" ha sido del 24,7.

A continuación, hemos procedido a analizar las respuestas en función de la **categoría profesional** de los encuestados, obteniendo los cuadros adjuntos que nos muestran que esta variable correlaciona con la percepción de la valoración de la conciliación.



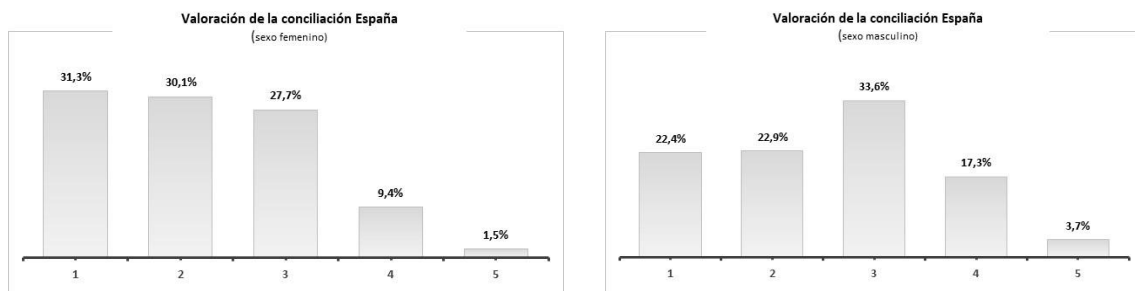
De las cuatro categorías profesionales de la encuesta, la que mejor valora el estado de la conciliación respecto a 2016 es la de directivos/as. Esta percepción empeora a medida que descendemos en las distintas categorías profesionales.

Para los directivos de empresas también se valora peor la conciliación respecto a 2016, aunque mejora un poco la percepción respecto al global (**mediana de 3 y promedio de 2,80**).

Pasa parecido con los mandos intermedios donde también se valora peor la conciliación respecto a 2016, aunque mejora un poco la percepción respecto al global (**mediana de 2 y promedio de 2,45**)

Para los técnicos y otros también se valora peor la conciliación respecto a 2016, aunque empeora un poco la percepción respecto al global (**mediana de 2 y promedio de 2,07 en ambos**).

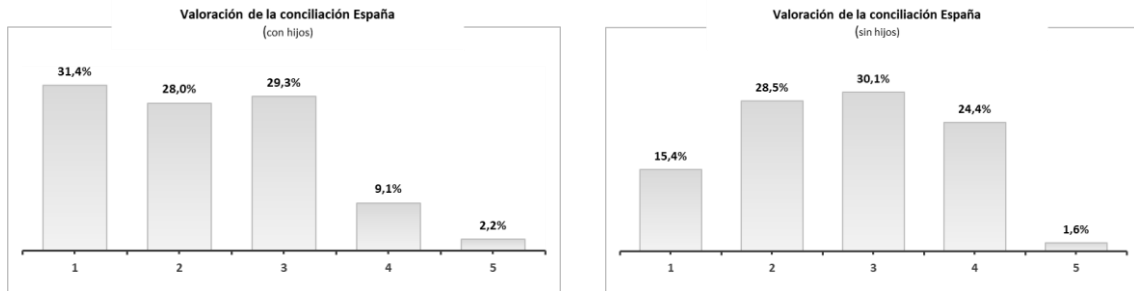
A continuación, hemos procedido a analizar las respuestas en función del **género** de los encuestados, obteniendo los cuadros adjuntos que nos muestran que esta variable también correlaciona con la percepción de la valoración de la conciliación.



De todos los análisis de la encuesta este es el que tiene una mayor dispersión, ya que la valoración del sexo masculino es superior a la valoración global dando un nivel de conciliación en 2017 similar respecto a 2016 (mediana de 3 y promedio de 2,57),

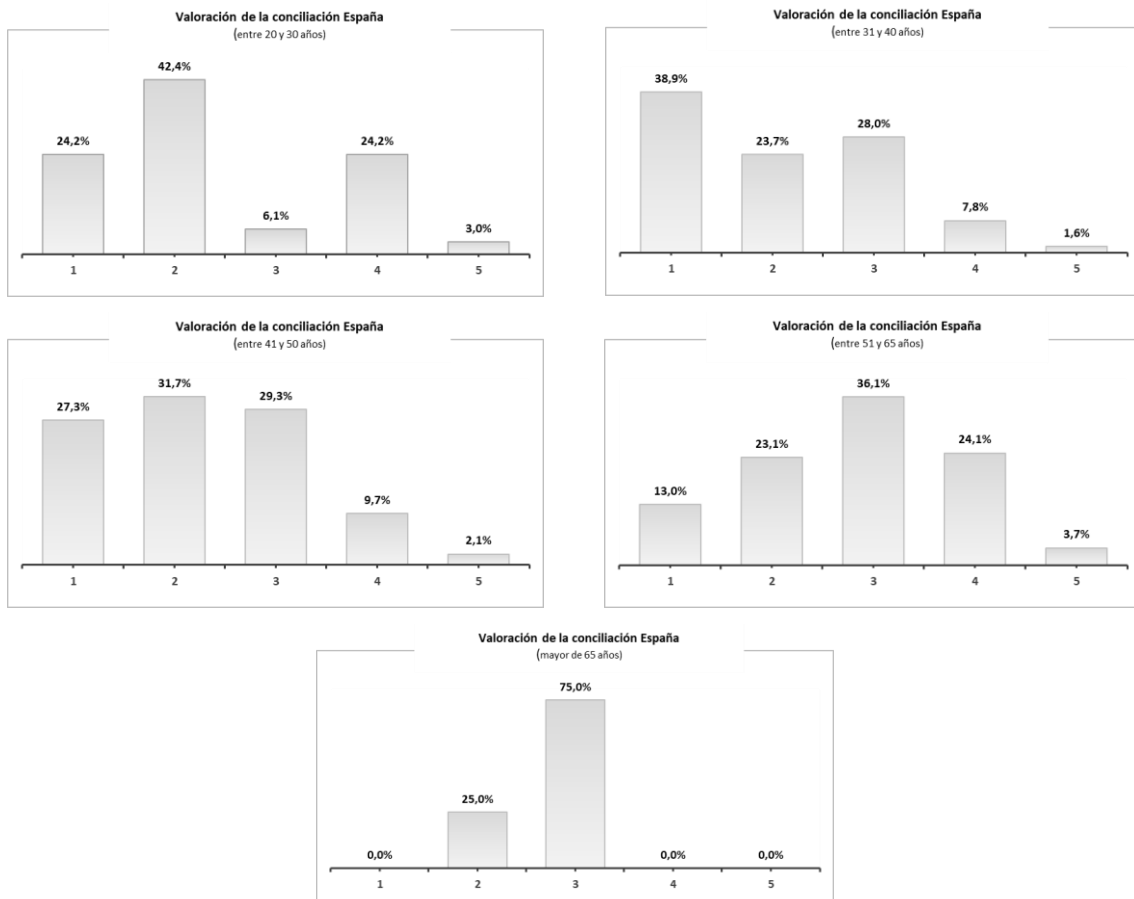
mientras que la valoración del sexo femenino es inferior a la valoración global (mediana de 2 y promedio de 2,19).

A continuación, hemos procedido a analizar las respuestas en función de la variable **hijos**, obteniendo los cuadros adjuntos que nos muestran que esta variable también correlaciona con la percepción de la valoración de la conciliación.



Para las personas que no tienen hijos la conciliación en 2017 es similar a 2016 (mediana de 3 y promedio de 2,68), mientras que los que tienen hijos penalizan la conciliación en 2017 respecto a 2016 con un valor inferior al global (mediana de 2 y promedio de 2,22).

