

Resumen Ejecutivo

Mujeres por una economía saludable | Febrero 2019



ClosinGap:

analizando el coste de oportunidad de la desigualdad de género

A pesar de que **España se encuentra en el puesto 29** dentro de los 144 estudiados en el Global Gender Gap Report 2018 del Foro Económico Mundial, que estima que nuestro país ha sido capaz de cerrar hasta el momento cerca de un 75% de su brecha de género, aún son muchas las desigualdades que persisten entre hombres y mujeres.

De dicha evidencia surge ClosinGap. Presentado públicamente el 7 de septiembre de 2018, el objetivo del clúster es **analizar el coste de oportunidad que tiene para la economía española la persistencia de desigualdades de género** en ámbitos como la salud, la conciliación, las pensiones, la movilidad, el ocio, el consumo, el turismo, la digitalización, la educación y el empleo. En otras palabras, medir los efectos que estas brechas y sus consecuencias sociales tienen en términos económicos y de pérdida de talento femenino, determinando cuánto deja de crecer nuestro país por no aprovechar todo el potencial de las mujeres, así como generar el debate necesario en nuestra sociedad. Todo ello con el objetivo de acelerar el cierre de la brecha global de género en las empresas que, según el Foro Económico Mundial, al ritmo actual tardaría 202 años en llegar.

El primero de los informes publicados, auspiciado por la empresa de Ciencia y Tecnología Merck, analizó el coste de oportunidad de la **brecha de género en salud**. El estudio puso de manifiesto, entre otros, que el hecho de que las mujeres vivan más años pero con peor salud que los hombres supone un coste para la sociedad de, al menos, 9.000 millones de euros al año; o que la baja natalidad, asociada a condiciones sociales y económicas desfavorables, le restó 31.003 millones de euros al PIB español de 2016.



INFORME II. El coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación

El segundo estudio de la serie ha sido elaborado por Afi. Está impulsado por Repsol, compañía global presente en toda la cadena de valor de la energía y referente en España en la promoción de nuevas formas de trabajo que garanticen el equilibrio entre la vida personal y profesional.

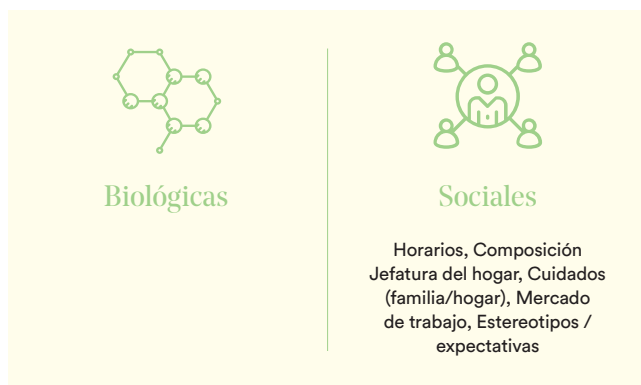
El informe, que analiza el coste de oportunidad de la brecha de género en el ámbito de la conciliación, parte de tres conceptos clave:

- **Brecha de género en conciliación.** Conjunto de desigualdades por condición de género – y, por tanto, suscepti-

bles de ser evitables – determinantes de la disponibilidad y uso del tiempo que hacen hombres y mujeres para atender todos los aspectos de su vida diaria.

- **Coste de oportunidad.** Valor económico de la alternativa a la que se renuncia al decidirse por una determinada actuación o gasto. Dicho valor iguala a los beneficios que se habrían obtenido de haber elegido la mejor alternativa posible.
- **Coste de sustitución.** Valor económico de las tareas realizadas por los hogares que serían susceptibles de ser externalizadas a terceros, generalmente, profesionales o especialistas del sector servicios.

Causas de las brechas de género en conciliación



Los horarios son un elemento estructural que condiciona a hombres y mujeres, ya que la capacidad y libertad en la distribución de nuestro tiempo a lo largo del día está determinada por las horas establecidas para el inicio y finalización de las actividades desempeñadas con más frecuencia.

