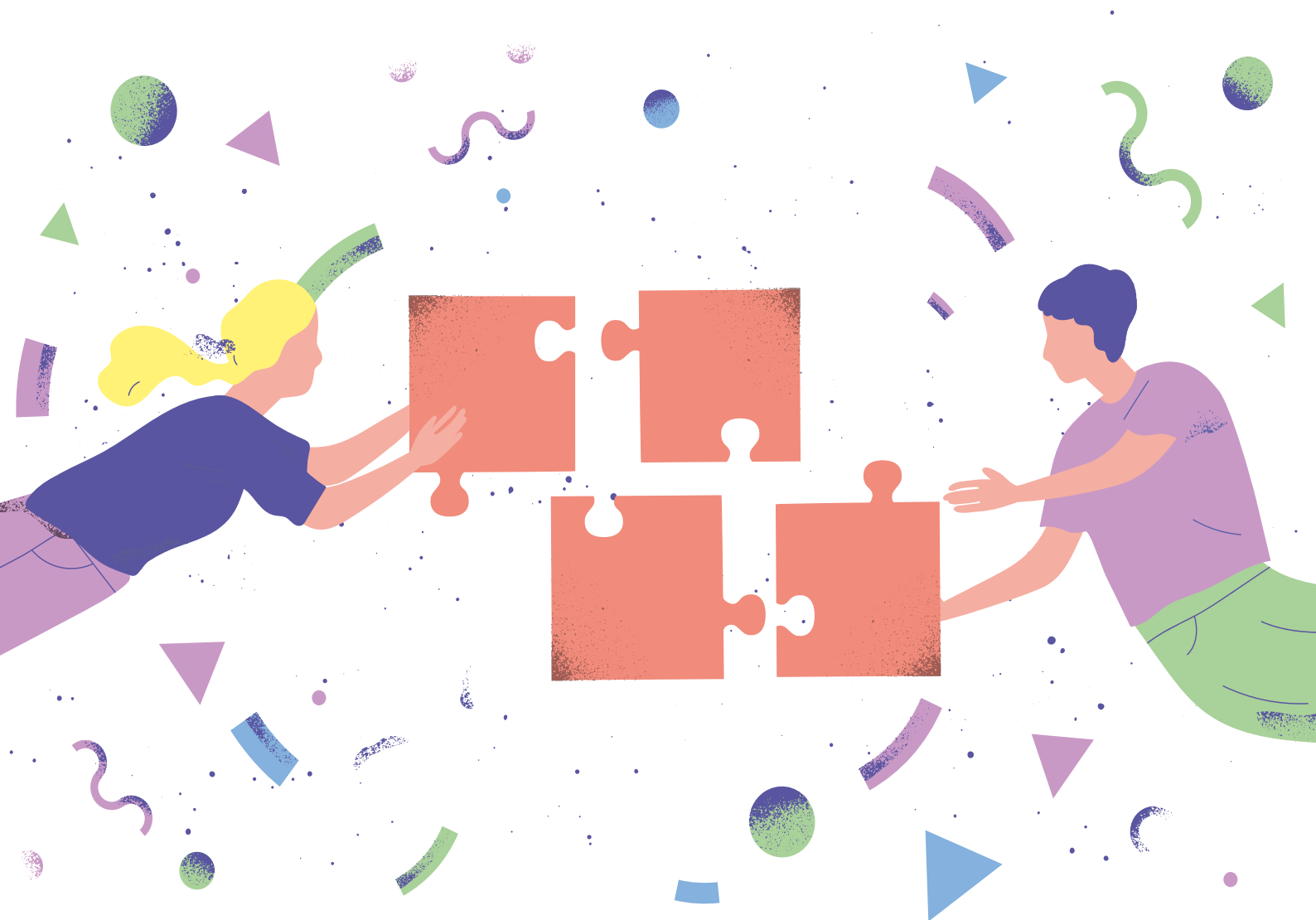




closingap

Women for a Healthy Economy Informe 7 Febrero 2020

Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo



CG

closingap

Saludo de la Presidenta de ClosinGap



Marieta Jiménez
Presidenta de ClosinGap

Presentamos a continuación el séptimo de los informes impulsados desde ClosinGap

El clúster que ya formamos 12 empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al que, en los últimos meses, se han incorporado el Grupo Social ONCE y la consultora de origen sueco KREAB.

Estas dos compañías y las diez que ya formábamos parte de la iniciativa desde su origen -Merck, Repsol, MAPFRE, BMW Group, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, L'Oréal, Meliá Hotels International, Vodafone, PwC y Bankia- estamos trabajando de forma decidida en el objetivo compartido de impulsar la transformación social en el ámbito de la economía y la mujer en estrecha colaboración entre los sectores público y privado.

Los datos que se pondrán de manifiesto en este informe elaborado por PwC reflejan que avanzar hacia una verdadera igualdad de oportunidades en el empleo y en los salarios constituye la principal fuente de crecimiento y productividad de cuantas hemos analizado hasta ahora, con cifras de una magnitud realmente formidable. Destacaré solamente una: si se cerrasen tanto la brecha en la tasa de empleo como en la tasa de jornada parcial, el PIB crecería en más de 200.000 millones de euros.

Reducir las diferencias en el mercado laboral entre mujeres y hombres es, asimismo, el primer paso para seguir avanzando en la reducción de otras brechas de género existentes, como la que todavía existe en las pensiones u otras que ya hemos analizado (viajes de negocios o conciliación).

Así lo entendemos las 12 empresas que formamos ClosinGap y, por esa razón, hemos asumido un total de 15 acuerdos voluntarios que comprenden acciones internas para desarrollar en nuestras propias compañías, así como otras de carácter conjunto y social. En este sentido, estamos ya trabajando en un toolkit de buenas prácticas que verá la luz este año y poniendo en marcha un proyecto de mentoring cruzado en el que cada una de las compañías podamos aprender de lo que el resto ya está haciendo internamente.

Con estas y otras acciones ya en marcha pretendemos no solo cambiar las cosas empezando por nosotros mismos, sino hacer lo que esté en nuestra mano para ayudar a avanzar hacia la necesaria transformación social a un ritmo más acelerado. El hecho de que España haya escalado hasta la octava posición del mundo en políticas de igualdad según el Foro Económico Mundial supone una motivación y una inyección de fuerza. Sin embargo, como aquí se expondrá, queda un largo camino por delante en el que empresas como las que formamos ClosinGap queremos y debemos desempeñar un papel muy relevante.

06

Carta introductoria de
Manuel Martín Espada

Representante de PWC en el
Board de CloisnGap



08

Introducción

Desigualdades entre hombres
y mujeres en el empleo

Brechas de género en el empleo

Brecha salarial



48

Coste de oportunidad de las brechas de
género en el empleo

El coste de oportunidad de las bre-
chas de género en el empleo

El coste de oportunidad de
la brecha salarial

El coste de oportunidad de las bre-
chas de género en el empleo en los
presupuestos públicos



56

Recomendaciones



60

Conclusiones



68

Anexo

Metodología

Bibliografía

Regulación consultada

Fuentes de información



OO

Carta introductoria de Manuel Martín Espada, Socio de Mercados & Clientes de PwC



La brecha de género en el empleo es un tema de rabiosa actualidad, sobre el cual se han publicado numerosos trabajos que ponen de manifiesto la existencia de un gap entre hombres y mujeres. Sin embargo, se perpetúa una situación de desigualdad de la que todo el mundo opina, pero sobre la que no siempre se aportan datos objetivos o recomendaciones concretas como hacemos en este informe.

En PwC estamos convencidos de que es necesario pasar a la acción para acabar con un modelo que camina en contra de la sostenibilidad de las empresas, de la atracción del mejor talento y de la igualdad efectiva de oportunidades. Con este fin, hemos elaborado un documento cuyo principal objetivo es aportar luz sobre una cuestión crucial para el crecimiento de nuestra sociedad, así como ir más allá del análisis y proponer medidas realistas que sirvan para avanzar por el camino de la igualdad.

El empleo es un pilar fundamental en el que se sustentan, tanto los proyectos de las personas como el propio funcionamiento de las empresas y de la sociedad en su conjunto. En el plano personal, el trabajo es una parte esencial del individuo que, además de proporcionarle ingresos, contribuye a generar su identidad y su proyecto de vida. En el plano colectivo, el empleo aparece ligado a conceptos como productividad, crecimiento económico y generación de ingresos suficientes para mantener el Estado del Bienestar y la estabilidad social.

Todo lo relacionado con el empleo condiciona en gran medida la realidad de los ciudadanos y de la comunidad en la que vivimos e impacta de manera determinante en nuestro modelo de sociedad. Por ello, es especialmente urgente abordar la brecha de género en el entorno laboral con el fin de acabar, cuanto antes, con una situación de desigualdad evidente que determina la trayectoria personal y laboral de las mujeres, al tiempo que lastra el desarrollo del conjunto de la economía nacional al no aprovechar todo el talento femenino.

En este contexto, PwC ha querido ligar su participación en el clúster ClosinGap al análisis de las consecuencias de la brecha de género en el empleo, con una mirada específica a la trascendencia de la formación universitaria y, sin perder de vista, el impacto de este gap en otros ámbitos de la vida profesional y personal de los ciudadanos.

El objetivo que nos hemos marcado y que estructura el trabajo que aquí presentamos es evidenciar las barreras y desigualdades a las que las mujeres españolas tienen que hacer frente en el mercado laboral. Se analizan, tanto cuantitativa como cualita-

tivamente, los factores que inciden en la brecha de empleo y se muestra su coste de oportunidad tanto desde un punto de vista económico y social como desde su interrelación con otras desigualdades que se producen en las pensiones, en la conciliación, en el ocio o en los cuidados familiares, entre otras esferas.

Caben destacar tres ideas fundamentales que recogemos en este informe y que ponen de manifiesto que estamos ante una situación que requiere un cambio urgente.

En primer lugar, podemos apreciar la radiografía de un mercado laboral en el que el porcentaje de mujeres ocupadas está 12 puntos por debajo del de los hombres, mientras que la tasa de paro femenina es más de tres puntos superior al masculino.

Este diagnóstico se completa apuntando la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial en las mujeres ya que, por cada hombre que trabaja a tiempo parcial, hay 3,5 mujeres en esta situación; la sobrecualificación, que les afecta a ellas en mayor medida, y la presencia más frecuente de mujeres en ciertos estudios y sectores que impide una presencia equilibrada de género en aquellos ámbitos o categorías bien remunerados o con buenas oportunidades.

En segundo lugar, la persistencia de una brecha salarial situada en el 13,5%, su fuerte vínculo con la edad de los trabajadores (a mayor edad, mayor diferencia de salario por hora) y con la formación de las personas, pues el informe evidencia que la educación, en especial la universitaria, actúa como variable clave a la hora de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Estamos convencidos de que es preciso abordar la brecha salarial de género a partir de datos objetivos y de un análisis sin prejuicios que nos permita ver dónde estamos realmente

En tercer lugar, la incidencia de las realidades anteriores medida en términos de potencial económico pues, si se cerrase la brecha de género en la tasa de empleo y en la tasa de jornada completa o parcial, el PIB español podría incrementarse en más de 200.000 millones de euros, lo que se traduciría en un incremento del 16,7 por ciento del PIB del año 2018.

La magnitud de estos datos es la mayor obtenida en los siete análisis publicados hasta el momento por parte de ClosinGap, lo que corrobora la tesis de que avanzar hacia una igualdad real de oportunidades en el empleo supondría incrementar los recursos individuales y colectivos y, por tanto, serviría para potenciar el crecimiento personal, familiar, social y económico.

Estos resultados explican, por sí solos, los motivos por los que PwC se unió a ClosinGap para analizar la brecha de género en el empleo, así como nuestra participación en otras tantas iniciativas que han permitido situarnos como un referente en materia de igualdad.

En este sentido, cabe destacar que hemos llevado a cabo numerosas investigaciones y publicaciones en materia de igualdad como el índice Women in Work -que analiza cinco grandes indicadores en los países de la OCDE: brecha salarial, participación femenina en el mercado laboral, diferencia de la participación entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, tasa de paro femenino y mujeres empleadas a tiempo completo- o el análisis de la brecha salarial de género en España publicado en 2019 de forma conjunta con la CEOE.

PwC también desarrolla el programa Women to Watch con el objetivo de apoyar a mujeres directivas para que desarrollen su potencial y se incorporen a Consejos de Administración de compañías de primer orden, algo especialmente relevante por el efecto multiplicador que tiene el hecho de contar con mujeres en los puestos de alto nivel, así como por la capacidad para identificar y potenciar el talento femenino.

También a nivel interno y con el fin de asumir e incorporar las mejores prácticas que sirvan para acabar con la brecha de género

en el empleo, hemos desarrollado el Global Inclusion Index, una métrica innovadora que aporta una imagen clara y objetiva de la diversidad en nuestra firma y que incluye los avances conseguidos y las áreas de mejora. A partir de una combinación de datos cuantitativos y cualitativos, revisamos nuestros planes de diversidad y adoptamos medidas concretas. Este trabajo lo desarrollamos teniendo en cuenta todos los niveles profesionales y todas las etapas de la carrera de nuestros equipos, desde la selección hasta la incorporación a los equipos directivos.

En esta línea y además del proyecto ClosingGap, participamos en numerosas iniciativas externas, como Aspire to lead, foro de mujeres y liderazgo que conecta a más de 100 países para tratar asuntos relacionados con la igualdad de género o He for she, proyecto promovido por las Naciones Unidas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a nivel global.

En definitiva, estamos convencidos de que es preciso abordar la brecha salarial de género a partir de datos objetivos y de un análisis sin prejuicios que nos permita ver dónde estamos realmente, cuáles son las causas del desequilibrio actual y qué podemos hacer para cambiar el rumbo y aprovechar las ventajas que tiene para el conjunto de nuestra sociedad el hecho de contar con un mercado laboral más justo, más equilibrado y mejor preparado para afrontar los retos de un mundo cada día más complejo que demanda soluciones sostenibles. Por todo ello, hemos trabajado en un informe claro y directo que esperamos que genere debate y, sobre todo, mueva a la acción.