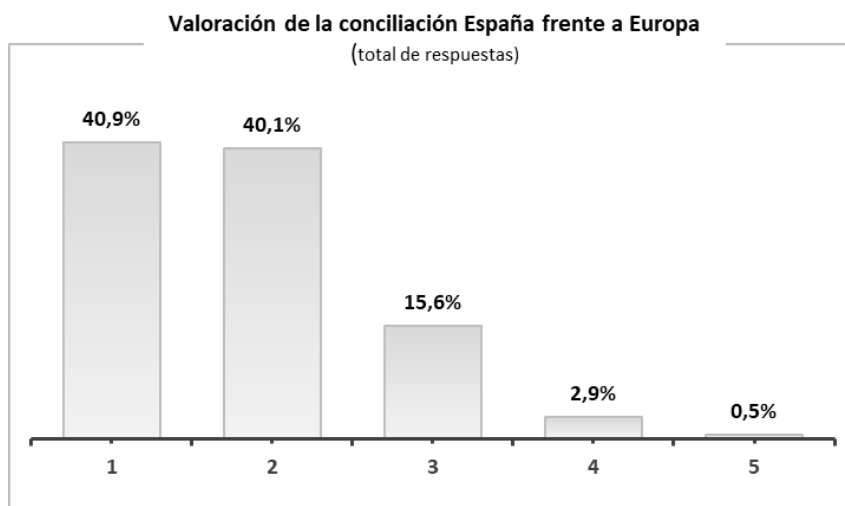
A continuación, hemos procedido a analizar las respuestas en función de la variable **edad**, obteniendo los cuadros adjuntos en los que vemos que esta variable no tiene una correlación clara con la percepción de la valoración de la conciliación.



Del análisis de edades parece extraerse la conclusión de que a medida que se avanza en edad se valora mejor la conciliación, aunque el patrón de edad no parece correlacionar de forma clara

De manera adicional, considero oportuno conocer la opinión de la ciudadanía respecto de la **comparación España vs UE** en materia de conciliación, para lo que se incorporó la siguiente pregunta:

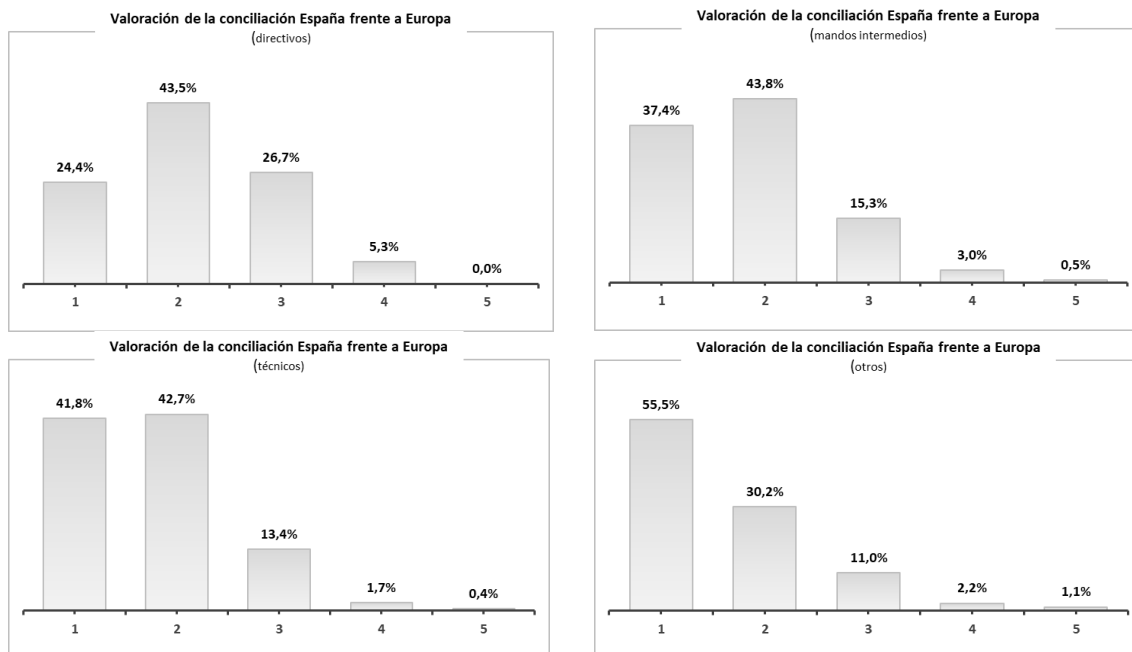
Utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 es la menor puntuación posible y 5 la mejor puntuación ¿cómo considera que se encuentra la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España respecto a la media de los demás países de la Unión Europea?



La percepción global de la conciliación en España respecto a Europa es que es mucho peor, con un 81% de las respuestas en 1 y 2 (mediana de 2 y promedio de 1,82).

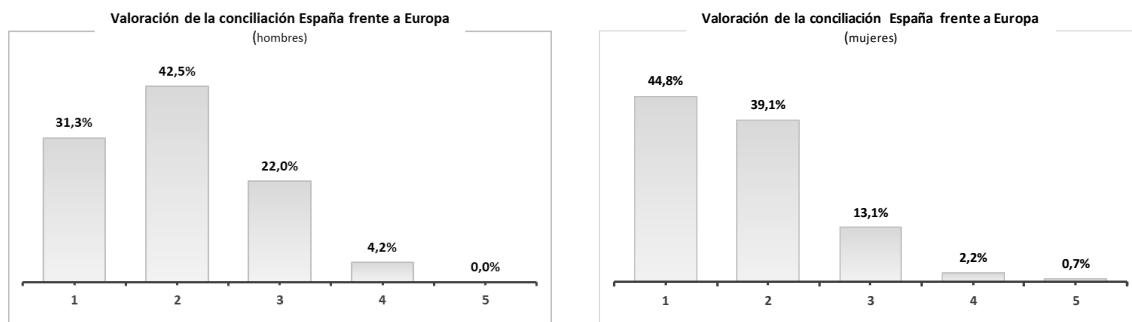
Los valores de esta encuesta respecto a los del anterior barómetro (donde la **mediana** de respuestas estaba en **2** y el **promedio** en **1,92**) se reducen un 5,1%, por lo que podemos constatar que empeora la percepción, aunque la reducción se ralentiza sobre el 36,1% de reducción del pasado barómetro.

A continuación, hemos procedido a analizar las respuestas en función de la **categoría profesional** de los encuestados, obteniendo los cuadros adjuntos que nos muestran que esta variable correlaciona con la percepción de la valoración de la conciliación en España frente a Europa.



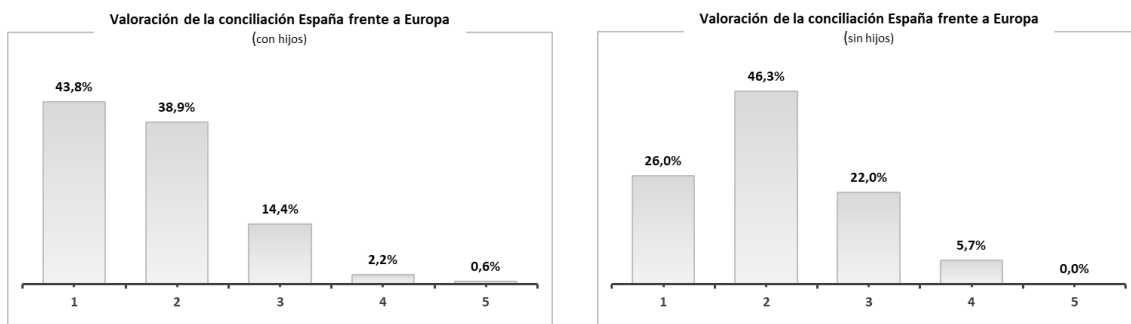
De los cuatro segmentos analizados, observamos que a mayor cualificación profesional es menor la diferencia de conciliación de España frente a Europa, el promedio de puntuación pasa de 2,12 para los directivos a 1,63 a la categoría otros y la mediana pasa de 2 en los directivos a 1 en la categoría otros

A continuación, hemos procedido a analizar las respuestas en función del **género** de los encuestados, obteniendo los cuadros adjuntos que nos muestran que esta variable también correlaciona con la percepción de la valoración de la conciliación en España frente a Europa.