Por los roles asignados o desempeñados, la gestión del conflicto de horarios recae mayoritariamente sobre las mujeres, y la ejecución de las tareas de cuidados (hijos y hogar) es, con diferencia, la que recibe una atención y dedicación de tiempo más desigual entre hombres y mujeres.

La doble jornada de trabajo de la mujer tiene efectos en su participación en el mercado laboral y desarrollo profesional, fundamentalmente en términos de elección de la jornada. Sin embargo, el problema que imponen los actuales horarios, junto con los roles de género aún imperantes en nuestra sociedad, también afecta a los hombres y a la sociedad en su conjunto: las jornadas laborales en España son más largas que en el resto de países de la OCDE, mientras que la productividad por hora es menor, lo que evidencia la existencia de margen de mejora en relación a las ineficiencias y desigualdades en la organización del trabajo.

A pesar de que la cualificación es mayor en mujeres que en hombres, ellas disponen de menos tiempo para progresar laboralmente por las renuncias asociadas a la familia. Esto ocurre a pesar de que la construcción de una familia es un bien deseado prácticamente por igual por hombres y mujeres, así como una condición necesaria para garantizar la salud demográfica y la sostenibilidad generacional de un país.

Efectos de la brecha de género en conciliación

Conseguir un equilibrio satisfactorio entre vida laboral y personal tiene efectos económicos y en el bienestar de las personas, mientras que la incapacidad de alcanzar dicho equilibrio reduce la capacidad de generación de ingresos

y produce costes – directos, indirectos e intangibles –, repercute en la salud demográfica y económica del país, en la calidad del capital humano, en la productividad, y en el potencial de crecimiento tanto de las personas como del conjunto de la economía.

En el momento en que esa ausencia de capacidad de conciliación presenta un comportamiento diferente en hombres y mujeres, nos encontramos ante una brecha de género.

Así, los principales efectos de la desigualdad de género en el ejercicio de la conciliación en términos económicos son (i) natalidad y equilibrio demográfico; (ii) empleo, nivel de ingresos y pensiones por jubilación; (iii) ingresos tributarios y consumo privado; (iv) desaprovechamiento del talento; (v) pérdidas de eficiencia y productividad; (vi) satisfacción laboral y personal y participación social; y (vii) disponibilidad de tiempo libre.

El cálculo del coste de oportunidad en términos económicos (o el de sustitución, según sea el caso) se realiza a partir de la estimación que distintos efectos generados por la brecha de género en conciliación tienen en la economía y en el bienestar de las personas y de la sociedad en su conjunto, a través de su incidencia en la capacidad de generación de ingresos, en la calidad del capital humano y en la asignación de recursos, entre otros.

Destacan los siguientes efectos por grupo de causas identificadas:

	Coste de oportunidad		
	Ámbito personal y familiar	Conjunto de la economía y sociedad	Presupuestos públicos
Horarios y conciliación	Desincronización horario laboral – horario escolar	Desincronización de horarios con UE	
	Desincronización calendario laboral – calendario escolar		
	Jornadas laborales tardías (hora de entrada y salida) Jornadas laborales prolongadas (entrada y salida; número de horas trabajadas)		
	Jornadas laborales partidas (2 horas para comer)		
La doble jornada de la mujer	Sobresfuerzo y dedicación de la mujer a cuidados de hijos y tareas del hogar: 2 horas diarias, repartidas en proporción 80% (hogar) -20% (hijos).	Trabajo no remunerado, invisible y no reconocido ni valorado por la sociedad.	Renuncia a potenciales ingresos públicos por impuestos y cotizaciones sociales si reconocidos o provistos por el mercado.
Elección de la jornada laboral	22,6% M y 2,5% H en edad de trabajar abandona el mercado de trabajo para atender a hijos y tareas del hogar. Proporción H-M de 1:9 32,6% M y 45,6% H ocupados trabajan a jornada partida. Proporción H-M de 1: 1,4 24,2% M y 7,3% H ocupados trabajan jornada a tiempo parcial. Proporción H-M de 1: 3.	1 de cada 5 mujeres en jornada parcial por cuidar hijos y hogar (4,7% de las ocupadas)	
Estrategias de beneficio mutuo	El 5,5% de los hombres ocupados realizan horas extras frente al 3,6% de las mujeres.	Solo la mitad de las horas extras realizadas se remuneran.	
Potencialidad del talento femenino	Abandono y/u obsolescencia de mujeres en el mercado laboral. Excedencias cuidado de hijos: Ratio H-M: 1 : 9 Percepción negativa de efecto hijos en proyección laboral: Ratio H-M 1: 2,6.	Insatisfacción mayoritaria y salud demográfica: H y M desean tener hijos por igual (= proporción, = número de hijos). 50% de M de 45 años sin hijos hubiera deseado tenerlos. Motivos para ellas: laborales / conciliación y económicos	Desaprovechamiento de la inversión en educación superior de mujeres que abandonan mercado laboral por maternidad.