Manuel Martín Espada
Socio de Mercados & Clientes de PwC

01

Introducción

ClosinGap es un clúster formado en 2018 por Merck, Repsol, MAPFRE, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, L'Oréal, BMW Group, Meliá Hotels International, Vodafone, Inditex, PwC, Bankia, Grupo Social ONCE y KREAB con el objetivo de analizar el coste de oportunidad que tiene para la economía y la sociedad la persistencia de distintas brechas de género.

La iniciativa se lanzó el 7 de septiembre de 2018 con la participación de los máximos representantes de las empresas que lo integran, quienes presentaron un diagnóstico inicial que ponía de manifiesto que España se encuentra entre los países más avanzados en materia de igualdad de oportunidades pese a la existencia de desigualdades en ámbitos como el empleo, la educación, las pensiones, el ocio, etc.

La iniciativa persigue analizar el impacto para la economía y la sociedad del hecho que las mujeres no tengan las mismas oportunidades que los hombres. Más concretamente, prevé la publicación de informes que analicen, bajo una metodología común, las consecuencias económicas de estas desigualdades en términos de coste de oportunidad. Dentro de este clúster, cada empresa es responsable de realizar e impulsar un estudio concreto y, en este caso, PwC es la responsable de llevar a cabo el análisis y cálculo de la brecha de género en el empleo en España, así como su impacto en la sociedad, la economía y los presupuestos públicos.

Hasta el momento, ClosinGap ha publicado seis estudios y este que aquí se presenta es el séptimo. En concreto, estos seis trabajos han analizado, desde este punto de vista, las consecuencias de la brecha de género en salud, de las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar, así como de las desigualdades en las pensiones, en el ocio, en la movilidad y en el turismo.

Los informes publicados han puesto de manifiesto dos realidades entrelazadas. La primera evidencia las conse-



cuencias de la conciliación en la aparición o intensificación de distintas brechas de género. La segunda, el papel de la mujer como catalizadora de determinados cambios sociales como el que se está produciendo, por ejemplo, en la movilidad de las ciudades.

En el primero de los ámbitos aparecen brechas como la que aquí será objeto de estudio; es decir, la ligada al ámbito laboral, así como las relacionadas con la salud, la conciliación y el ocio o las pensiones, que son desigualdades de género con consecuencias en la productividad con efectos económicos y costes de oportunidad asociados.

Como se verá a lo largo de este trabajo monográfico, todavía a día de hoy, las mujeres no tienen las mismas condiciones laborales ni salariales ni tampoco las mismas posibilidades de acceso al mercado y a posiciones concretas que la población masculina.

Así, según puso de manifiesto el segundo de los informes de ClosinGap, liderado por Repsol, los hombres dedican 1 hora y 12 minutos más que las mujeres al trabajo remunerado, al tiempo que ellas dedican aproximadamente dos horas más al día que los hombres a las tareas domésticas, desigualdad que resta al conjunto de las mujeres españolas 49,5 millones de horas diarias que podrían aportar a nuestra economía un valor superior a los



100.000 millones de euros, el 8,9% del PIB de 2017.

Esta mayor dedicación de las mujeres a las tareas que se desarrollan dentro del hogar tiene varias derivadas, siendo una de ellas el hecho de que las mujeres sigan cogiendo la mayor parte de las excedencias o reducciones de jornada por cuidado de hijos (92% según datos del Ministerio de Trabajo de 2017) o familiares (83,66% según la misma fuente).

De hecho, como puso de manifiesto el primero de los informes de ClosinGap, sobre salud, auspiciado por Merck, el 59% de las personas que declaran en España hacerse cargo de los cuidados de personas mayores y enfermos crónicos de forma no profesional son mujeres (64% en el caso de dependientes). Además, tal y como se recogió en el segundo de los estudios monográficos sobre conciliación, las mujeres trabajan tres veces más que los hombres a tiempo parcial (24,2% ellas frente a 7,3% ellos en 2017).

Las consecuencias de la mencionada brecha salarial de las mujeres que aquí se desarrollará, así como de la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial o de las lagunas de cotización generadas por las citadas excedencias para el cuidado de hijos o familiares, se trasladan, a su vez, a las pensiones.

Los cálculos realizados en el informe de ClosinGap sobre brecha de género en pensiones, liderado por MAPFRE, reflejaron que la pensión pública promedio de una mujer, incluyendo todas las contributivas, es de 740,2 euros, frente a los 1.162,3

euros percibidos de media por los hombres pensionistas.

La percepción de menores pensiones por parte de las mujeres jubiladas repercute sobre su capacidad de consumo y, por lo tanto, en su bienestar y en el del conjunto de la economía, con un impacto sobre el conjunto de la economía para el año 2018 de 26.900 millones de euros en términos de Valor Añadido Bruto (VAB), lo que representa el 2,2% del PIB.

Por otro lado, el mencionado informe de ClosinGap sobre salud constató que la mayor dedicación de las mujeres a los cuidados de enfermos y mayores incrementa en 3,4 puntos adicionales la probabilidad de sufrir depresión en las mujeres.

Así, de los cuidadores, el 13,4% de las mujeres y el 7,3% de los hombres, declaran haber sufrido depresión en los 12 últimos meses. En cuanto a la ansiedad, los cuidadores incrementan dicha probabilidad en 2,7 puntos adicionales: los porcentajes de incidencia de este trastorno para este mismo periodo alcanzan el 13,6% de las mujeres y el 7,3% de los hombres. La incidencia de depresión y ansiedad en el PIB por la vía de la incapacidad temporal es, en consecuencia, 345 millones mayor en las mujeres que en los hombres, lo que representa un 0,03% del PIB.

Por último, es importante destacar dos conclusiones más arrojadas por los distintos informes publicados hasta ahora por ClosinGap.

Por un lado, las horas de tiempo libre desaprovechadas por las mujeres como consecuencia de la mayor dedicación a las tareas domésticas. El cuarto de los informes de ClosinGap, sobre ocio, liderado por Mahou San Miguel y Solán de Cabras, cuantificó que las mujeres disponen de 11,1 millones de horas diarias de ocio menos que los hombres. El valor económico de profesionalizar estas horas, dedicadas al cuidado de familiares y a las tareas del hogar y no al ocio, asciende a 23.000 millones de euros anuales y equivale al 2% del PIB.

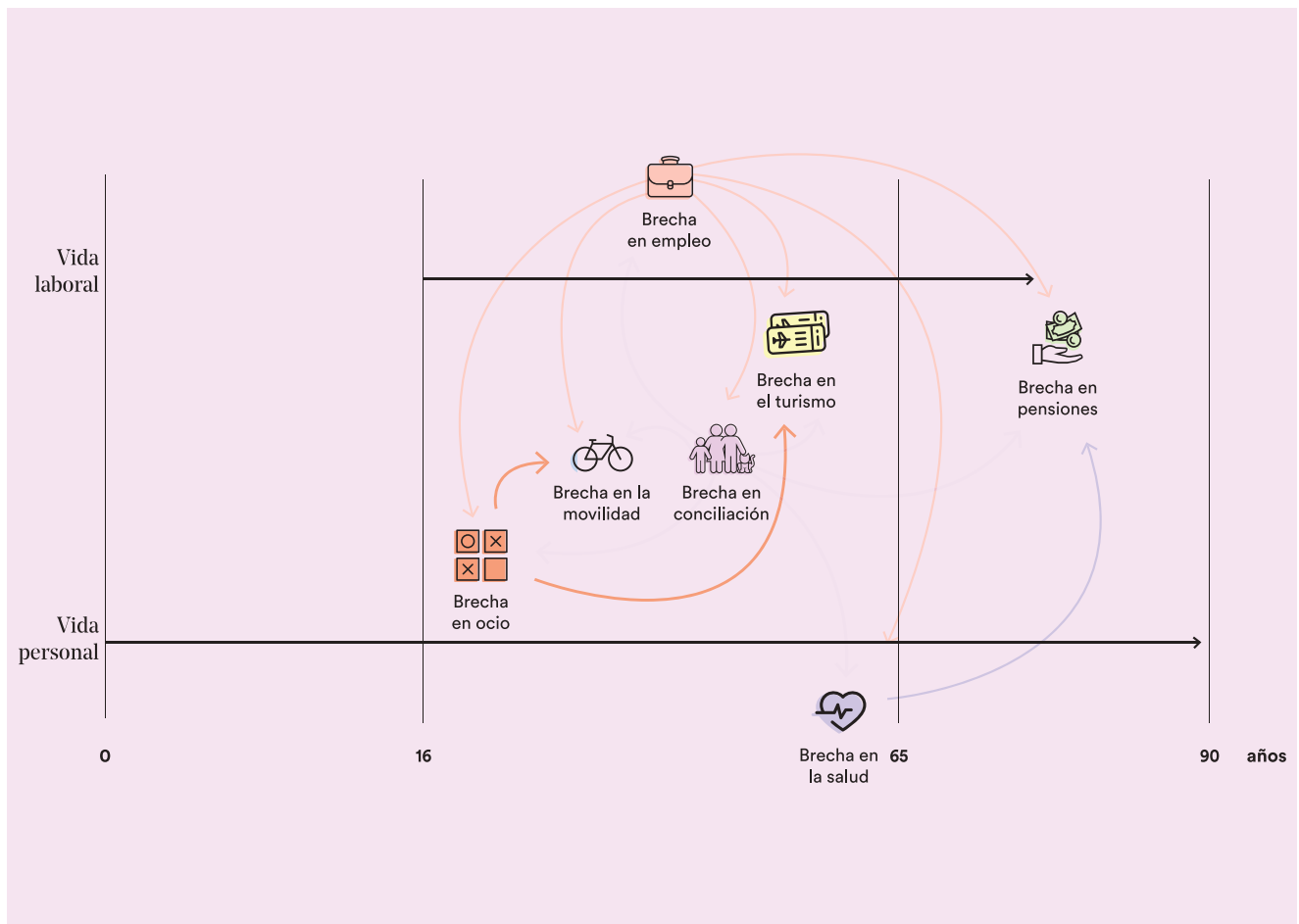


Por otro lado, la brecha en los viajes de negocios refleja da por el informe sobre turismo liderado por Meliá Hotels International, evidenció una realidad hasta ahora inexpro rada: las mujeres españolas realizan tan solo un tercio de los viajes de negocios que hacen los hombres. Además, las mujeres planifican los viajes de negocios con mayor ante lación que los hombres. Sin hacer distinción entre motivos de viajes (ocio, trabajo), las mujeres residentes realizan un menor número de viajes en comparación a los hombres, en concreto, un -6,9% menos.

Como se observa en la Figura 1, todas las brechas de género están interrelacionadas.



Figura 1: Interrelación entre las brechas Closingap



La segunda de las realidades expuestas por los informes publicados hasta el momento por ClostinGap refleja, como se mencionaba con anterioridad, el papel de la mujer como catalizadora de determinados cambios sociales que se están produciendo actualmente.

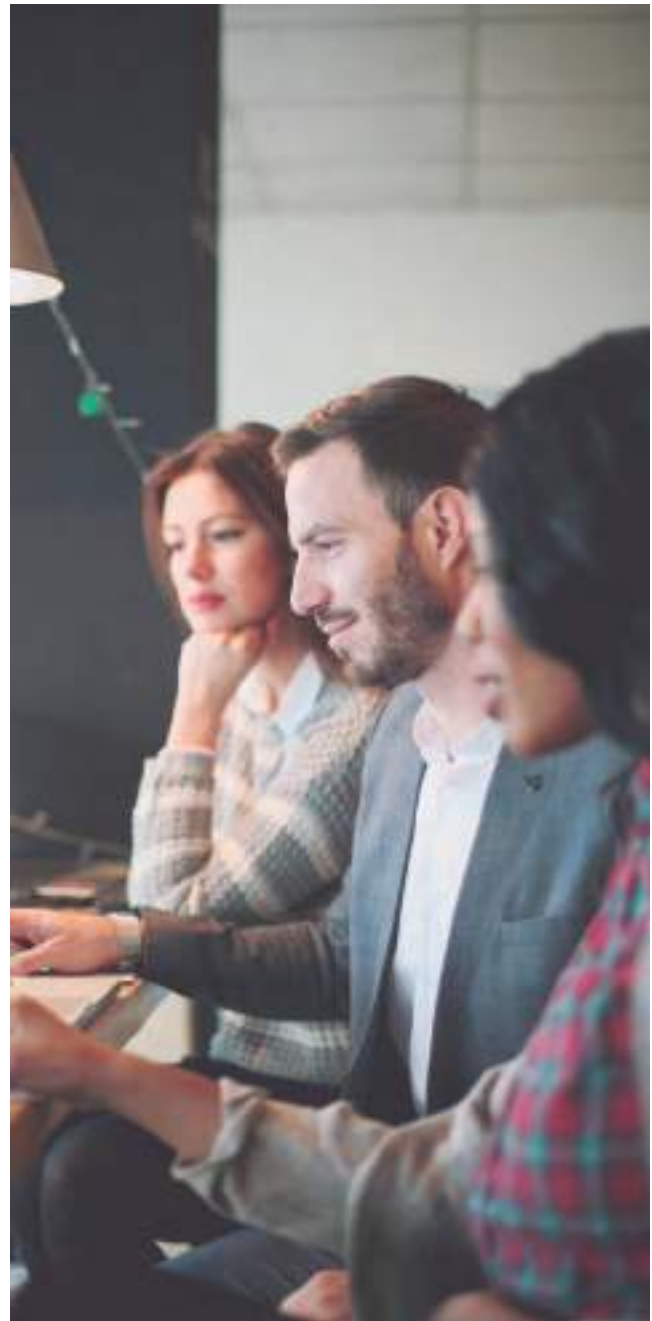
El quinto informe, promovido por BMW Group y dedicado a analizar la movilidad, evidenció que las mujeres

están liderando la transformación de la movilidad urbana hacia una movilidad compartida, autónoma, eléctrica y conectada, y que su apuesta por el transporte compartido, su mayor concienciación medioambiental y la mayor complejidad y frecuencia de sus desplazamientos las sitúan como agentes de cambio en la movilidad urbana. Tanto es así, que las mujeres generan un 9% menos de emisiones de

CO₂ al día que los hombres en sus desplazamientos cotidianos, lo que, en términos anuales, supone una diferencia en volumen de emisiones de CO₂ de 105 kg/ año. Las menores emisiones de CO₂ generadas por los patrones de movilidad diaria de las mujeres equivalen, en términos de valor del coste social asociado a la contaminación, a 93 millones €/ año. Además, el análisis reflejó que los jóvenes ya replican los patrones de la mujer y, por lo tanto, son aceleradores de la transición a una movilidad más verde y eficiente.