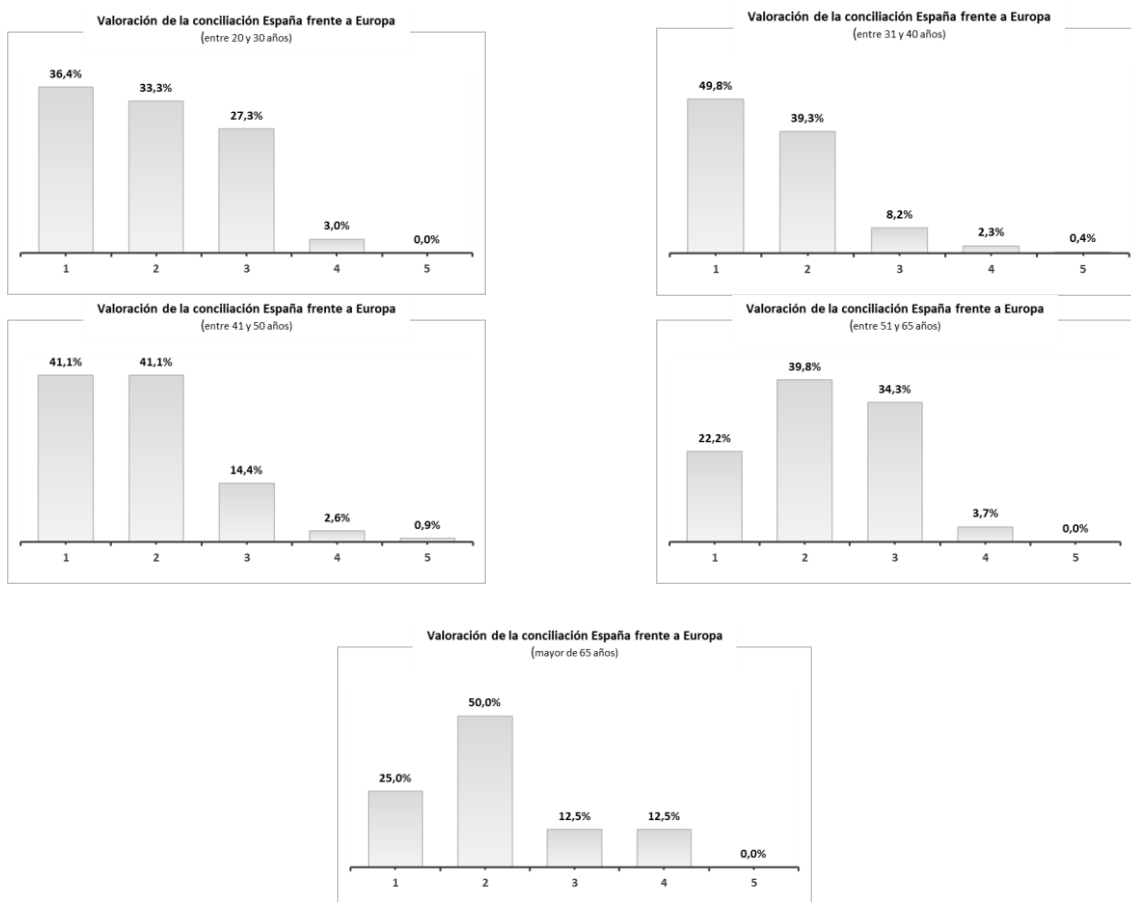
Al igual que en la pregunta de la evolución en España, la valoración del sexo masculino es superior a la valoración global (mediana de 2 y promedio de 1,99), mientras que la valoración del sexo femenino es inferior a la valoración global (mediana de 1 y promedio de 1,75). En ambos casos se valora por debajo de 2 sobre 5 la conciliación en España respecto a Europa.

A continuación, hemos procedido a analizar las respuestas en función de la variable **hijos**, obteniendo los cuadros adjuntos que nos muestran que esta variable también correlaciona con la percepción de la valoración de la conciliación en España frente a Europa.



Al igual que la pregunta de la evolución de España, la valoración de los que no tienen hijos es superior a la de los que tienen hijos. Los que no tienen hijos tienen una valoración superior a la valoración global (mediana de 2 y promedio de 2,07), mientras que la valoración de los que tienen hijos es inferior a la valoración global (mediana de 1 y promedio de 1,77).

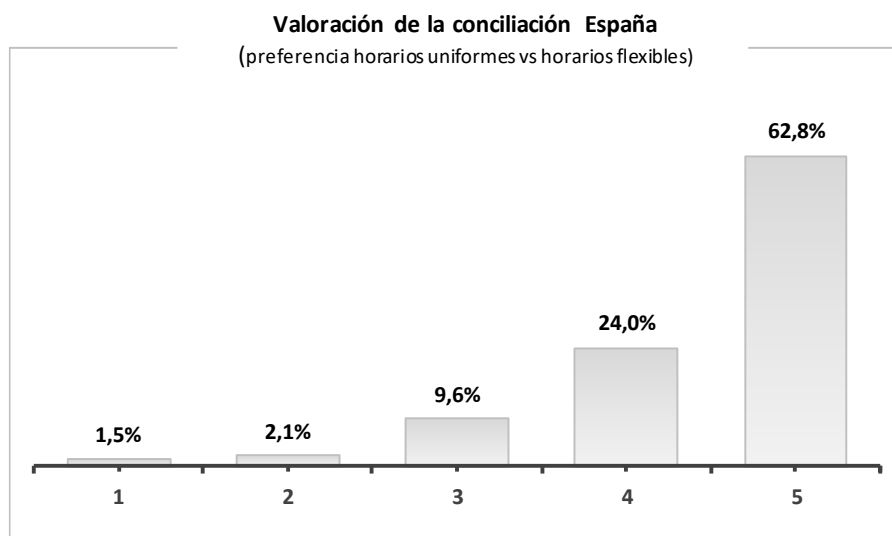
A continuación, hemos procedido a analizar las respuestas en función de la variable **edad**, obteniendo los cuadros adjuntos en los que vemos que esta variable no tiene una correlación clara con la percepción de la valoración de la conciliación en España frente a Europa.



La valoración de los rangos de edad no determina una tendencia con las respuestas. El rango que peor valora la conciliación en España respecto a Europa es la del rango de edad de 31 a 40 años –donde se produce un mayor número de respuestas- cuyos valores son mucho menores a la muestra global (mediana de 1 y promedio de 1,64).

En este barómetro, y dado que en el anterior se detectó la mala percepción de la ciudadanía por la conciliación en nuestro país, se ha preguntado de manera adicional sobre qué ayuda más a la conciliación: **un horario fijo o un horario flexible**. La pregunta que planteamos fue:

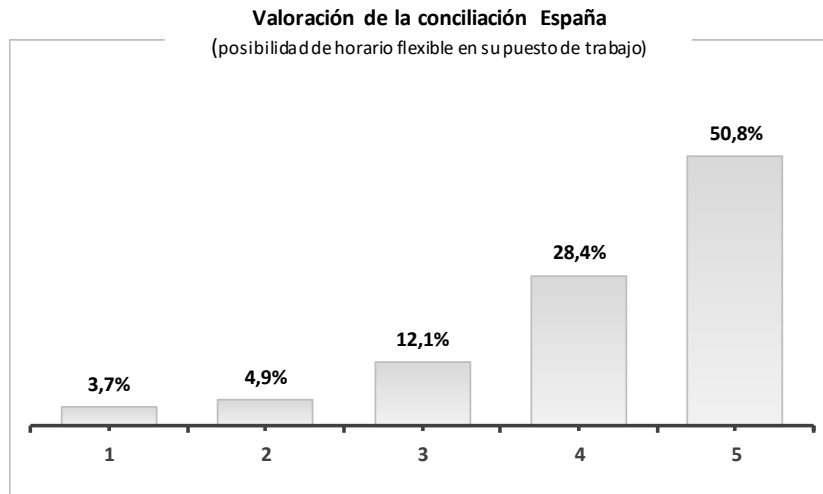
¿Qué considera usted que es más favorable para su conciliación de la vida personal, familiar y laboral: unos horarios uniformes a lo largo de todo el año o unos horarios flexibles que pueden cambiar por razones personales y de su empresa -sobre la base de una jornada laboral estándar de 8 horas diarias-? (la graduación sería desde 1 -horario rígido y totalmente uniforme- a 5 -horario totalmente flexible-)



El 86,8% de las respuestas nos indican que la flexibilidad total o una flexibilidad muy alta sería la respuesta para la conciliación de los encuestados.