Proyección cualitativa

Estimación cuantitativa

Fuente: Afi

01

Horarios y conciliación

Los españoles no disponemos de suficiente tiempo para conciliar, debido a que los horarios laborales son muy dilatados en comparación con los países de nuestro entorno. La jornada partida con dos horas destinadas a la comida es una singularidad española en el entorno europeo y supone, en términos de conciliación, una hora menos de tiempo disponible cada día laborable para el 40% de los ocupados que cuentan con este horario. Ello trae consigo la pérdida de disfrute de **1.706 millones de horas de tiempo libre al año.**

De ser reconsiderada esta situación, sería posible adelantar el momento de la salida del puesto de trabajo en una hora sin comprometer el número de horas trabajadas, pudiéndola destinar a la dimensión personal y a una mejor conciliación.

Además, la falta de sincronización entre calendarios laborales y escolares (educación obligatoria) se traduce en España en una **brecha de 35 días laborales para cerca del 50% de los hogares españoles** – aquellos conformados por una pareja con hijos menores y los monoparentales. Ese periodo equivale a 7 semanas en las que los menores no tienen que ir al colegio pero sí requieren estar al cuidado de adultos.

La racionalización de los horarios laborales se configura, por tanto, como un instrumento necesario para ganar eficiencia y mejorar la conciliación para que los trabajadores puedan atender todas sus responsabilidades y satisfacciones personales.



La jornada partida con dos horas destinadas a la comida, hecho singular de España, hace que dejen de disfrutarse 1.706 millones de horas de tiempo libre al año, las cuales podrían destinarse a la dimensión personal y a una mejor conciliación.

02

La doble jornada de la mujer

La concepción social del rol de la mujer como cuidadora de familiares y realización de tareas domésticas condiciona la distribución de su tiempo. Las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas actividades de la vida diaria a las que las mujeres dedican en promedio, y de forma muy diferencial, más tiempo que los hombres, lo que condiciona la distribución de su tiempo para la realización de otras actividades, como el empleo y el ocio.

Así, las mujeres dedican aproximadamente dos horas más al día que los hombres a estas tareas, mientras que ellos dedican 1 hora y 12 minutos más que ellas al trabajo remunerado. **Teniendo en cuenta el número de hombres y mujeres en edad de trabajar que realizan tareas del hogar y cuidados de familiares, así como el tiempo dedicado a estas tareas, se obtiene que los hombres en España dedican, en conjunto, 37,5 millones de horas al día a los cuidados y tareas del hogar, frente a las 87 millones de horas que dedican las mujeres. De eliminarse esta desigualdad, las mujeres dispondrían, globalmente, de 49,5 millones de horas más al día.**