En los próximos meses, ClosinGap continuará haciendo públicos nuevos análisis que irán completando la serie de estudios monográficos que aquí se han expuesto. En concreto, se analizará el impacto de las brechas de género en el consumo, en el ámbito digital, en el medio rural o en la discapacidad.

Entre tanto, el que aquí se presenta, es el séptimo de los informes, que analizará el impacto de la brecha de género en el empleo, con una mirada específica a las mujeres con formación universitaria. Este informe ha sido liderado y realizado por PwC. Para ello, se ha partido de los siguientes conceptos claves:



Brecha de género en empleo, definida como el conjunto de desigualdades por condición de género –y, por tanto, susceptibles de ser evitables- determinantes de una menor participación femenina en el mercado laboral y un acceso sesgado a posiciones y categorías profesionales y a estudios y sectores determinados.

Brecha salarial, definida como la diferencia entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres.

Coste de oportunidad es el valor económico para las personas, la sociedad, la economía y los presupuestos públicos derivado de la existencia de unas brechas de género en el empleo y en los salarios. Mientras estas brechas se mantengan abiertas, un porcentaje elevado de mujeres seguirán fuera del mercado laboral, con un impacto negativo en la actividad económica del país. Si se cerrasen estas brechas de género, se generaría un impacto positivo tanto para la sociedad, como para la economía española y las arcas públicas.

1.1

Desigualdades entre hombres y mujeres en el empleo



En las últimas 3 décadas, el número de mujeres activas ha aumentado en más de un 150%

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido desde hace décadas en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y un principio fundamental de la Unión Europea que debe integrarse en todas las políticas y acciones de sus Estados miembros.¹ En el caso de España, en 1978, la Constitución Española puso los pilares para la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo y consagró la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas².

En el ámbito laboral, el artículo 35.1 de la Constitución Española recoge el derecho al trabajo sin que, en ningún caso, pueda hacerse discrimi-

minación por razón de sexo y los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ya contemplaban que los empleados tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo.

Aunque el principio de igualdad estaba consagrado en la normativa, en el periodo de transición democrática, las mujeres españolas tuvieron que superar barreras sociales y culturales para dar el paso e incorporarse de forma paulatina al mundo laboral. La tasa de actividad³ de las mujeres en el año de aprobación de la Constitución Española era del 28,1% y la tasa de empleo⁴ del 25,8%, cifras que han evolucionado hasta el 53,3% y el 44,8% respectivamente en 2019 (ver Figura 2).

Figura 2. Evolución de la tasa de actividad y empleo en España (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta de la Población Activa del INE 2019.

Tasa de actividad

	1978	1987	2000	2019
Hombres	76,0	69,7	66,5	64,3
Mujeres	28,1	32,0	41,4	53,3

Tasa de empleo

	1978	1987	2000	2019
Hombres	71,1	58,1	60,1	56,3
Mujeres	25,8	23,2	32,9	44,8



En las últimas 3 décadas, el número de mujeres activas ha aumentado en más de un 150%, pasando de 3.575.666 en el año 1987 a superar los 9 millones por primera vez en la historia del mercado laboral español en 2019. En este período, se han creado alrededor de 8 millones de empleos, de los cuales 5,5 millones (69%) han sido ocupados por mujeres. Todo ello ha propiciado una gran transformación del mercado laboral español en su conjunto, con la incorporación de la mujer como uno de los principales hitos (ver Figura 3).

¹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, de la Unión Europea

² Artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española.

³ La tasa de actividad es el índice que mide el nivel de actividad en el empleo de un país y se calcula como el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar (PET)

⁴ La tasa de empleo (o de ocupación) es el índice que mide el grado en el que la fuerza de trabajo de una economía participa en la producción y se calcula como el cociente entre la población ocupada y la población en edad de trabajar (PET).

A pesar de la significativa mejora del papel de la mujer en el mercado laboral en términos de participación y empleabilidad, aún no se ha alcanzado la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En 2007, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con el fin de corregir la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de obligaciones familiares y domésticas.

Este conjunto de diferencias se conoce como brecha de género en el empleo y es un problema arraiga-

do en la mayoría de los países del mundo que se manifiesta en que las mujeres no disfrutan de las mismas condiciones laborales en términos de retribución, conciliación familiar, temporalidad de los contratos o tipo de jornada contratada.

Desde el año 2006, el Foro Económico Mundial calcula la brecha de género global de la mayoría de los países del mundo (Global Gender Gap) como un indicador ponderado que recoge la brecha de género en la participación económica, la educación, la salud y el empoderamiento político. Según los últimos resultados, la paridad se sitúa en 0,69 siendo necesarios 99,5 años para cerrar la brecha global y alcanzar la paridad absoluta. La Figura 4 muestra que la disparidad es más elevada en la participación

económica y política de las mujeres mientras que existe una paridad casi total en educación y salud. En el caso de España, estos datos mejoran sustancialmente, especialmente, el índice de participación económica y oportunidades que se sitúa en un 0,68 y el de empoderamiento político en 0,527.



Figura 3. Evolución del número de mujeres y hombres activos en España (Millones personas)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta de la Población Activa del INE 2019.

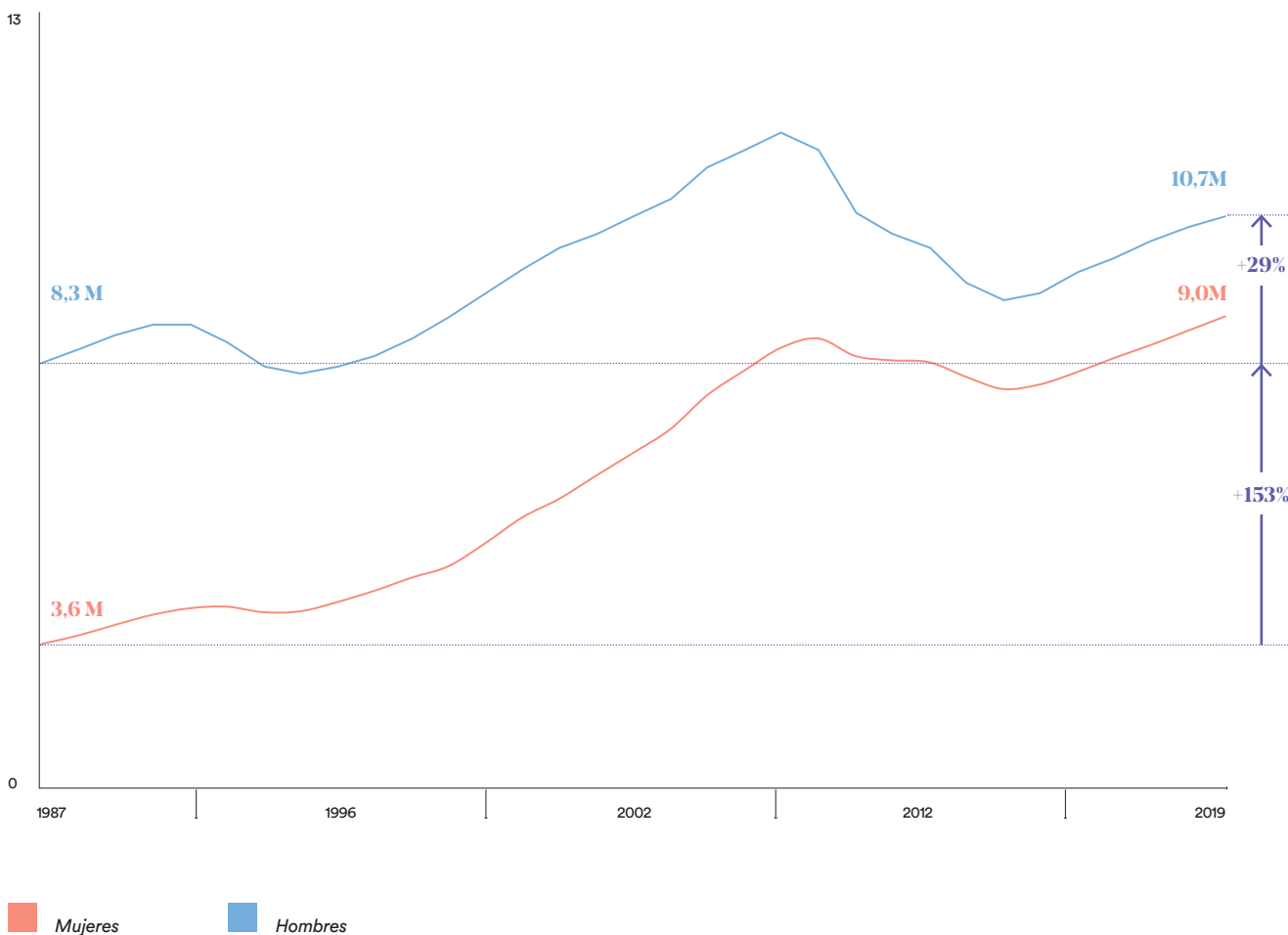
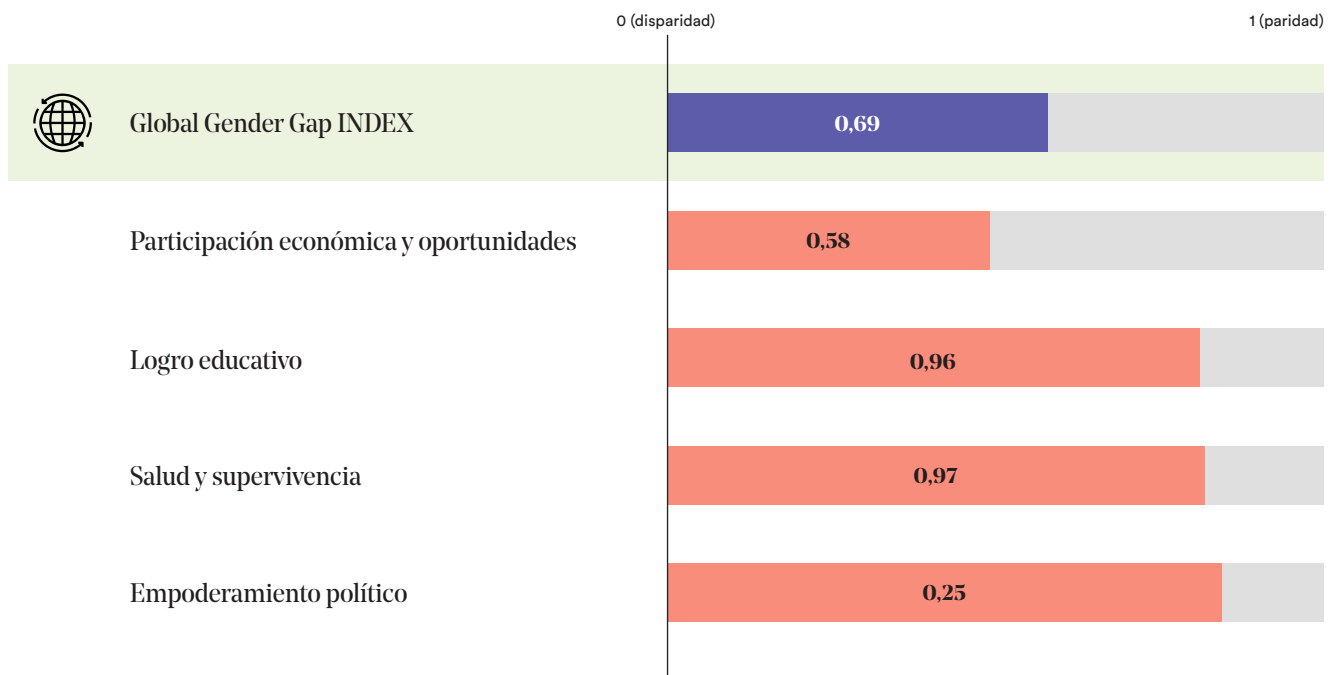


Figura 4. Resultados del Global Gender Gap Report 2020

Fuente: Elaboración propia a partir de "The Global Gender Gap Report 2020" del World Economic Forum.



También las Naciones Unidas, en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, incluyen la igualdad de género como un derecho humano fundamental y una necesidad para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. El ODS 5, con el título "Igualdad de Género", contiene algunas líneas de actuación que se deberían llevar a cabo para conseguir la paridad de géneros y, entre ellas, destacan la intención de asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres, así como la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.



Además, el ODS 8, "Trabajo decente y crecimiento económico", incluye la meta de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Existen una serie de factores que inciden en la brecha de empleo y deben ser analizados tanto cuantitativa como cualitativamente para poder realizar recomendaciones coherentes de cara a una mayor inclusión de la mujer en el mercado laboral. En los últimos años, numerosos estudios y análisis a nivel nacional e internacional han identificado cinco principales factores o causas que inciden en la brecha de género en el empleo:

- 1. Interrupción laboral por embarazo y lactancia:** el parón laboral que sufren las carreras profesionales de las mujeres durante las últimas semanas del embarazo y los períodos de recuperación y lactancia repercute directamente en su trayectoria, en sus condiciones laborales y en sus salarios, creando así una brecha muy difícil de superar o que incluso no llega a cerrarse nunca.⁶
- 2. Incorporación tardía de la mujer al mercado laboral:** la incorporación

de las mujeres al mercado laboral en España se produjo de forma tardía, acortando así su carrera profesional con efectos negativos en la antigüedad y en los períodos de cotización a la Seguridad Social, entre otros. Este retraso es especialmente relevante en los grupos de edad más avanzada.

- 3. Diferencias de género en la elección de ciertos estudios y carreras:** Tradicionalmente, se han asociado algunos campos de estudio, profesiones o categorías profesionales con el colectivo masculino o femenino. Estos patrones de conducta son difíciles de cambiar debido a que están muy arraigados en la sociedad y continúan retroalimentando la disparidad de géneros. En términos generales, hay más presencia de mujeres en los estudios, profesiones o trabajos que reciben salarios más bajos.
- 4. Falsa corresponsabilidad en los roles familiares y domésticos:** Las mujeres continúan dedicando una cantidad mayor de tiempo a realizar tareas familiares y domésticas como el cuidado de niños y mayores

⁶ Kleven, H., C. Landais and J.Sagaard (2018), "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark", *American Economic Journal: Applied Economics*.

o tareas de limpieza del hogar y, consecuentemente, tienen menor disponibilidad para el trabajo remunerado o el ocio. En numerosos casos, la llamada corresponsabilidad o no existe o es insuficiente.