A la vista de estos resultados, les hemos preguntado acerca de su percepción sobre la posibilidad de que su trabajo pudiese flexibilizarse, a través de la siguiente pregunta:

¿Cómo de factible considera que podría realizar un trabajo con horario flexible a lo largo de todo el año? (siendo 1 poco factible y 5 totalmente factible)



El 79,2% de las respuestas nos indican que, según los encuestados, de forma muy factible o totalmente factible podrían realizar un trabajo con más flexibilidad de la que disfrutaban ahora.

Anexos

Anexo I. Relación de indicadores y fuentes primarias de información

Adjuntamos relación de indicadores junto con la fuente, el período de cálculo que se ha considerado y, en la última columna, la indicación de si el indicador en cuestión afecta directamente proporcional (+) al **índice efr** o inversamente (-), y por tanto al estado de la conciliación.

SUBÍNDICE SOCIAL

SUPRAINDICADOR NATALIDAD Y DEMOGRAFÍA

indicador	fuelle	años	impacto en la conciliación
Nº hijos por mujer-española-	INE Base	2008-2016	+
Edad media de población	INE. Base	2008-2017	-
Índice coyuntural de fecundidad según orden del nacimiento y nacionalidad	INE. Base	2008-2017	+
Tasa de fecundidad (excluida población inmigrante)	INE. Base	2008-2016	+
Saldo vegetativo	INE. Base	2008-2016	+
Edad de acceso a la maternidad	INE. Base	2008-2016	-
Índice de dependencia de los mayores	INE. Base	2008-2017	-
TOTAL INDICADORES: 7			

SUPRAINDICADOR INFANCIA

indicador	fuelle	años	impacto en la conciliación
% casos de bullying	INE. Base/ ANAR	2009-2015	-
Consumo alcohol por los jóvenes	INE Base/ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	2009-2014	-
% tiempo dedicado por niños a TV, videojuegos, Internet	Eurodata TV Worldwide	2005-2017	-
Obesidad y sobrepeso en infancia	INE. Salud	2009-2014	-
Tasa de abandono escolar	INE Base	2011-2015	-
Tasa de delitos en menores	INE Base	2008-2016	-
% mantenimiento lactancia materna o mixta > 6 meses de edad	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	2006-2011	+
TOTAL INDICADORES: 7			

SUPRAINDICADOR ECONOMÍA Y EMPLEO

indicador	f fuente	años	impacto en la conciliación
Nº afiliados en la Seguridad Social	Ministerio de Empleo y Seguridad Social	2008-2017	+
Tasa ocupación >25 - 65 años	INE Base	2008-2017	+
Tasa de paro registrado > 25 - 65 años	INE Base	2008-2017	-
Tasa paro registrado juvenil	INE Base	2008-2017	-
Indicador de confianza empresarial armonizado (ICEA)	INE	2012-2016	+
Gasto público y privada en I+D+I	Ministerio de Economía, Industria y Competitividad	2008-2016	+
Expectativa de proyección de empleo	Manpower	2009-2017	+
P.I.B.	INE	2008-2017	+
Posición de España en el ranking Índice de desarrollo humano	ONU	2008-2015	+
TOTAL INDICADORES: 9			

SUPRAINDICADOR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

indicador	f fuente	años	impacto en la conciliación
Nº víctimas por violencia de género	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	2008-2017	-
Nº denuncias por violencia de género	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	2009-2017	-
Ratio de horas dedicación a la familia y al hogar mujer vs hombre	INE. Encuesta de empleo del tiempo. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	2009-2015	+
Total prestaciones recibidas por personas con discapacidad	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	2010-2017	+
Incremento estudios una vez finalizada la ESO de personas con discapacidad	INE Base	2014-2016	+
Ratio de mujeres estudiando en Universidad carreras técnicas	Ministerio de Educación y Ciencia	2008-2017	+
Tasa de población inmigrante en España	Ministerio de Empleo y Seguridad Social. SEPE	2008-2017	+
TOTAL INDICADORES: 7			

SUPRAINDICADOR SALUD PÚBLICA

indicador	fuelle	años	impacto en la conciliación
Tiempo dedicado a actividades de ocio y diversión	INE. Base	2008-2015	+
Media de salud mental en población adulta	INE. Base	2008-2014	-
Tasa mayores dependientes	INE. Base	2008-2017	-
% trabajadores con riesgo psicosocial de falta de apoyo en el trabajo	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	2007-2015	-
Inversión en salud pública (diferenciar por enfermedades)	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	2008-2017	+
Evolución de España en el ranking de felicidad	Sustainable Development Solutions Network (SDSN) ONU	2012-2017	+
Consumo de ansiolíticos, opiáceos y antidepresivos en España	Agencia Española del Medicamento	2008-2015	-
TOTAL INDICADORES: 7			

SUPRAINDICADOR FAMILIA

indicador	fuelle	años	impacto en la conciliación
Tasa nupcialidad (no parejas de hecho)	INE Base	2008-2016	+
Tasa de disoluciones matrimoniales	INE Base	2008-2016	-
Tasa de custodias compartidas	INE Base	2013-2016	+
% parejas sin hijos	INE Base	2013-2016	-
% familias monoparentales	M.S.S.S.I.	2013-2016	-
% PIB en ayudas directas a las familias	Instituto de Política Familiar	2009-2016	+
Nº adopciones y acogimientos familiares de menores	M.S.S.S.I.	2008-2016	+
Nº hijos deseados frente a los reales	INE Base/ Centro de Investigaciones sociológicas / IESE	2006-2017	-
Nº de familias Numerosas	M.S.S.S.I.	2011-2016	+
TOTAL INDICADORES: 9			

SUBÍNDICE EMPRESARIAL

SUPRAINDICADOR COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD

indicador	fuelle	años	impacto en la conciliación
Índice de productividad horaria	Eurostat	2008-2016	+
Tasa crecimiento de la productividad	Eurostat	2008-2016	+
Tasa de absentismo	Adecco	2008-2016	-
Duración media de la jornada anual	INE Base	2008-2017	-
Nivel de compromiso en las empresas	Tatum-Meta 4- Willis Towers Watson	2009-2017	+
Posición de España en el ranking de competitividad	World Economic Forum	2008-2017	+
Miles personas que realizan horas extraordinarias	Ministerio de Empleo y Seguridad Social	2010-2017	-
Nº patentes registradas	Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM)	2008-2016	+
TOTAL INDICADORES: 8			

SUPRAINDICADOR CALIDAD LABORAL

indicador	fuelle	años	impacto en la conciliación
Salario medio anual	INE Base	2009-2015	+
Nº contrataciones temporales vs indefinidos	INE Base	2008-2017	-
% tiempo recolocación período < 3 meses empleados con outplacement vs no outplacement	Lee Hecht Harrison Spain	2012-2016	+
Tiempo medio de desplazamientos in itinere de los empleados	INE Base/Regus	2011-2016	-
TOTAL INDICADORES: 4			

SUPRAINDICADOR DIVERSIDAD LABORAL

indicador	fuelle	años	impacto en la conciliación
Diferencias retributivas (brecha salarial en salario por hora)	INE Base	2009-2015	-
% mujeres directivas	INE Base. Granthorton	2009-2015	+
% mujeres en consejos de administración	INE Base	2010-2016	+
% mujeres que han visto afectada su carrera profesional por falta de políticas de conciliación	INE Base/IESE	2011-2017	-
Nº bajas por paternidad	Ministerio de Sanidad. Servicios Sociales e Igualdad	2009-2016	+
Nº excedencias cuidado de hijos disfrutadas por las mujeres vs hombres	Ministerio de Sanidad. Servicios Sociales e Igualdad	2008-2016	+
Tasa ocupación femenina (frente a los que podrían por edad laboral)	INE Base	2008-2017	+
% reducciones de jornada disfrutada por mujeres vs hombres	Ministerio de Sanidad. Servicios Sociales e Igualdad	2008-2017	+
% trabajadores otras nacionalidades vs total ocupación	INE Base	2008-2016	+
Personas con discapacidad ocupadas	INE Base	2014-2016	+
Nº hombres que comparten el permiso de maternidad	Ministerio de Empleo y Seguridad Social	2012-2016	+
TOTAL INDICADORES: 11			