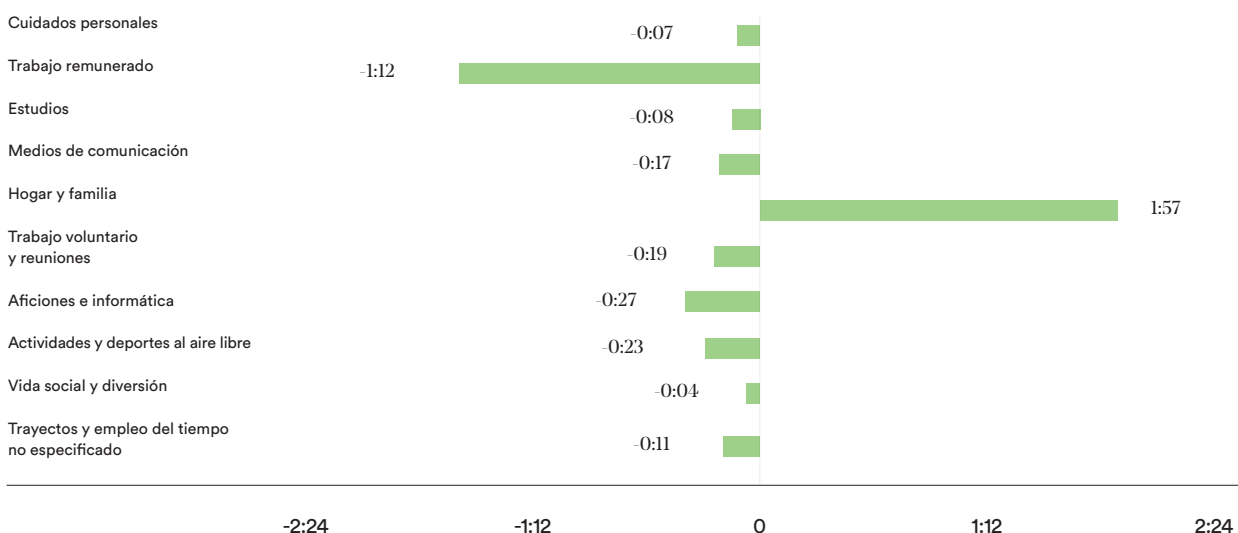
El coste bruto de externalización de estos servicios, es decir, el valor de la brecha de género que supone que las mujeres dediquen más tiempo a estas tareas que los hombres, es superior a los 100.000 millones de euros (8,9% del PIB de 2017). De ellos, casi el 90% tiene que ver con tareas domésticas.

Además, tanto en lo que respecta a la recaudación de tributos (generalmente, IRPF), como a las cotizaciones sociales que se desprenderían de estos trabajos hoy no remunerados, las administraciones públicas ingresarían una cantidad próxima a los 39.659 millones de euros, equivalente a más de 1,2 veces el importe de los intereses de la deuda del Estado en 2017.



Diferencia de la duración media diaria (DMD) por actividades entre mujeres y hombres (diferencia M-H; hh:mm)

Fuente: Afí a partir del OCDE.Stat y última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE.



03

Elección de la jornada laboral

La responsabilidad de los cuidados de familiares y las tareas domésticas entre hombres y mujeres recae, por lo general, sobre ellas. Este hecho impacta negativamente sobre la economía y el mercado de trabajo, ya que una parte de estas mujeres opta por renunciar, total o parcialmente, a su carrera laboral.

Las mujeres trabajan más a jornada continua que los hombres (diferencia de 13,2 puntos), mientras que lo hacen menos a jornada partida (45,6% de los hombres frente a 32,6% de las mujeres). Además, el **24,2% de las mujeres ocupadas trabajaron a jornada parcial durante el año 2017, un porcentaje tres veces superior a la tasa de parcialidad de los hombres (7,3%)**.