5. Otros factores y barreras de índole social y cultural: Estereotipos y sesgos que inciden de forma directa en las barreras de acceso de la mujer a los puestos de dirección, en las decisiones respecto a su carrera profesional y en la forma de participación en el mercado laboral.

Entre todas las brechas de género en el empleo, la brecha salarial (diferencia entre la retribución salarial masculina y femenina) es uno de los indicadores más visibles y el que ostenta mayor atención en términos legislativos. Por ello, la igualdad salarial se ha convertido en una preocupación creciente por parte de la sociedad, las entidades privadas y organismos públicos, que han empezado a modificar y aprobar nuevas legislaciones sobre equidad salarial.

El Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 de la Organización Internacional del Salario (OIT) establece,

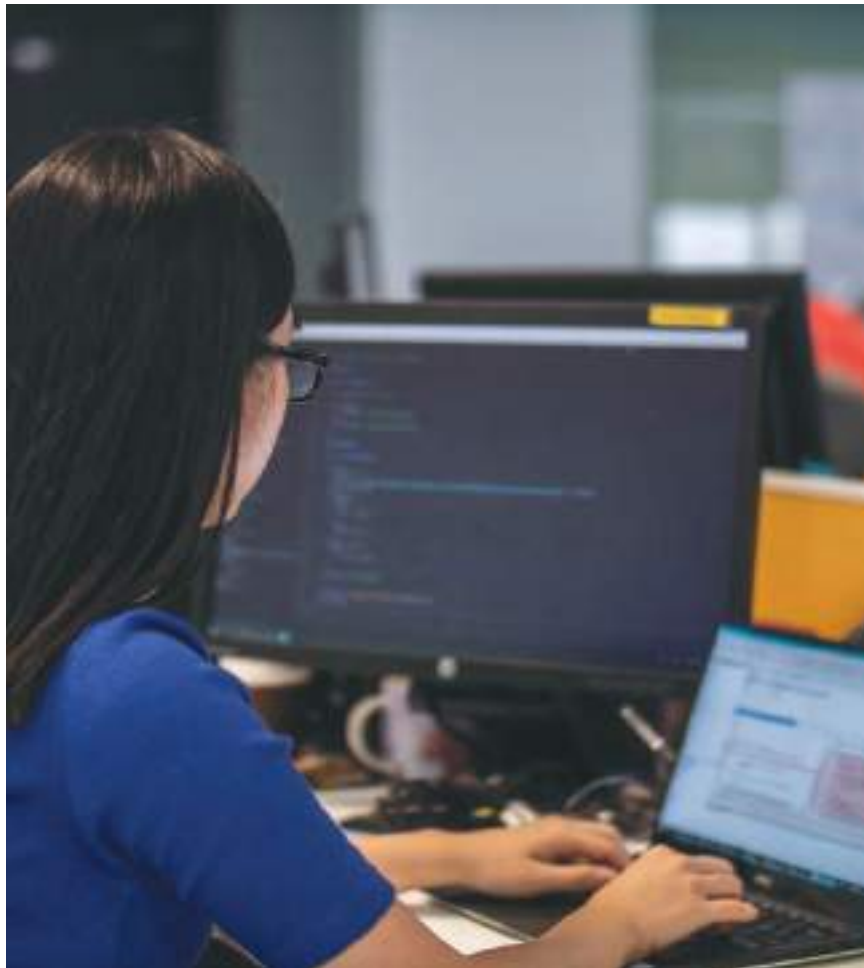


Figura 5. Brecha salarial según ingresos de los países

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos del Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 de la OIT.



Los países con ingresos altos presentan una mayor brecha salarial de género en aquellos puestos de trabajo directivos. No obstante, las mujeres disponen de mayor participación, en todos los niveles, así como acceso a una educación de calidad. Son países concienciados en la desigualdad entre hombres y mujeres.



Los países con ingresos medios presentan una mayor brecha salarial en aquellos puestos de trabajo inferiores.



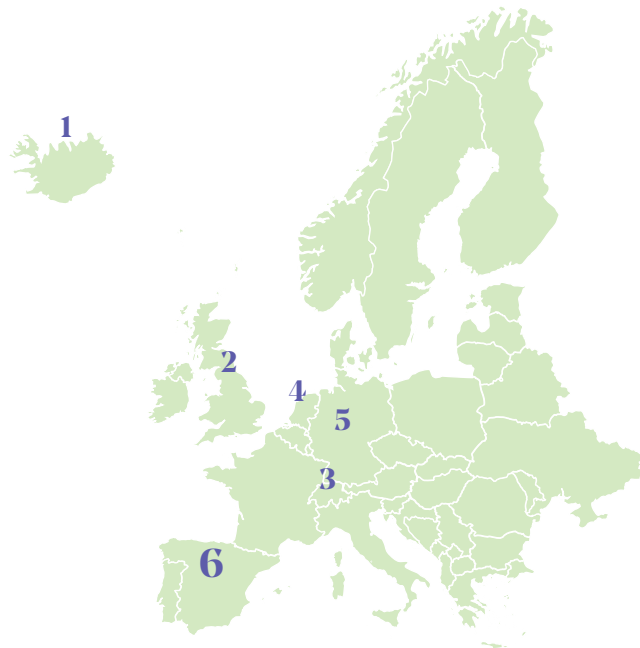
En los países con ingresos bajos hay una verdadera discriminación directa, donde se evidencia un acceso restringido al empleo y la educación para las mujeres, las cuales presentan una mayor dedicación a tareas del hogar y cuidado de hijos o familiares.

a partir de datos sobre 73 países que abarcan alrededor del 80% de los trabajadores del mundo, que la brecha salarial de género a nivel mundial se sitúa en torno al 16%. Para España, la brecha salarial ajustada por horas se sitúa en el 14,9% según este mismo estudio.



Figura 6. Benchmark sobre la normativa europea en igualdad salarial

Fuente: Elaboración PwC.



1. **Islandia** es el primer país en hacer ilegal el pagar menos a las mujeres que a los hombre. Certificación de equipad obligatoria para empresas de +25 empleador.
2. **En el Reino Unido**, compañíasde > 250 empleados deben **publicar la información del *gender pay*** en un reporte anual (media, mediana, bonus y distribución por cuartiles)
3. **En Suiza**, la propuesta de enmienda a la Ley de igualdad de género requiere que las organizaciones con ≥ 100 empleados **nombren a un organismo independientes para realizar un análisis salarial de género.**
4. **En Holanda**, se **propone la certificación obligatoria** de igualdad salarial para empresas de ≥ 50 empleados.
5. **En Alemania** introdujo una **Ley de transparencia salarial**. Las compañías con > 500 empleados deben reportar sobre la igualdad de género y la igualdad salarial, así como las acciones para reducir la brecha.
6. **España** aprobó el RD 6/2019, que introduce cambios relevantes en los planes de igualdad. Asimismo, la **Ley 11/2018 obliga a las empresas a reportar sobre la brecha salarial** en el informe de estados no financieros, así como otra información relevante al respecto.

En el caso concreto de España, el Real Decreto-Ley 6/2019 que modifica el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sobre igualdad de remuneración por razón de sexo, y la Ley 11/2018 establecen, entre otras cuestiones, la obligación al empresario de llevar un registro salarial con los valores medios y complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.⁷

Además, para empresas con al menos 50 trabajadores, se debe incluir en el registro salarial una justificación en

el caso de que el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas. En estos casos, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

También se han hecho avances en materia de prestaciones por maternidad y paternidad, que permiten obtener la baja remunerada en su totalidad, donde tradicionalmente ha sido la mujer quien ha podido obtener un mayor número de semanas, 16 semanas, frente a las 2 semanas por paternidad, situación que provoca un parón en la ca-



⁷ El RDL 6/2019 Concepto de igual valor: "Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes." – RDL 6/2019

rrera profesional de las mujeres que han sido madres.

Con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a regularse conjuntamente bajo la de-



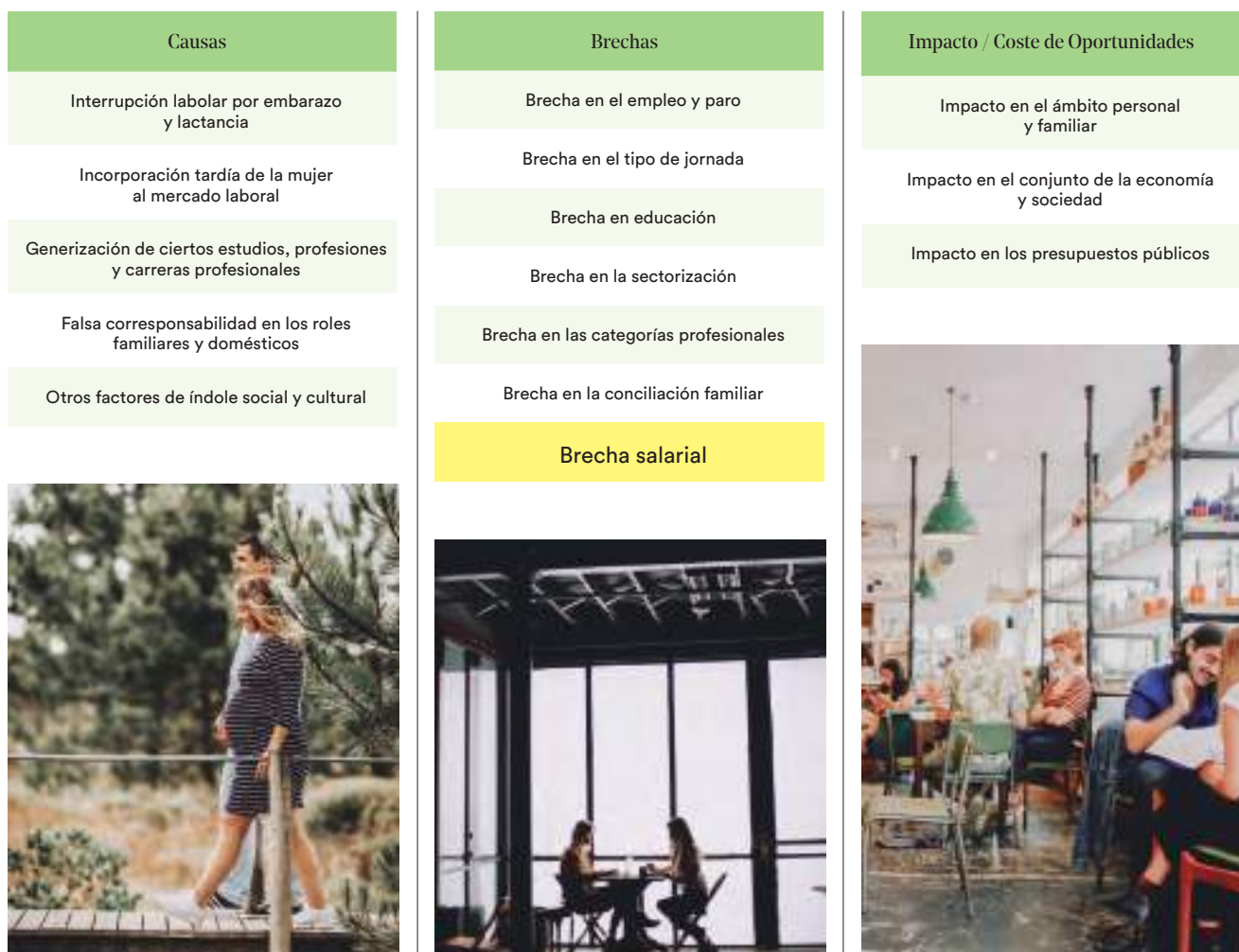
nominación “Prestación por nacimiento y cuidado de menor”, con la intención de alcanzar en 2021 la igualdad efectiva entre las antiguas prestaciones por maternidad y paternidad.



La estructura de este informe es la siguiente (ver Figura 20). En primer lugar, se analizan los factores determinantes de las brechas en el empleo y como se interrelacionan y retroalimentan entre sí. En segundo lugar, se analizan y cuantifican las brechas que componen la disparidad de géneros del mercado laboral español; comparando las más relevantes con la unión europea. Finalmente se monetiza el impacto que supondría conseguir la paridad de géneros en todos los aspectos e indicadores del mercado laboral.

Figura 7. Causas, brechas e impactos

Fuente: Elaboración PwC.



1.2

Brechas de género en el empleo

En los últimos años, numerosos estudios y análisis nacionales e internacionales han identificado los principales factores que provocan o inciden en las brechas de género en el empleo. La relativa al empleo y desempleo se origina por la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral, así como por la interrupción que sufre la carrera profesional de las mujeres debido al embarazo y lactancia. La diferencia en el tipo de jornada (completa versus parcial) se debe, principalmente, a la necesidad de compaginar el trabajo con las labores domésticas y familiares, así como

por la falsa corresponsabilidad en los roles familiares y domésticos. La brecha en educación superior y la sectorial se nutren de la presencia desequilibrada de mujeres en ciertos estudios, sectores productivos y profesiones, al igual que las diferencias que se registran en las categorías profesionales. El gap en conciliación laboral está originado por la interrupción laboral por embarazo y lactancia, así como por la disparidad de roles asumidos entre géneros. Finalmente, la brecha salarial está determinada en mayor o menor medida por todas las mencionadas anteriormente.

Figura 8. Grado de incidencia de las causas en las brechas de género en el empleo

Fuente: Elaboración PwC.