SUPRAINDICADOR GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

indicador	fuentes	años	impacto en la conciliación
Flexibilidad horaria	INE Base	2010-2011	+
Satisfacción de los trabajadores en España con la conciliación y beneficios sociales	Merco	2014-2017	+
Como consideran de atractivo la conciliación los trabajadores	Merco	2014-2017	+
Nº de empleados que consideran una fortaleza de las organizaciones la conciliación	Merco	2014-2017	+
Nº de empleados que consideran una debilidad de las organizaciones la conciliación	Merco	2014-2017	-
Nº de expertos que consideran una fortaleza de las organizaciones la conciliación	Merco	2014-2017	+
Nº de expertos que consideran una debilidad de las organizaciones la conciliación	Merco	2014-2017	-
Nº de certificaciones y distintivos efr	Fundación Masfamilia	2008-2017	+
Media de medidas de conciliación en entidades con más de 250 trabajadores	Fundación Masfamilia	2008-2017	+
Media de medidas de conciliación en entidades que tienen entre 30 y 250 trabajadores	Fundación Masfamilia	2008-2017	+
Media de medidas de conciliación en entidades que tienen entre 1 y 30 trabajadores	Fundación Masfamilia	2013-2017	+
Nº entidades con distintivo de igualdad	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	2008-2017	+
Empresas con teletrabajo	INE. Ine Base	2008-2017	+
TOTAL INDICADORES: 13			

SUPRAINDICADOR RSE

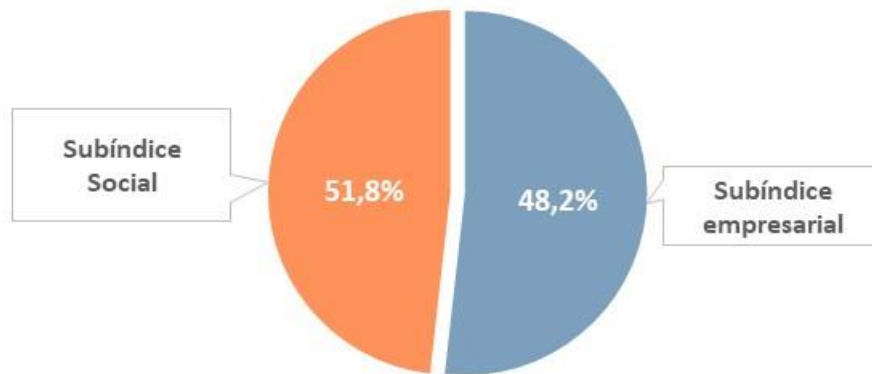
indicador	fuelle	años	impacto en la conciliación
Implantación de voluntariados corporativos	Plataforma Voluntariado/ Observatorio Voluntariado Corporativo	2011-2015	+
Nº empresas españolas con memorias conforme metodología Global Reporting Initiative (GRI)	GRI (Global Reporting Initiative)	2008-2017	+
Nº empresas españolas con Certificaciones en materia de RSE	Forética	2008-2017	+
Nº empresas españolas en DJSI	Dow Jones Sustainability	2008-2017	+
Nº empresas socias y firmantes de Pacto Mundial de la ONU	Red Española Pacto Mundial ONU	2008-2017	+
TOTAL INDICADORES: 5			

SUPRAINDICADOR REPUTACIÓN

indicador	fuelle	años	impacto en la conciliación
Nº empresas efr dentro de las 100 mejores empresas para trabajar	Merco/Fundación Masfamilia	2009-2017	+
Evolución media posición entidades efr dentro de las 100 mejores empresas para trabajar	Merco/Fundación Masfamilia	2009-2016	+
Influencia de la conciliación en la reputación (calidad laboral +valores éticos y profesionales+ comportamiento corporativo ético)	Merco	2014-2016	+
Influencia de la conciliación en la atracción de talento	Merco	2014-2016	+
TOTAL INDICADORES: 4			

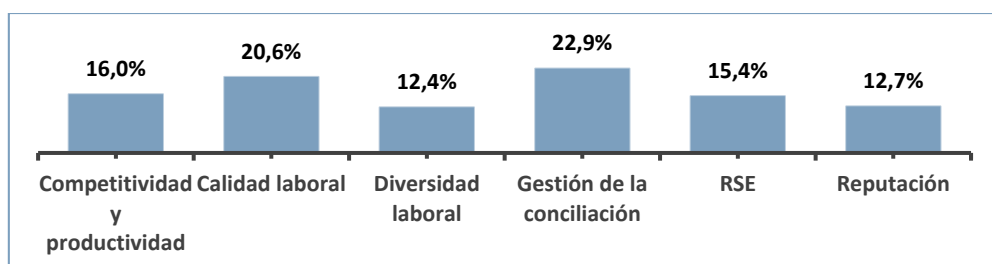
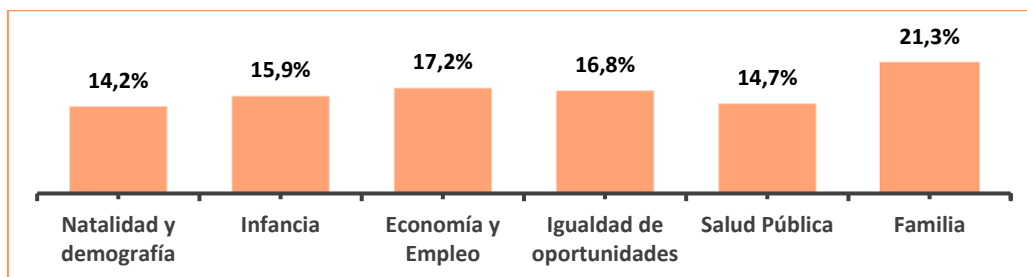
Anexo II. Ponderaciones de indicadores y supraindicadores

○ Ponderación de los subíndices



Como se puede observar, el **Subíndice Social** sigue teniendo un mayor peso que el **Subíndice Empresarial** a la hora de obtener el **Índice**, y juntos otorgan el 100% del peso del **Índice efr**. En este informe se ha eliminado el 15% que se otorgaba a la percepción de la ciudadanía en el cálculo del **índice**, por entender que estaba desvirtuando esta percepción el cálculo de un **índice** objetivo. El detalle del estudio de la percepción se añade al estudio de la misma forma que en el primer barómetro.

○ Ponderación de los supraindicadores

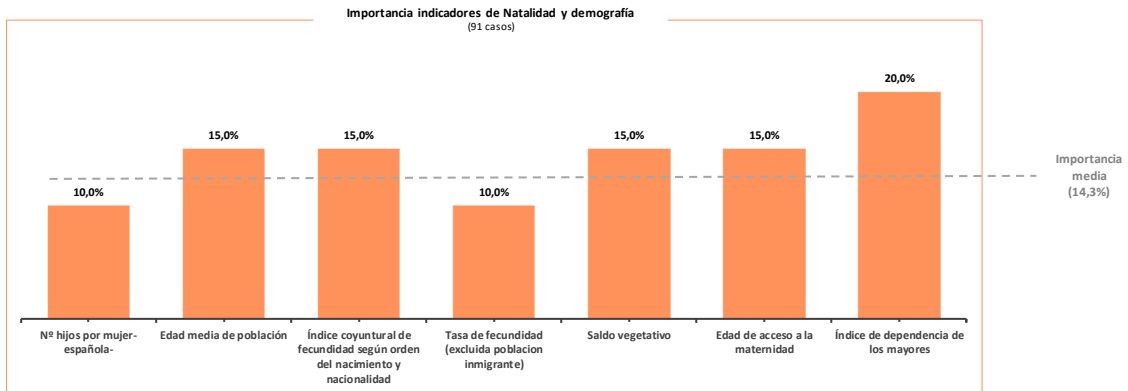


La ponderación de los **Supraindicadores Sociales** se distribuye con una media de importancia del **16,7 %**, siendo el más destacado el de **Familia** con un **21,3%** y a continuación el de **Economía y Empleo** con **17,2%**. La mayor aportación final al **índice efr** con un 11% se produce a través del **Supraindicador Familia**

En el caso de los **Supraindicadores Empresariales** los dos que más relevancia adquieren son el de Calidad Laboral y la Gestión de la Conciliación, superando la media de importancia del **16,8%**. En la ponderación global es significativo como el **Supraindicador Gestión de la Conciliación** tiene el mayor de los pesos, afectando al subíndice social en un 22,9 % y finalmente, al **índice efr en** un 11%.