En 2017, una de cada cinco mujeres que trabajaron a tiempo parcial (un

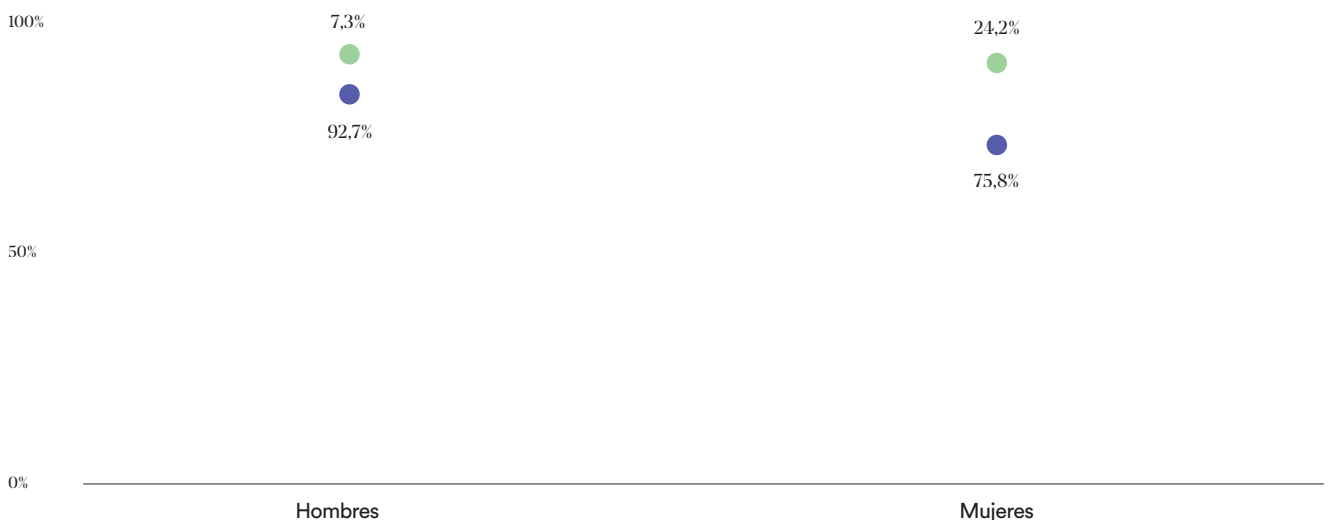
4,7% del total de ocupadas) optaron por esta jornada para compatibilizar el tiempo dedicado al trabajo con el empleado en el cuidado de niños o adultos (enfermos, dependientes o mayores) y otras obligaciones familiares o personales.

Si esas 403.200 mujeres que trabajaron a tiempo parcial para dedicarse al hogar y la familia hubiesen ampliado su jornada laboral en una hora más al día (en el año 2017, trabajaron una media de 17 horas a la semana), habrían generado cerca de 3.000 millones de euros más (0,3% del PIB). Si llegasen a ampliar hasta 4 horas su jornada laboral diaria (lo que dejaría el cómputo semanal próximo a las 40 horas), podrían llegar a generar cerca de 12.000 millones de euros adicionales para la economía española, lo que supondría un 1,1% del PIB de 2017.



Distribución de los trabajadores según tipo de jornada y sexo (2017)

Fuente: Afi a partir de Encuesta de Población Activa (EPA, INE)



04

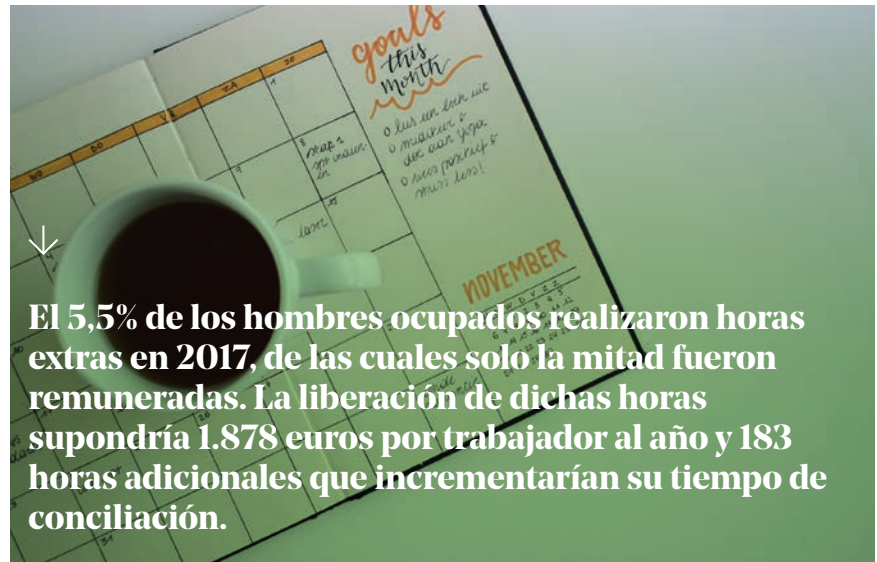
Estrategias de beneficio mutuo

La distribución y organización del trabajo resultan fundamentales a la hora de mejorar la eficiencia del mercado laboral. Sin embargo, dicha organización del tiempo dedicado al trabajo y a las responsabilidades familiares y del hogar está descompensada, por condición de género, entre los adultos que conforman dichos hogares. Este hecho no solo actúa en detrimento de la participación de la mujer en el mercado del trabajo, sino que también incide negativamente sobre los ingresos de la unidad familiar.