Causas	Empleo y desempleo	Tipo de jornada	Educación Superior	Sectorial	Categorías profesionales	Conciliación laboral	Salarial
1. Interrupción laboral por embarazo y lactancia	●	●	●	●	●	●	●
2. Incorporación tardía de la mujer al mercado laboral	●	●	●	●	●	●	●
3. Diferencias de género en relación con la elección de estudios y profesiones	●	●	●	●	●	●	●
4. Falsa corresponsabilidad en los roles familiares y domésticos	●	●	●	●	●	●	●
5. Otros factores de índole social y cultural	●	●	●	●	●	●	●

El conjunto de brechas de género en el empleo impacta directamente y acentúan la brecha salarial

● Grado de incidencia

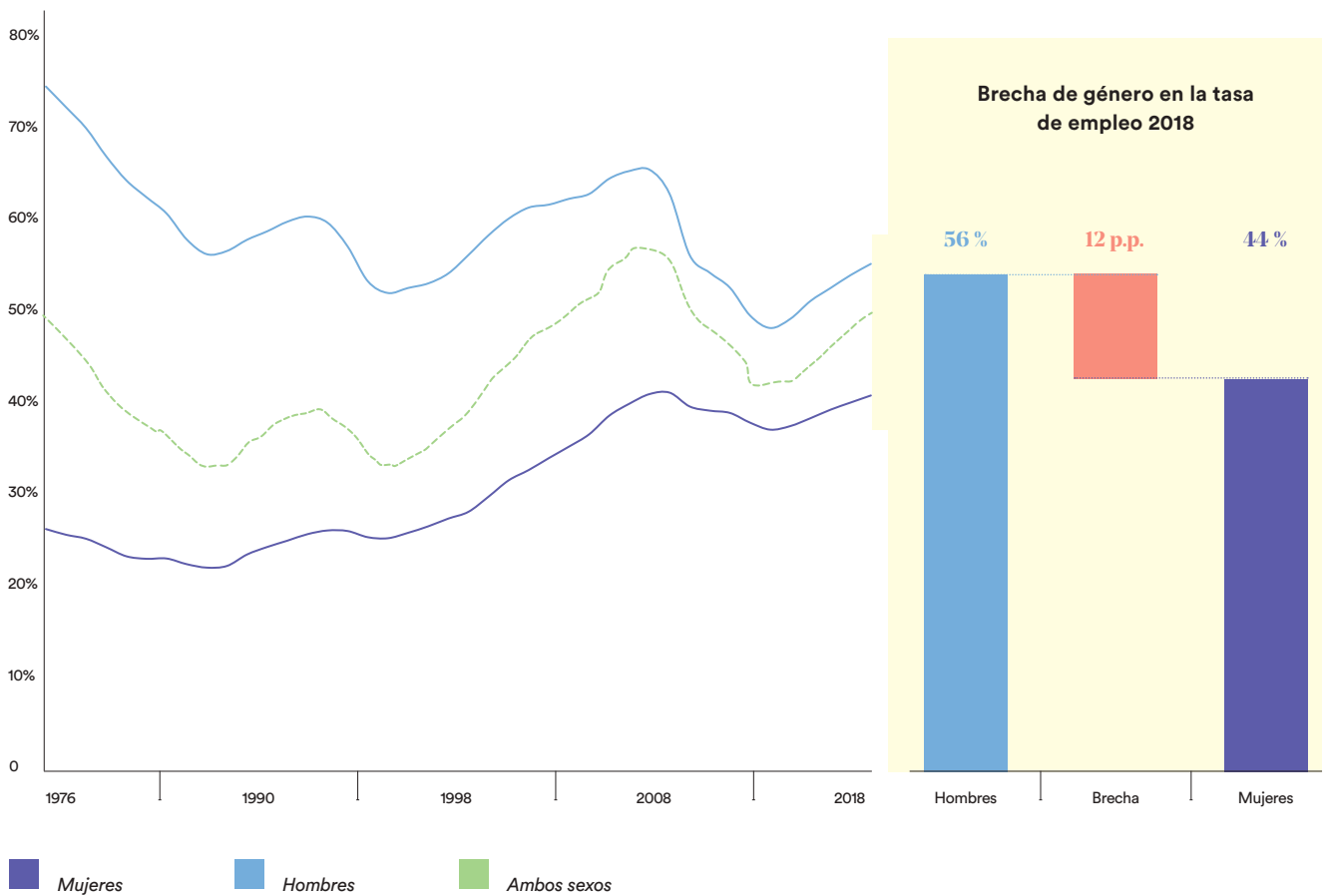
Origen de la brecha de género en el empleo

A pesar de que la cifra de mujeres en edad de trabajar es un 5,4% mayor que la de los hombres, las mujeres están infrarrepresentadas en el mercado laboral en términos de participación y ocupación. Desde el punto de vista de la empleabilidad, la brecha de ocupación en 2018 fue de 12 puntos porcentuales, es decir, por cada 10 mujeres ocupadas, hay 12 hombres.



Figura 9: Evolución de la tasa de empleo (%)

Fuente: Elaboración pwc a partir de datos de la Encuesta de Población Activa del INE 2019.



Si se analiza la evolución de la tasa de desempleo por sexo (ver Figura 10), se aprecia como la incorporación progresiva de la mujer en la fuerza laboral no se tradujo directamente en puestos de trabajo, sino que se abrió una importante brecha de género en el desempleo entre mediados de los años 80 y principios del siglo XXI, que se cerró durante

los años de crisis económica. Esta brecha en el desempleo se ha vuelto a abrir con la recuperación económica iniciada a finales de 2013 y, actualmente, se sitúa en 3 puntos porcentuales.

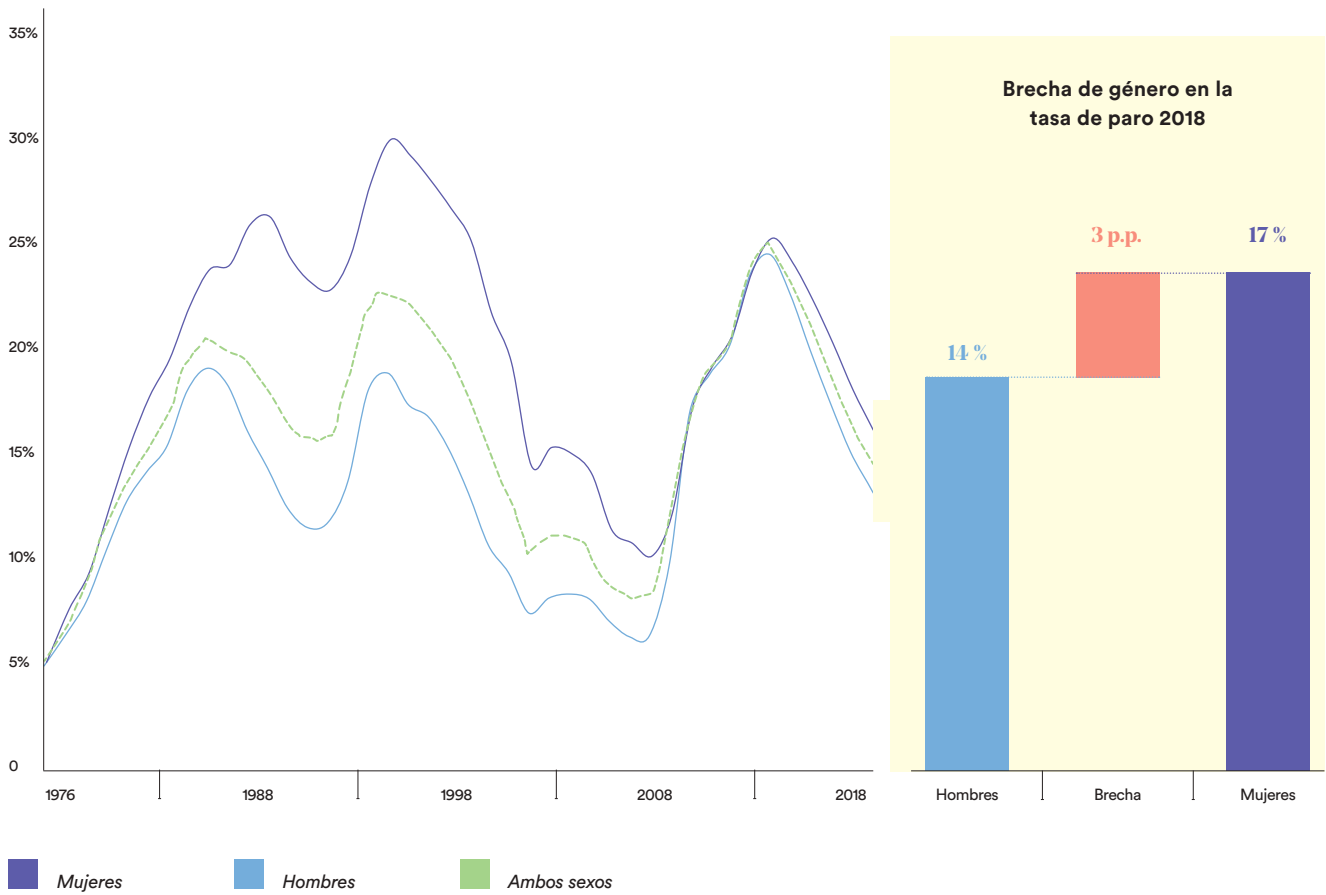
Tal y como se analizaba en el Informe III de ClostinGap “El coste de oportunidad de la brecha de género en pen-

siones”, auspiciado por Mapfre, estas diferencias en empleabilidad y paro no permiten a la mujer alcanzar las mismas cotizaciones a la Seguridad Social que los hombres generando, por tanto, una brecha de género en las pensiones que repercute negativamente en la capacidad de consumo y bienestar de las mujeres durante la jubilación.



Figura 10. Evolución de la tasa de paro (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta de Población Activa del INE 2019.



En consecuencia...



Mercado laboral

Las mujeres están **infrarrepresentadas en el mercado laboral** en términos de participación y ocupación. Aunque el número de mujeres en edad de trabajar es un 5,4% mayor que el de los hombres, la brecha de género en la tasa de actividad alcanzó una diferencia de 12 puntos porcentuales en 2018. Por tanto, **por cada 10 mujeres ocupadas en España, hay 12 hombres.**



Tasa de desempleo

La tasa de desempleo femenina se encuentra **3,3 puntos porcentuales** por encima de la de los hombres. Por tanto, **por cada hombre en paro existen 1,08 mujeres en la misma situación laboral.**



La jornada parcial, variable que aumenta la brecha de género en el empleo...

El contrato de trabajo a tiempo parcial combina los intereses del trabajador y del empleador. Por una parte, es una fórmula ventajosa para las empresas ya que permite adaptar la plantilla de trabajo a las necesidades productivas reales. Por otra parte, el empleado dispone de tiempo libre para conciliar su vida personal y profesional y, a la vez, este tipo de contrato permite complementar carreras de cotización para facilitar el acceso a la jubilación.

Un 24% de las mujeres ocupadas en España trabajan a tiempo parcial frente al 7% de los hombres, generándose una diferencia de 17 puntos porcentuales (ver Figura 11). Si se analiza la evolución de la tasa de parcialidad en las últimas décadas, la situación es aún más alarmante ya que no se aprecia ninguna señal de mejora; de hecho, ésta se ha ido ampliando con el paso del tiempo, convirtiéndose en un elemento estructural en el mercado laboral español.

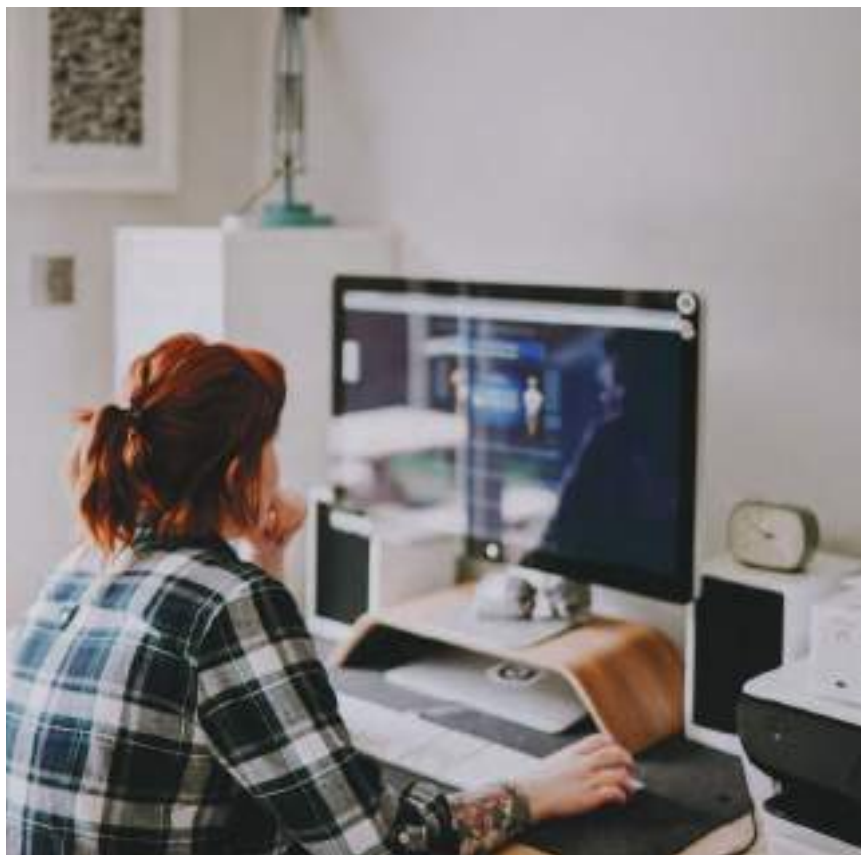
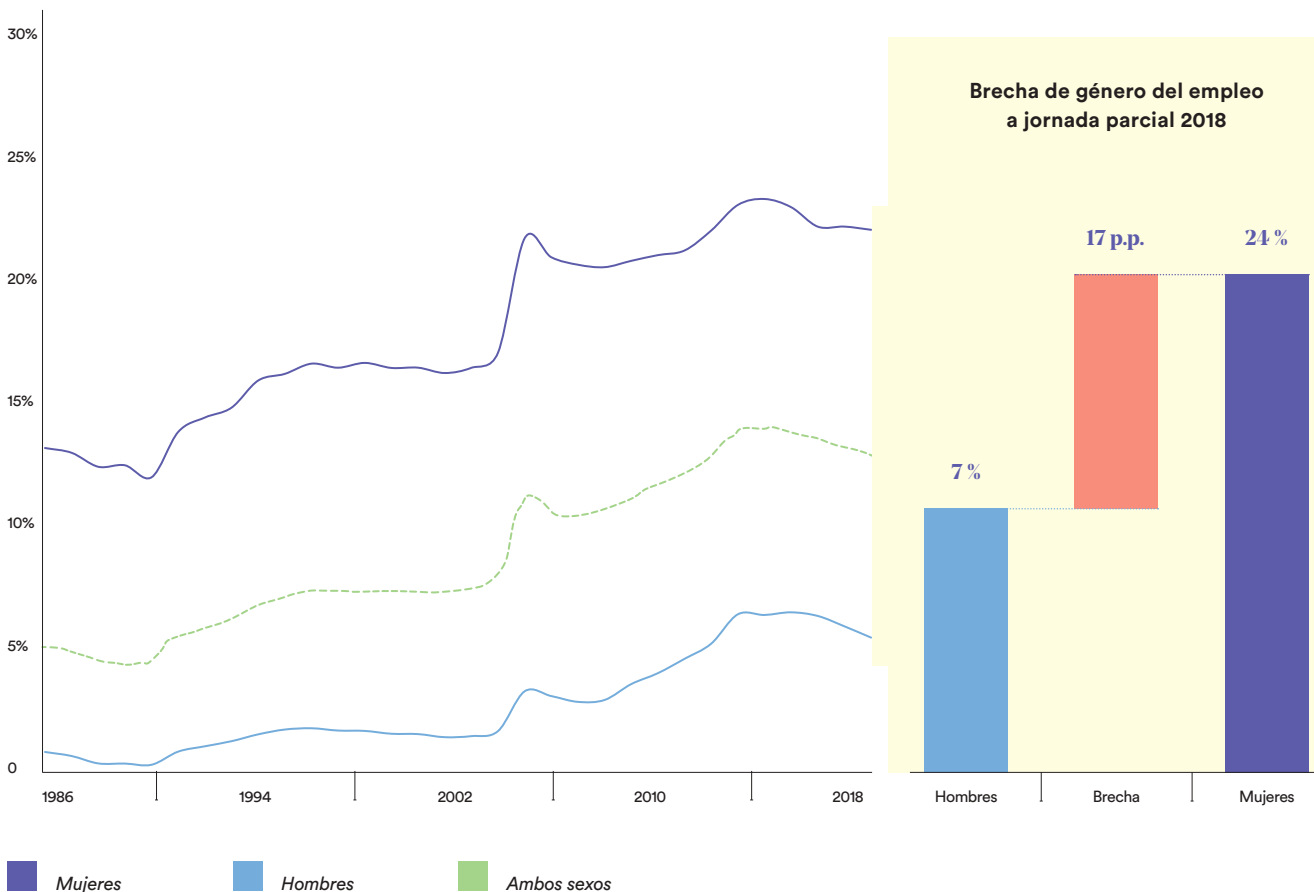