○ Ponderación de los indicadores

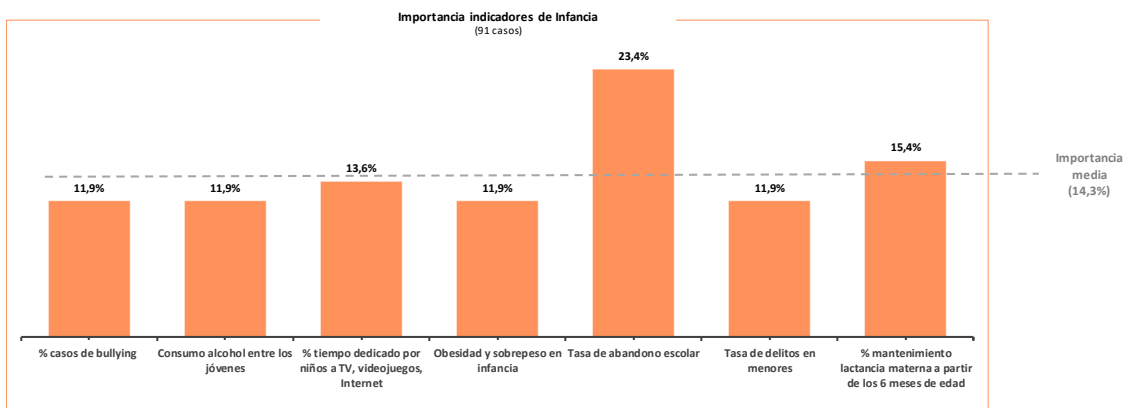
● Ponderación de indicadores sociales



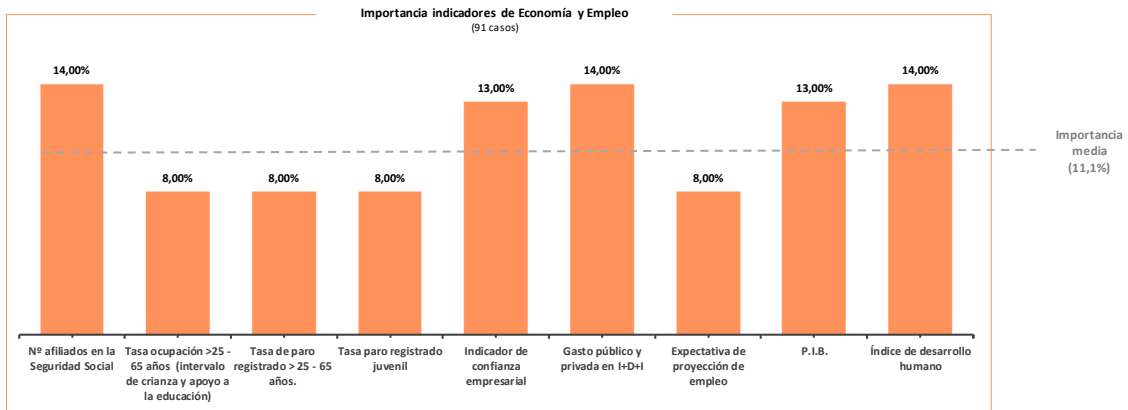
En relación al **Supraindicador Natalidad y Demografía**, se han agrupado una serie de indicadores que hacen referencia a los mismos aspectos:

- Nº de hijos por mujer, con el de edad de acceso a la maternidad y tasa de fecundidad (representando un total de un **35%**).
- Edad media de la población e índice de dependencia de los mayores (representando un total de un **35%**).

Destaca la incidencia del indicador índice de dependencia de los mayores con un **20%** siendo la media del Supraindicador del **14,3%**.

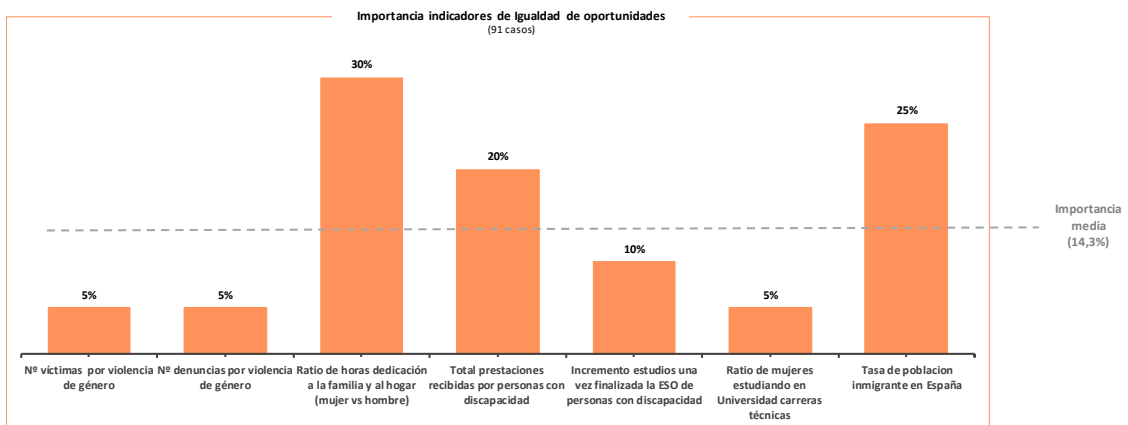


La media del **Supraindicador de Infancia** se sitúa en un peso del **14,3%**. El indicador con más afectación al **Índice** es la tasa de abandono escolar situándose en un **23,4%** y cuatro indicadores obtienen un menor peso, que son % casos bullying, consumo de alcohol entre jóvenes, obesidad y sobrepeso y tasa delitos en menores con un **11,9%**.



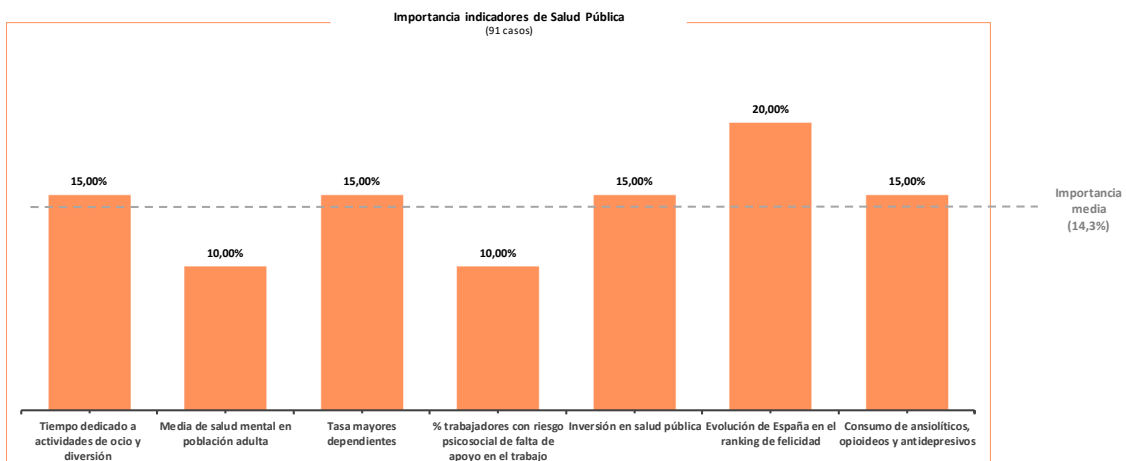
La media del **Supraindicador de Economía y Empleo** se sitúa en un **11,1%**, en el que se han agrupado una serie de indicadores:

- Nº afiliados y Tasa de ocupación (representando un **22%** del total).
- Tasa de paro registrado >25 años – 65 años y tasa de paro juvenil (representan un **16%** en total).
- Hay tres indicadores que destacan por el mayor peso otorgado que son Nº afiliados a la Seguridad Social, Gasto público y privado en I+D+i y el **Índice** de desarrollo humano.