Además, España es uno de los países europeos donde más horas se trabaja y, no por ello, la productividad laboral por hora es mayor. La dilatación de las jornadas laborales no siempre lleva

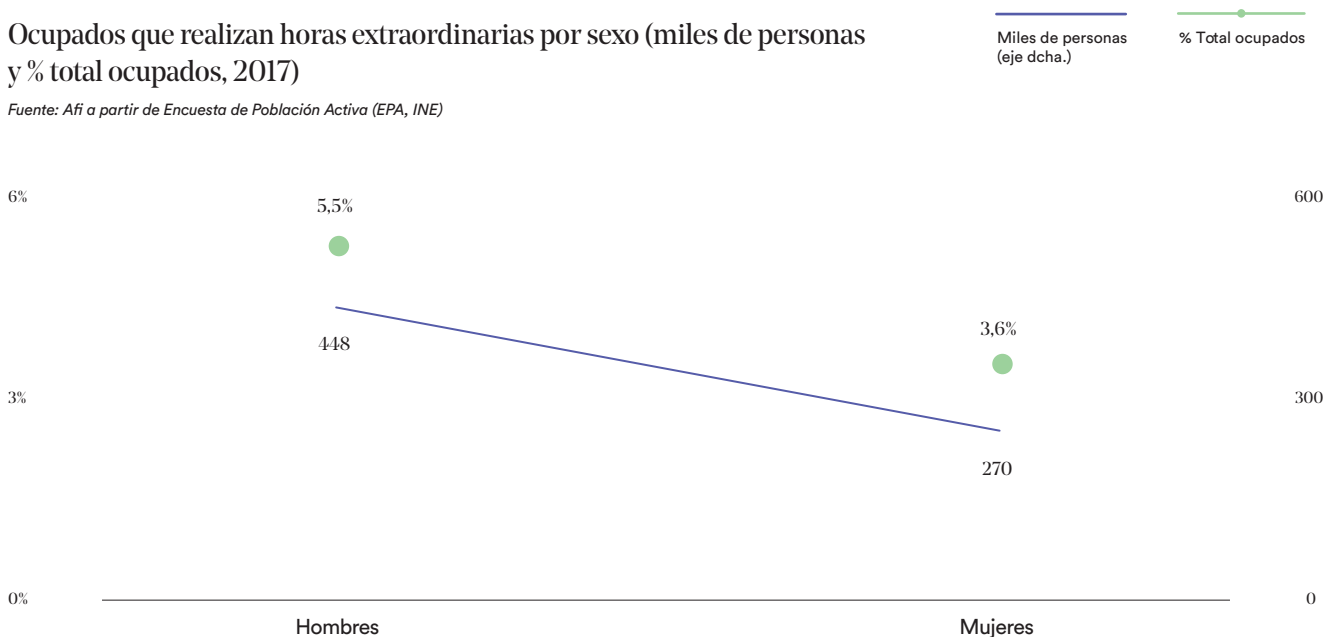
aparejada una mayor remuneración: la mitad de las horas extra trabajadas durante 2017 no fueron remuneradas.

En 2017, el 5,5% de los hombres ocupados realizaron horas extras, frente al 3,6% de las mujeres ocupadas; además, solo la mitad se remuneraron, con independencia del sexo del trabajador. Este hecho no solo supone un sobreesfuerzo, sino que resta tiempo para conciliar. Por ello, la liberación de las horas extra trabajadas y no remuneradas – que suponen 183 horas o 1.878 euros por trabajador al año – permitiría incrementar su tiempo de conciliación, así como su implicación en las tareas del hogar y de la familia.