Figura 11. Evolución de la tasa de parcialidad (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta de Población Activa del INE 2019.



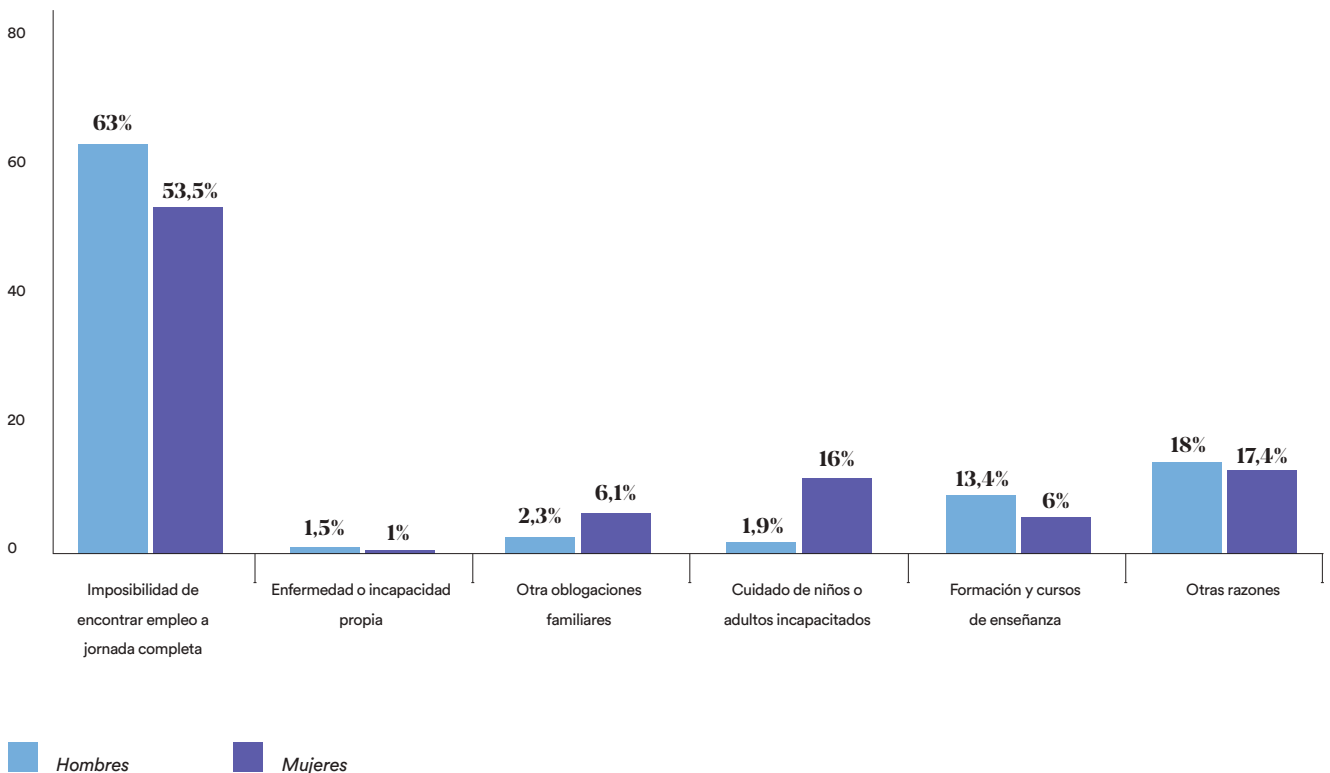


Cuando se analizan en mayor detalle los motivos que llevan a parte de la población española a trabajar a jornada parcial, se entiende mejor esta diferencia entre géneros. Es relevante observar que el principal motivo de trabajar a tiempo parcial, tanto para hombres como para mujeres, es la imposibilidad de encontrar empleo a jornada completa mientras que el motivo en el que existe mayor diferencia entre sexos (14,1 p.p.) es el “cuidado de niños o adultos incapacitados”, evidenciando que estas tareas aún están más arraigadas en el género femenino (ver Figura 12).

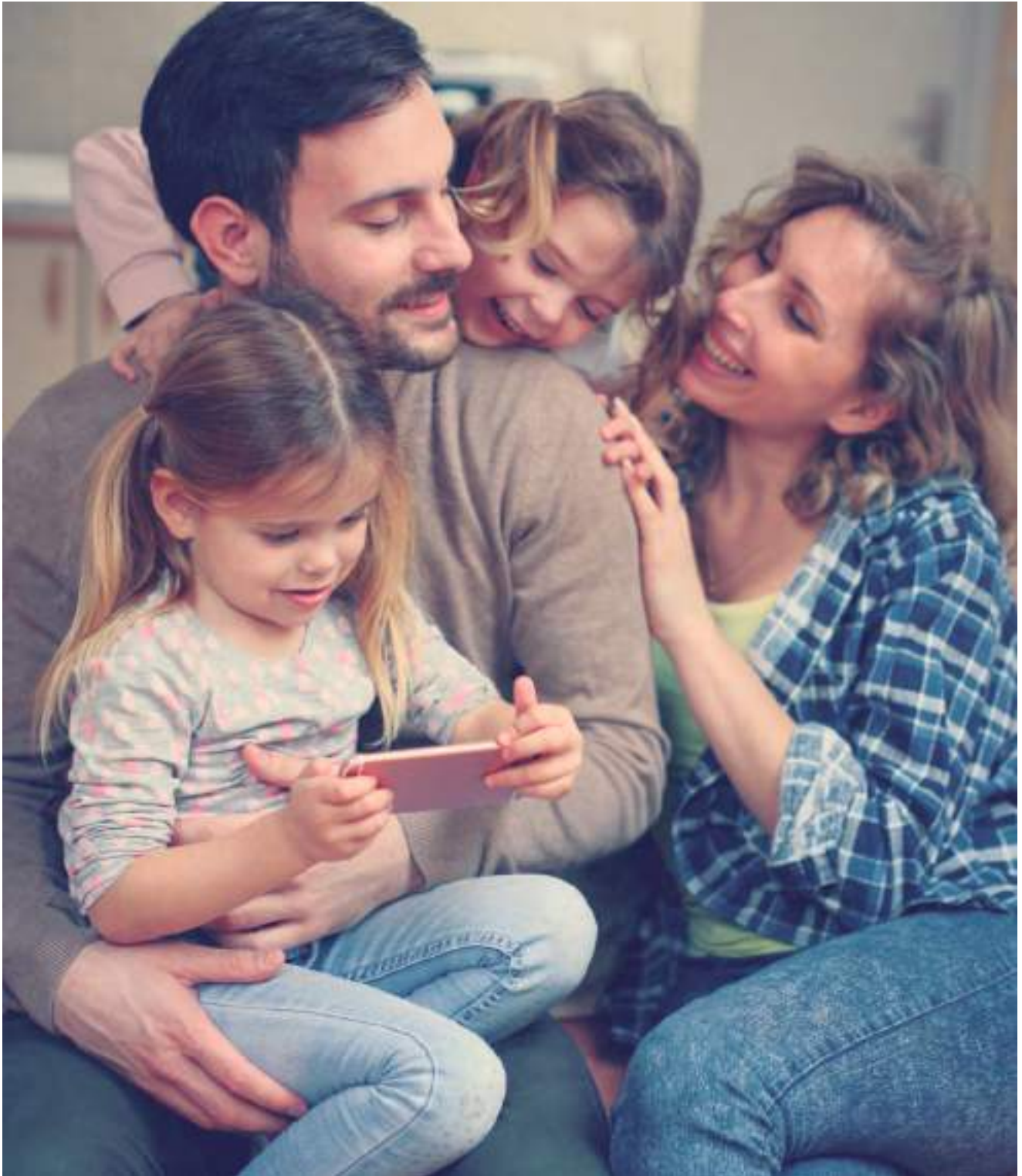


Figura 12. Motivos de trabajar a tiempo parcial según sexo (% , 2018)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta Europea del Trabajo (LFS) de Eurostat.



El Informe II de ClosinGap “El coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación”, liderado por Repsol, concluía que la doble jornada de trabajo de la mujer tiene efectos en su participación en el mercado laboral (jornada parcial) y desarrollo profesional, por las renunciaciones asociadas al cuidado de la familia y el hogar y por la disparidad de los roles de género aún imperantes en nuestra sociedad.



En consecuencia...



Jornada laboral

Existe una gran disparidad de género en relación con el tipo de jornada laboral. El 24% de las mujeres ocupadas en 2018 trabajaban a jornada parcial mientras que solamente lo hacían el 7% de los hombres. En este contexto, la **brecha en la tasa de parcialidad fue de 17 puntos porcentuales, es decir, por cada hombre que trabaja a jornada parcial hay 3,5 mujeres.**



Jornada parcial

También existen diferencias de género significativas en cuanto a los **motivos** que llevan a parte de la población a trabajar a tiempo parcial. **Por cada hombre que trabaja a jornada parcial para el cuidado de los niños o adultos incapacitados, hay 8,4 mujeres.**



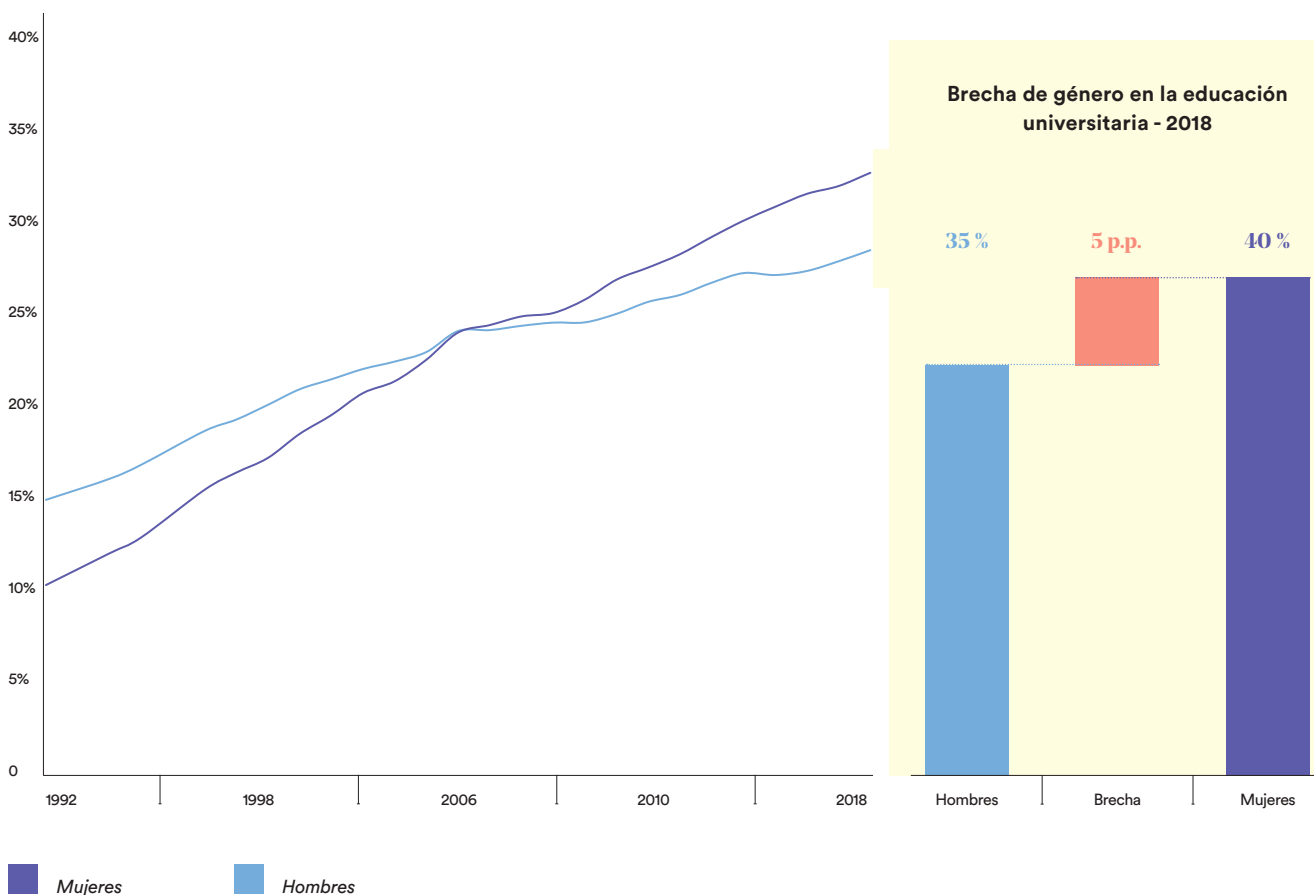
La brecha de género en la educación y la sobrecualificación femenina...