La media del **Supraindicador de Igualdad de Oportunidades** se sitúa en el 14,3%.

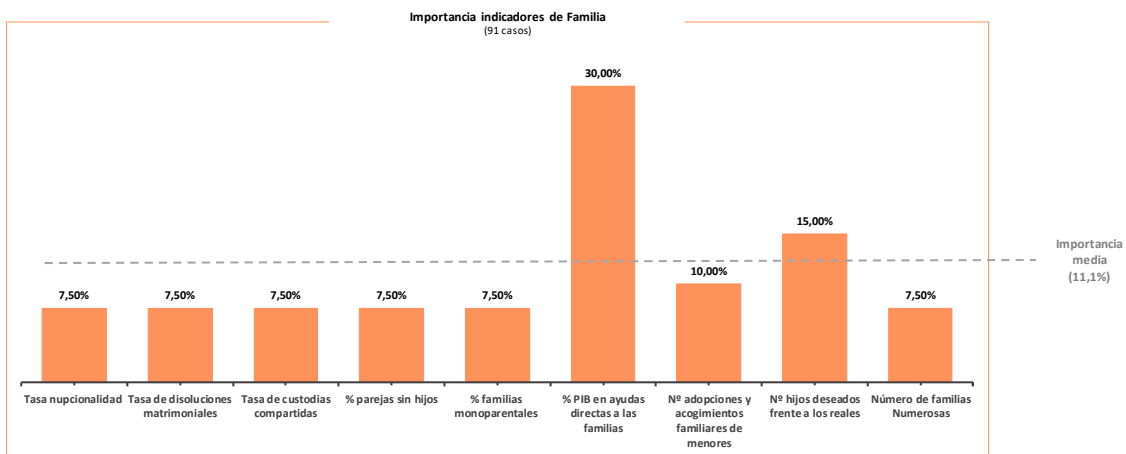
En este supraindicador se ha modificado el peso de los indicadores compensando el peso de los indicadores de género, con un peso del **45%**, -los que hacen referencia a **violencia de género** se han agrupado representando un total de un **10%**, víctimas y denuncias, ratio de carreras técnicas estudiando mujeres tiene un peso del **5%** y la ratio de horas de dedicación al hogar hombre vs mujer del **30%**-, con los de discapacidad que pesan un **30%** y con los de población inmigrante con un peso del **25%**.



La media de este **Supraindicador de Salud Pública** es del **14,3%**.

Se agrupan los indicadores de Media de salud mental en población adulta y % trabajadores con riesgo psicosocial de falta de apoyo en el trabajo (**20%**).

Destaca el indicador de evolución de España en el ranking de felicidad con un **20%**.

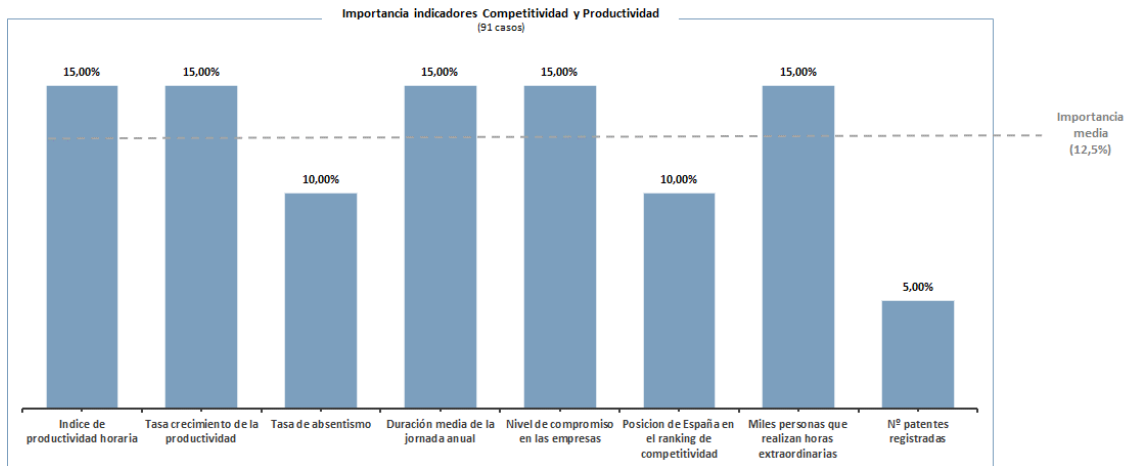


La media del **Supraindicador de Familia** se sitúa en el **11,1%**. Al incorporar este año un nuevo indicador –número de familias numerosas- hemos tenido que revisar la ponderación de cada uno de los indicadores que componen este supraindicador.

Hay dos indicadores muy destacados en este apartado, que en total representan el **45%** del peso del mismo, uno es el % PIB en ayudas directas a las familias, con un **30%** y otro el de número de hijos deseados frente a los reales con un **15%**.

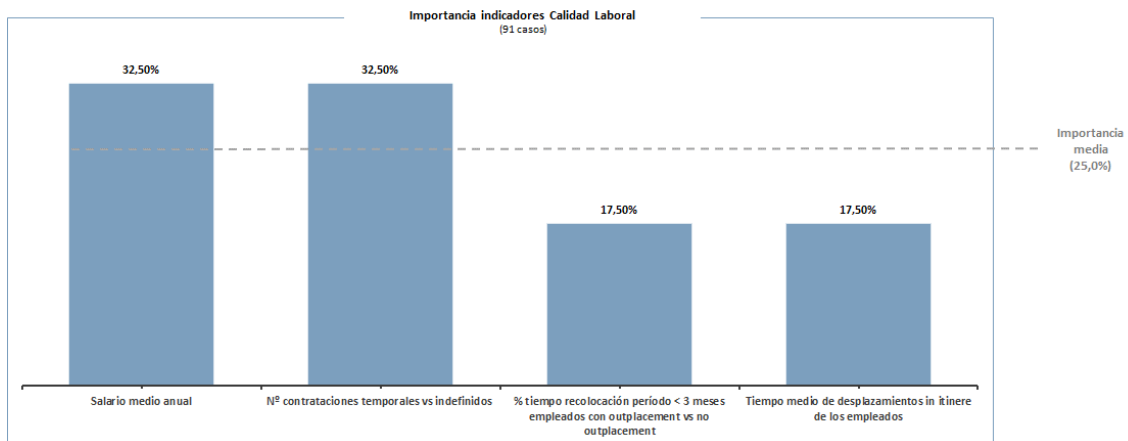
Al contrario, los indicadores con menor peso, situándose cada uno en un **7,5%** son la tasa de nupcialidad, tasa de disoluciones matrimoniales, tasa de custodias compartidas, el % de parejas sin hijos, el % de familias monoparentales y el número de familias numerosas. Por último, con un **10,0%** el nº de adopciones y acogimientos familiares de menores.

• Ponderación de indicadores empresariales



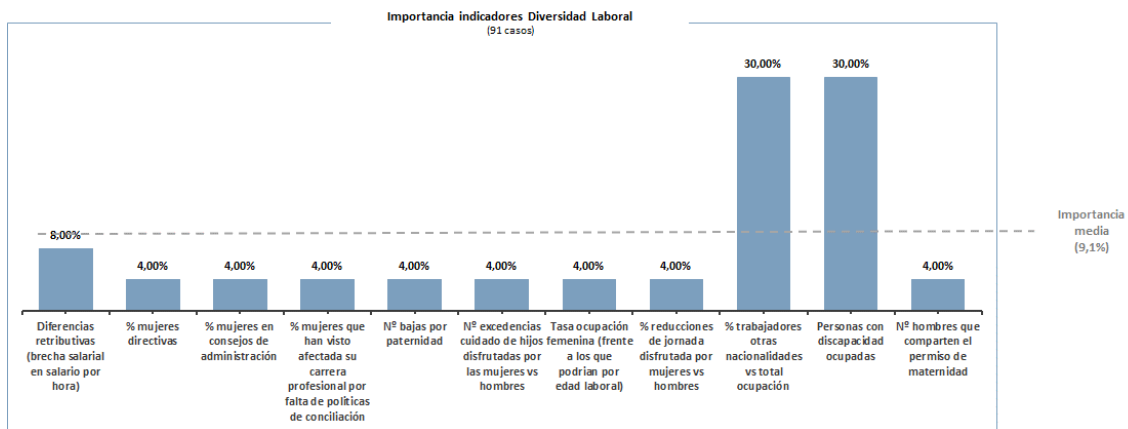
En cuanto al **Supraindicador Competitividad y Productividad** son agrupados representando un **30%** del peso total. Los indicadores que hacen referencia a las jornadas laborales, duración media de la jornada y horas extraordinarias también han sido agrupados (**40%**), siendo la media del supraindicador un **12,5%**.