Ocupados que realizan horas extraordinarias por sexo (miles de personas y % total ocupados, 2017)

Fuente: Afi a partir de Encuesta de Población Activa (EPA, INE)



05

Potencial del talento femenino

Hombres y mujeres desean tener hijos por igual y en la misma cantidad, pero al final tienen menos de los deseados o no llegan a tenerlos, aludiendo problemas de conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros. Ello ejerce un efecto negativo sobre la evolución demográfica del país, con sus correspondientes consecuencias sobre el equilibrio generacional.

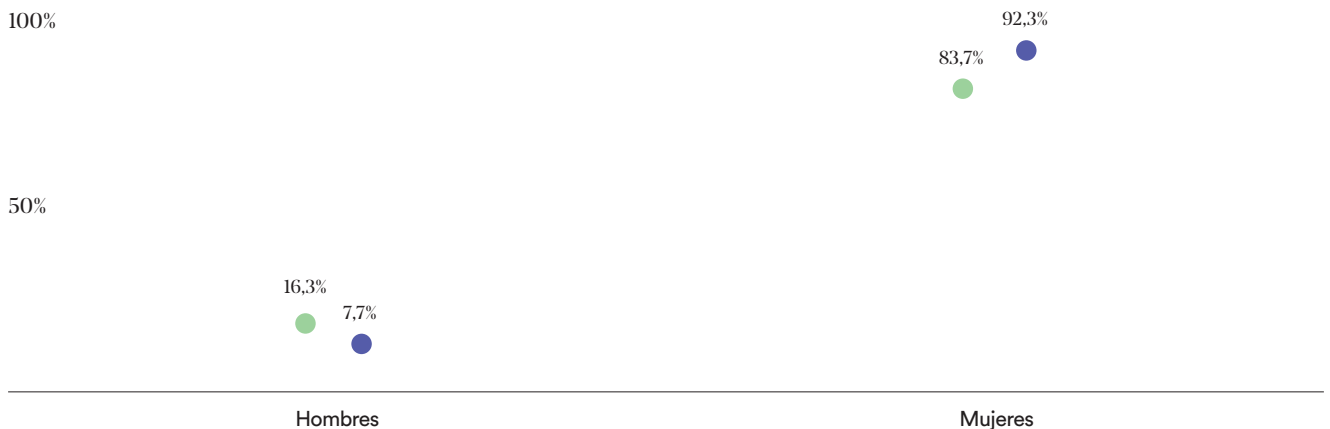
Aun cuando se trata de una responsabilidad compartida, **las mujeres perciben que tener hijos afecta más negativamente a sus carreras laborales que a los hombres: su tasa de empleo se reduce a partir de la edad a la que se tiene el primer hijo, además de que son las que optan, generalmente, por un permiso por el nacimiento de hijos y excedencias para el cuidado de familiares.** Terminados estos, un 8,3% de estas mujeres trabajadoras (cerca de 7.000 personas) sale total o parcialmente del mercado de trabajo cada trimestre.

El coste de oportunidad que asume la economía española cuando se produce una salida total o parcial del mercado laboral por parte de estas mujeres trabajadoras asciende a 40 millones de horas no trabajadas al año o, lo que es lo mismo, se dejan de generar unos 1.280 millones de euros al año (0,12% del PIB de 2017).

Un 46,2% de las mujeres que tienen hijos han completado educación superior. Si esta misma proporción se observase entre aquellas que abandonan la actividad para dedicarse a las labores del hogar, **la economía española estaría asumiendo también un coste de 136 millones de euros cada año en términos de inversión universitaria no aprovechada (0,9% del total del gasto universitario del curso académico 2014/2015).**

Distribución de las excedencias por cuidados de hijos/as y familiares por sexo (%), 2017

Fuente: Afi a partir de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social



closingap

Dónde puedes saber más sobre nosotros

Puedes obtener más información entrando en www.closingap.com o en nuestros perfiles de Twitter (@ClosinGap) y LinkedIn.