La educación es uno de los factores claves en el mercado laboral asociado a mejores puestos y condiciones laborales y, a menudo, con mejores salarios. En España, el nivel de formación medio de la población ha aumentado de forma considerable en las últimas décadas, especialmente en el caso de las mujeres, hasta el punto de que, a partir de 2004, el porcentaje de mujeres con educación universitario o superior superó el de los hombres, alcanzando una diferencia de 5,2 puntos porcentuales en 2018 (ver Figura 13).



Figura 13. Evolución de la tasa de educación universitaria o superior (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos del Eurostat.



Sin embargo, a pesar de la brecha positiva que presentan las mujeres en la educación terciaria, existe una diferencia notable en la selección de estudios (ver Figura 14). Los estudios con mayoría de hombres son las Ingenierías (75%), las Tecnologías de la Información y Comunicación (87%)

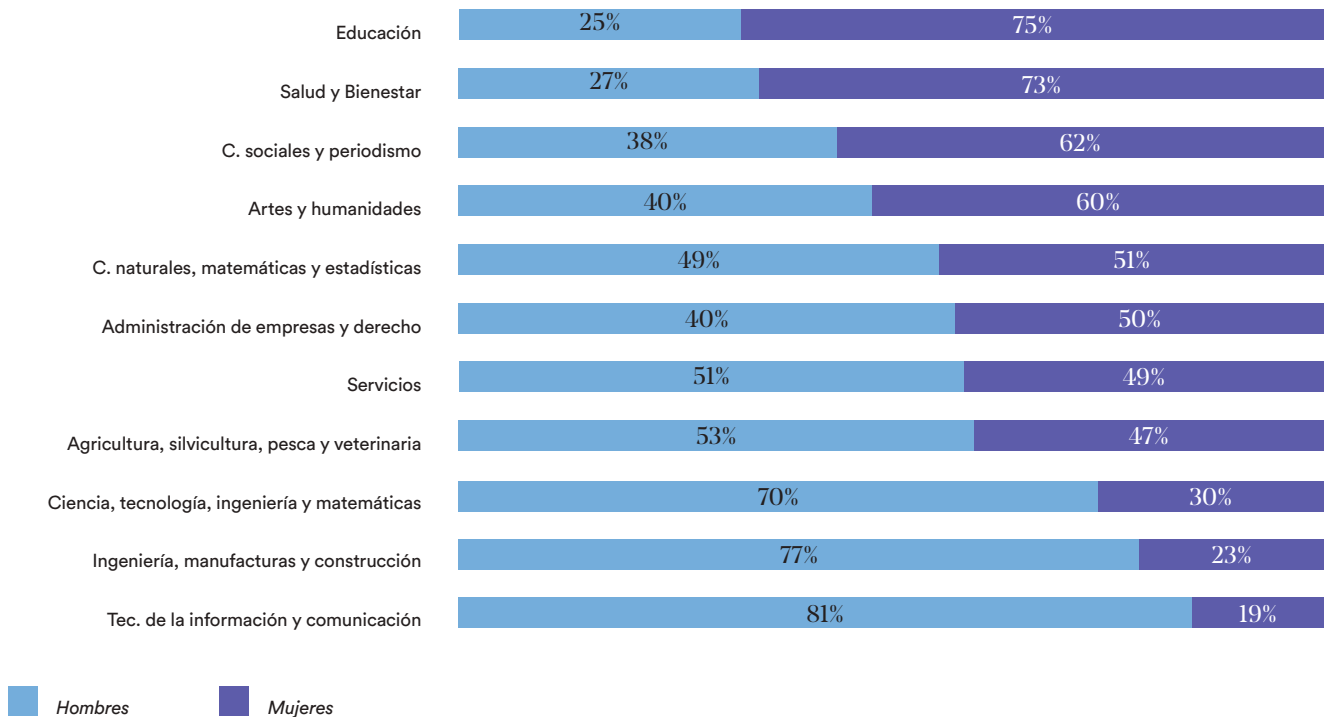
o las carreras STEM⁸ (74%). Sin embargo, las mujeres están más presentes en ámbitos como la Educación (78%), la Salud y el Bienestar (71%) o las Ciencias Sociales y el Periodismo (62%). Por cada mujer con una titulación del grupo STEM, hay en España 2,85 hombres.

⁸ STEM: Sciences, Technology, Engineering and Maths.

Figura 14. Matriculaciones en educación terciaria por campo de estudio y sexo en España (% , 2017)

Nota: El porcentaje de las carreras STEM ha sido calculado a partir de los datos de nuevas matriculaciones del 2017.

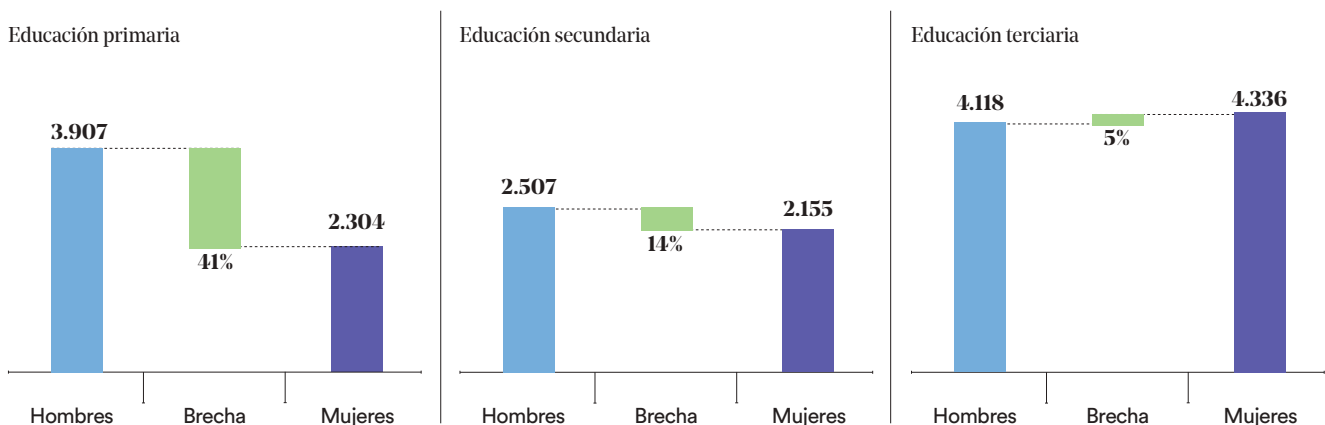
Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la OCDE.



A su vez, la educación es uno de los elementos determinantes en la reducción de la brecha de género en el empleo ya que, como se observa en la Figura 15, las mayores diferencias entre las tasas de empleo por sexo se encuentran en la población con Educación Primaria (41%) y Educación Secundaria (14%). En la población con educación terciaria, existe una brecha de género positiva para el colectivo femenino.

Figura 15. Brecha de género en el empleo según nivel educativo (2018, miles de ocupados)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos del Eurostat.



A lo largo de estas últimas décadas, se ha generado en el mercado laboral español una sobrecualificación en el empleo cada vez más evidente, debido al desigual crecimiento entre el número de titulados superiores (universitarios y formación profesional superior) y la oferta de puestos para estos niveles.

Una forma de calcular esta sobrecualificación es identificar aquellos asalariados que disponen de una titulación superior pero trabajan en empleos de los grupos CIUO-08 4 al 9º, que comprenden actividades para las que teóricamente no sería necesaria una titulación de estas características. El

número de personas sobrecualificadas ha aumentado progresivamente hasta sobrepasar los 3 millones en 2018 en España. En cuanto a las diferencias de género, el 28% de las mujeres ocupadas están sobre cualificadas, frente al 21% de los hombres, existiendo una brecha de género en la sobrecualificación de 7 p.p. (ver Figura 16).

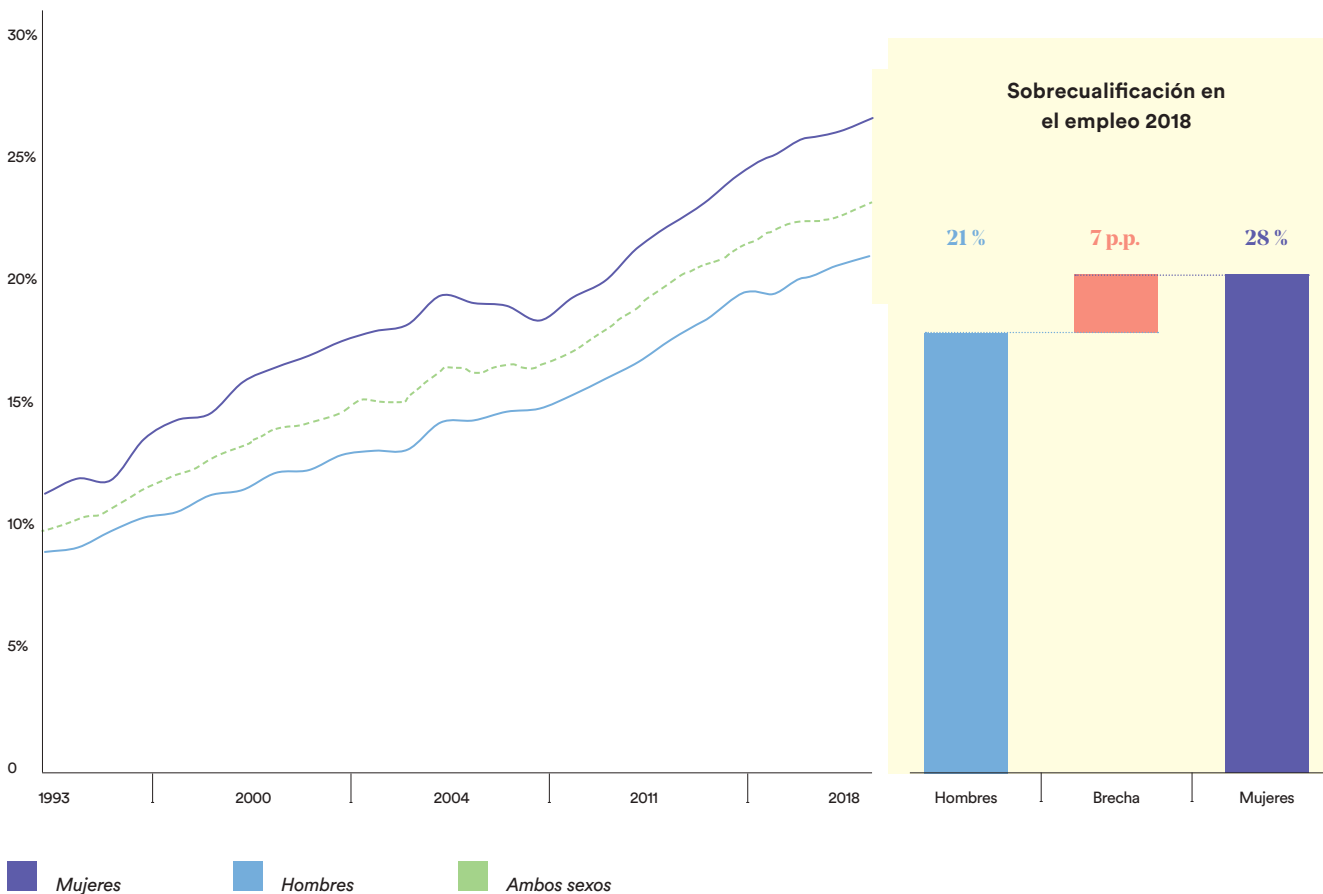


Figura 16. Evolución de la sobre-cualificación en el empleo (miles de personas)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos del Eurostat.

Nota: Incluye hombres y mujeres con titulaciones de educación terciaria trabajando en puestos del ISCO-08 4-9

(CIUO-08): profesiones en las que no se considera necesario tener una titulación de estas características.



9 La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO o ISCO en inglés) es una estructura de clasificación de la Organización Internacional de Trabajo que organiza la información de trabajo y empleo con el fin de mejorar la comparabilidad entre países. Para este cálculo, se han tenido en cuenta los siguientes grupos: 4. Personal de apoyo administrativo, 5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; 6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; 7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; 8. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores y 9. Ocupaciones elementales. I

En consecuencia...



Educación

En 2018, había un 15% más de mujeres entre 25 y 64 años que poseían educación universitaria en comparación a los hombres, generando una **brecha en educación universitaria positiva de 5,2 puntos porcentuales**.



Titulación

A pesar de que las mujeres están más formadas que los hombres, **existe una brecha** respecto al **campo de estudio** que afecta directamente a las condiciones laborales de la mujer. En esta línea, **por cada mujer con una titulación del grupo STEM, existen en España 2,85 hombres**.



Mercado laboral

Actualmente, la sobre-cualificación es un problema evidente en el mercado laboral español, que afecta a las mujeres en mayor medida que a los hombres. En esta línea, **por cada hombre con formación terciaria que trabaja en puestos que no requieren de esta titulación, hay 1,12 mujeres**.



Existe una sobrerrepresentación de género por sectores...

Las diferencias en la elección del campo de estudio tienen un impacto directo en el tipo de trabajos y, en concreto, en los sectores en los que los asalariados acaban trabajando. Esta brecha pone el foco en la segregación sectorial en términos de género, es decir, en la sobrerrepresentación de género en los distintos sectores económicos de actividad.