El indicador que tiene menor peso es el de N^o patentes registradas con un **5%**.



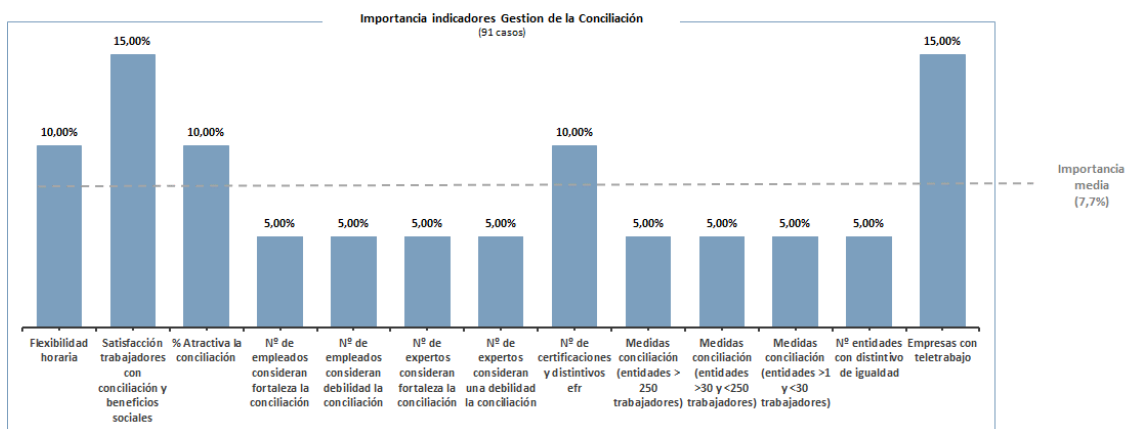
En cuanto al **Supraindicador Calidad laboral** tiene una importancia significativa el tipo de contrataciones temporales que se realiza, afectando finalmente en un **32,5%** sobre el total. Otro que recibe el mismo peso frente a la media del **25,0%** es el de salario medio anual.

Los indicadores de % tiempo recolocación de personas desvinculadas que reciben servicios de outplacement y el tiempo medio en realizarlos desplazamientos al trabajo reciben un **17,50%**.



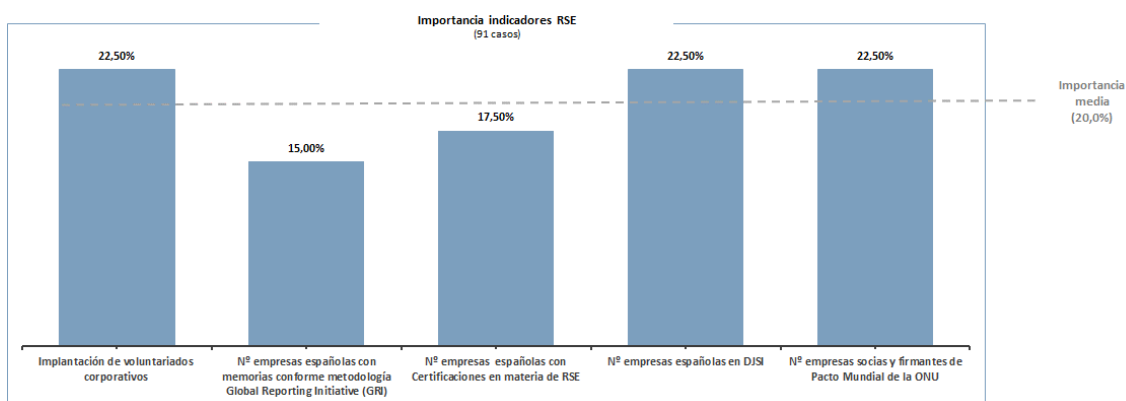
Con respecto al Supraindicador **Diversidad Laboral** se ha tenido en cuenta indicadores que hacen referencia a género (**40%** en total), discapacidad (**30%**) y nacionalidades (**30%**).

Destacan por su peso del **30%** frente a la media del supraindicador del **9,1%** los de % trabajadores otras nacionalidades vs total ocupación y personas con discapacidad ocupadas.



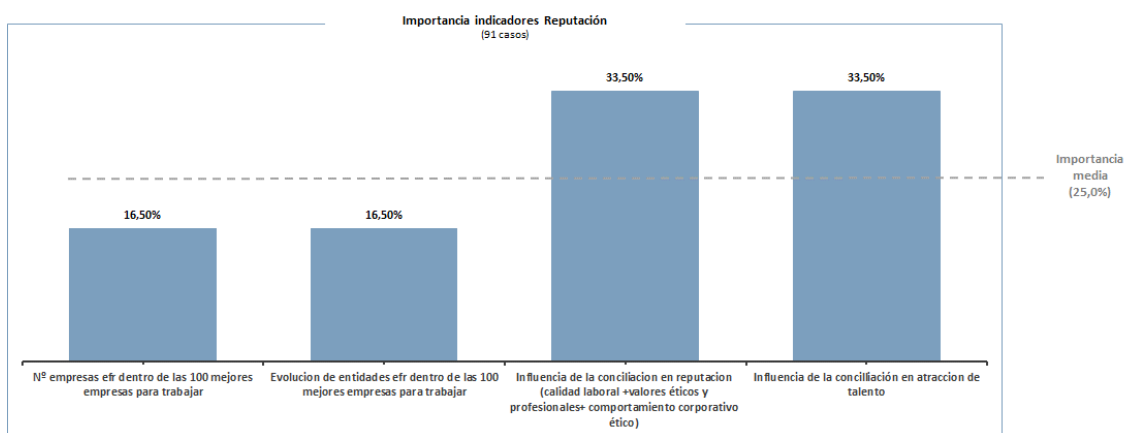
El **Supraindicador Gestión de la Conciliación** es al que mayor peso se le ha otorgado en el estudio, representado por un gran volumen de indicadores situándose la media por importancia en un **7,7%**.

Entre ellos, la satisfacción de los trabajadores con conciliación y beneficios sociales y empresas con teletrabajo tienen un peso de **15%**.



La media del **Supraindicador de Responsabilidad Social Empresarial – RSE** se sitúa en **20,0%**. Se otorga una relevancia homogénea de un 22,5 % al indicador de número de empresas en el Dow Jones Sustainability (DJSI), las adheridas como socios y firmantes al Pacto Mundial de la ONU y la implantación de voluntariados corporativos, suponiendo un **67,5%** del peso total.

Para el indicador de empresas con certificaciones en materia de RSE, se han tenido en consideración las certificaciones SGE21, IQNET RS10 y SA 8000.



El **Supraindicador de Reputación** se compone de cuatro indicadores, con una importancia media del **25%**.

Destacan la influencia de la conciliación en reputación y en atracción de talento con un peso del **67%** y los indicadores de menor peso, **16,50%** cada uno, los de nº empresas **efr** dentro de las 100 mejores para trabajar y la evolución de las entidades **efr** dentro de las 100 mejores para trabajar.

fundación
másfamilia
www.masfamilia.org

barometroconciliacion.org

Fundación Másfamilia   Fundación Másfamilia
www.masfamilia.org   www.masfamilia.org
lavisionefr   lavisionefr



Este informe se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento - No Comercial - Sin obra derivada"; se permite su copia y distribución por cualquier medio siempre que se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de la obra y no se realice ninguna modificación en ella. La licencia completa puede consultarse en: <http://es.creativecommons.org>