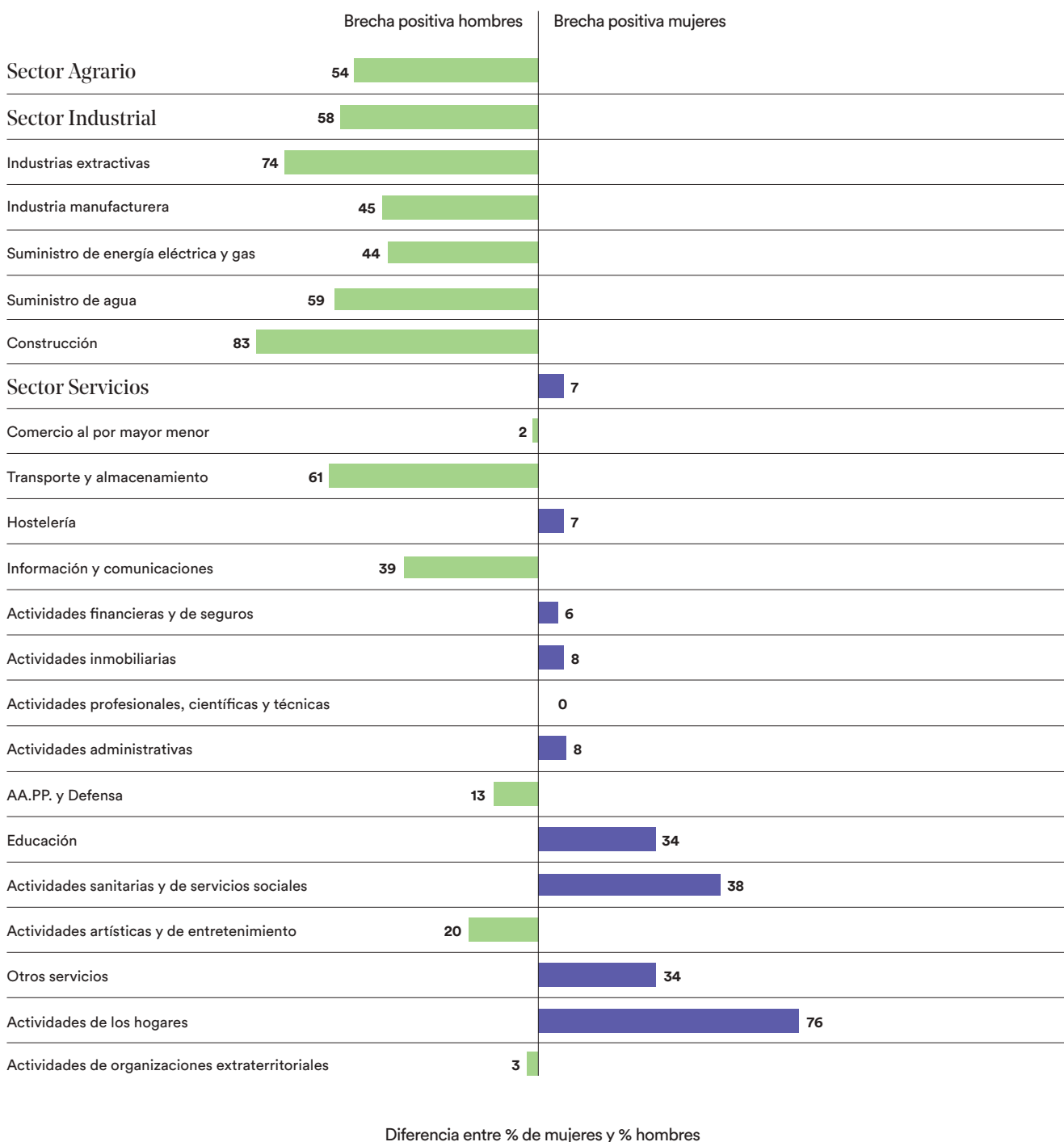
En relación con la representación en el mercado laboral español, se aprecia que los hombres son mayoría en el sector primario, con una diferencia de 54 p.p. respecto a las mujeres. El sexo masculino también predomina en el sector secundario o industrial, con una diferencia total de 58 p.p. Cuando se analizan los subsec-

tores, las diferencias más pronunciadas se encuentran en la Construcción y las Industrias Extractivas (83 y 81 puntos respectivamente), así como en la Industria Manufacturera (47 p.p.), el Suministro de Agua (66 p.p.) o las TIC (43 p.p.). Por otro lado, las mujeres predominan en el sector servicios, con diferencias muy notables en las actividades del hogar, las actividades sanitarias y sociales y la educación (77, 54 y 35 puntos respectivamente).

tores, las diferencias más pronunciadas se encuentran en la Construcción y las Industrias Extractivas (83 y 81 puntos respectivamente), así como en la Industria Manufacturera (47 p.p.), el Suministro de Agua (66 p.p.) o las TIC (43 p.p.). Por otro lado, las mujeres predominan en el sector servicios, con diferencias muy notables en las actividades del hogar, las actividades sanitarias y sociales y la educación (77, 54 y 35 puntos respectivamente).

Figura 17. Brecha de género en el empleo sectorial (2018)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta de la Población Activa del INE.



En consecuencia...



Disparidad de género

Existe una **disparidad de género** en relación con la ocupación por sectores y subsectores: los hombres están más representados en el sector primario, con una diferencia de 53 p.p. respecto a las mujeres y en el sector secundario o industrial, con una diferencia total de 59 p.p. Por otro lado, las mujeres predominan en el sector de servicios, con diferencias muy notables en las actividades del hogar, las actividades sanitarias y sociales y la educación (77, 54 y 35 p.p. respectivamente).



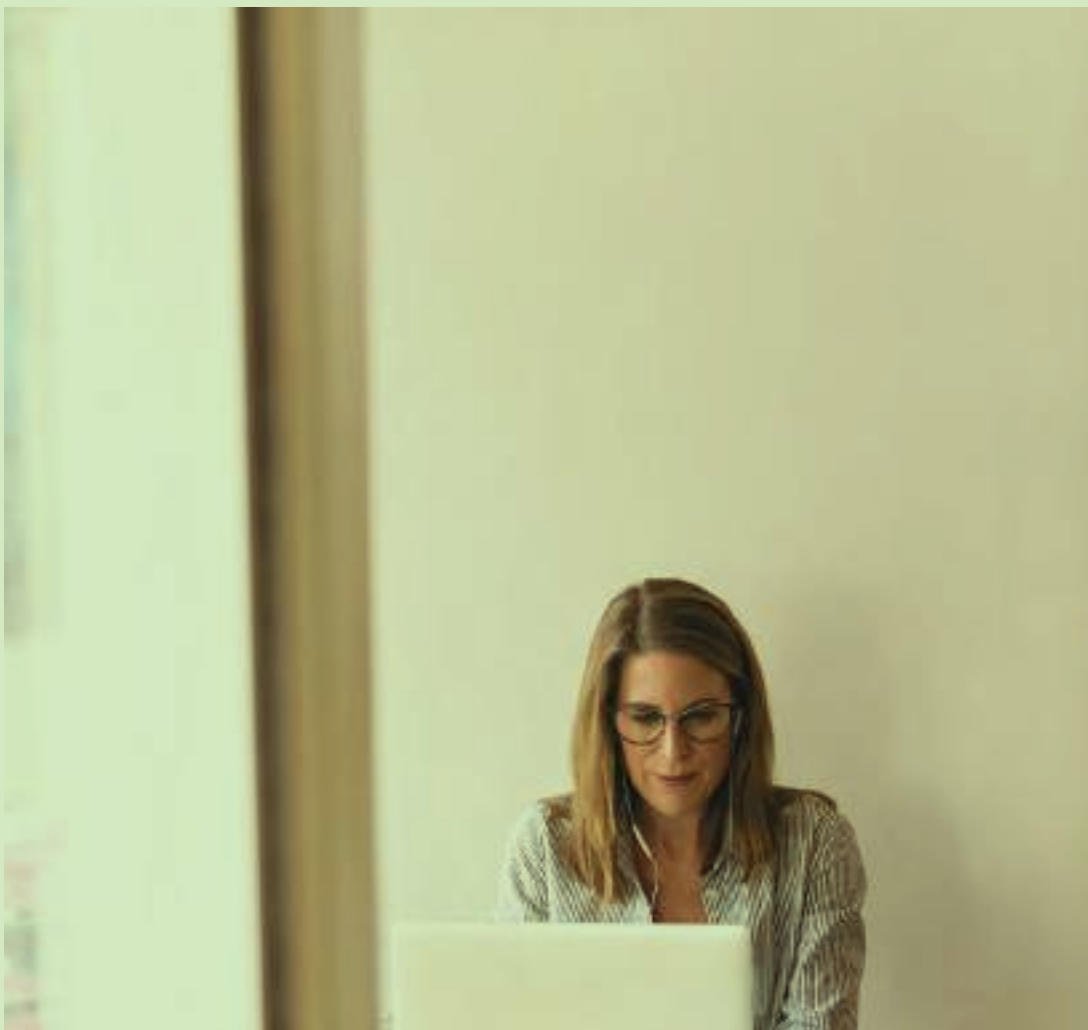
Por cada mujer que trabaja en el subsector...

De las TIC, hay 2,5 hombres
De la Construcción, hay 10,5 hombres
De la Industria Extractiva, hay 9,5 hombres



Por cada hombre que trabaja en el subsector...

De las Actividades del Hogar, hay 7,6 mujeres
De las Actividades Sanitarias y Sociales, hay 3,3 mujeres
De la Educación, hay 2,1 mujeres



...que se traduce en diferencias de género en las categorías profesionales y en el techo de cristal

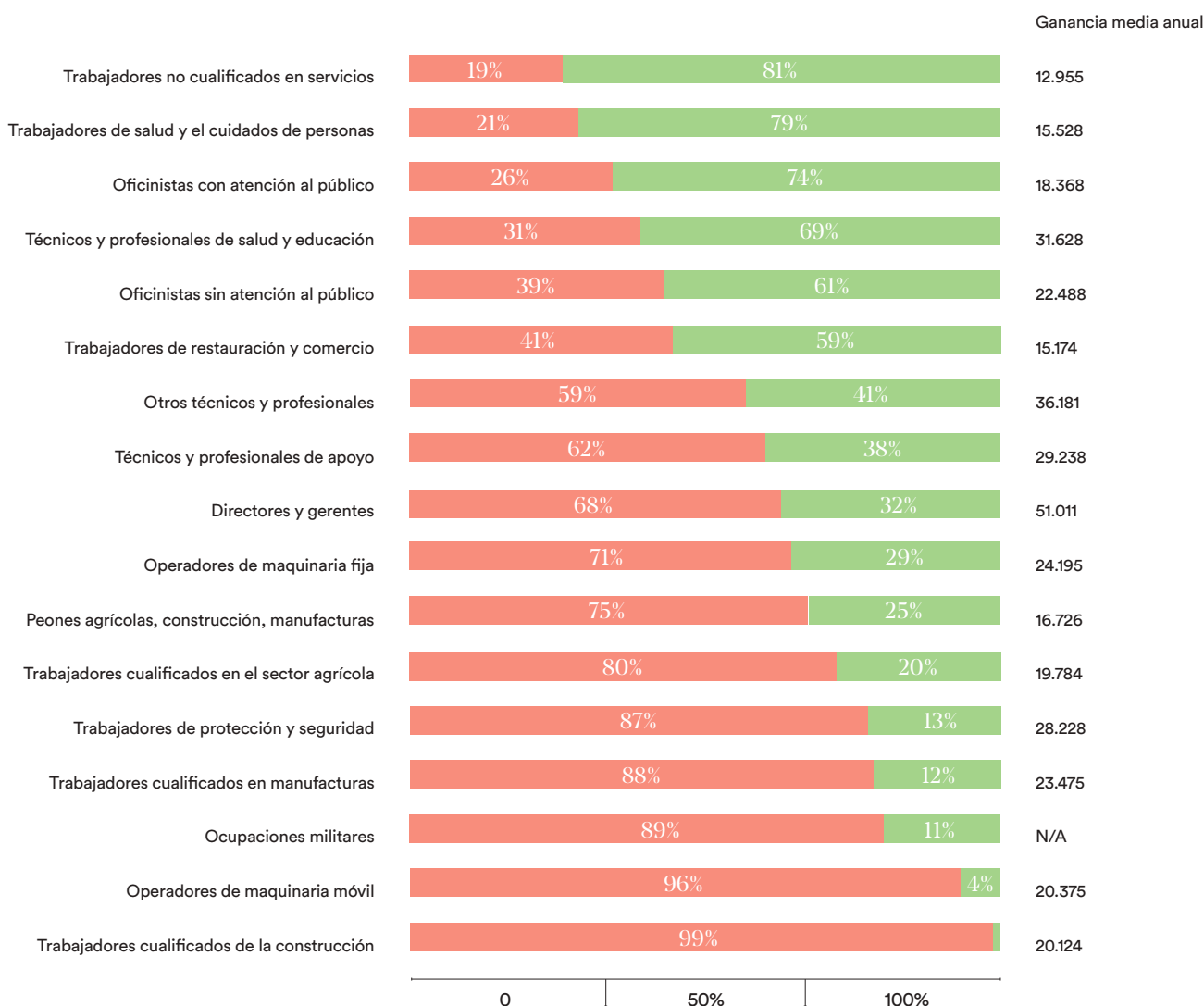
Además de la existente segregación sectorial en el mercado laboral, donde en ciertos sectores hay una significativa sobrerrepresentación de hombres o de mujeres, también se aprecia que las mujeres tienen un mayor peso que los hombres en ocupaciones con salarios más bajos, lo que contribuye a incrementar las diferencias salariales entre ellos. De mane-

ra general, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y gestión, técnicos y trabajadores cualificados es inferior al de los hombres. Por otro lado, las mujeres predominan en ocupaciones no cualificadas, puestos en el sector servicios, salud y educación, o administrativos. La Figura 18 muestra que las ocupaciones predominantemente femeninas son aquellas con una ganancia media inferior, situación que contribuye a aumentar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.



Figura 18. Brecha de género y salario medio por categoría profesional – (% , €/año)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos del INE.



(1) Ganancia media anual por trabajador en el año 2017.

■ Hombres ■ Mujeres

Si se analiza la distribución de género por categorías profesionales a lo largo del ciclo de vida profesional, se observa que, a pesar de que el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es superior al de los hombres, esto no se traduce en una equidad en la representación en altos cargos. Tan solo un 8% de los cargos de presidencia y un 9% de las posiciones de alta dirección están ocupados por mujeres, reflejando el techo de cristal que existe en el mercado laboral español (ver Figura 19).

La ocupación de altos cargos, tanto privados como públicos, es un claro

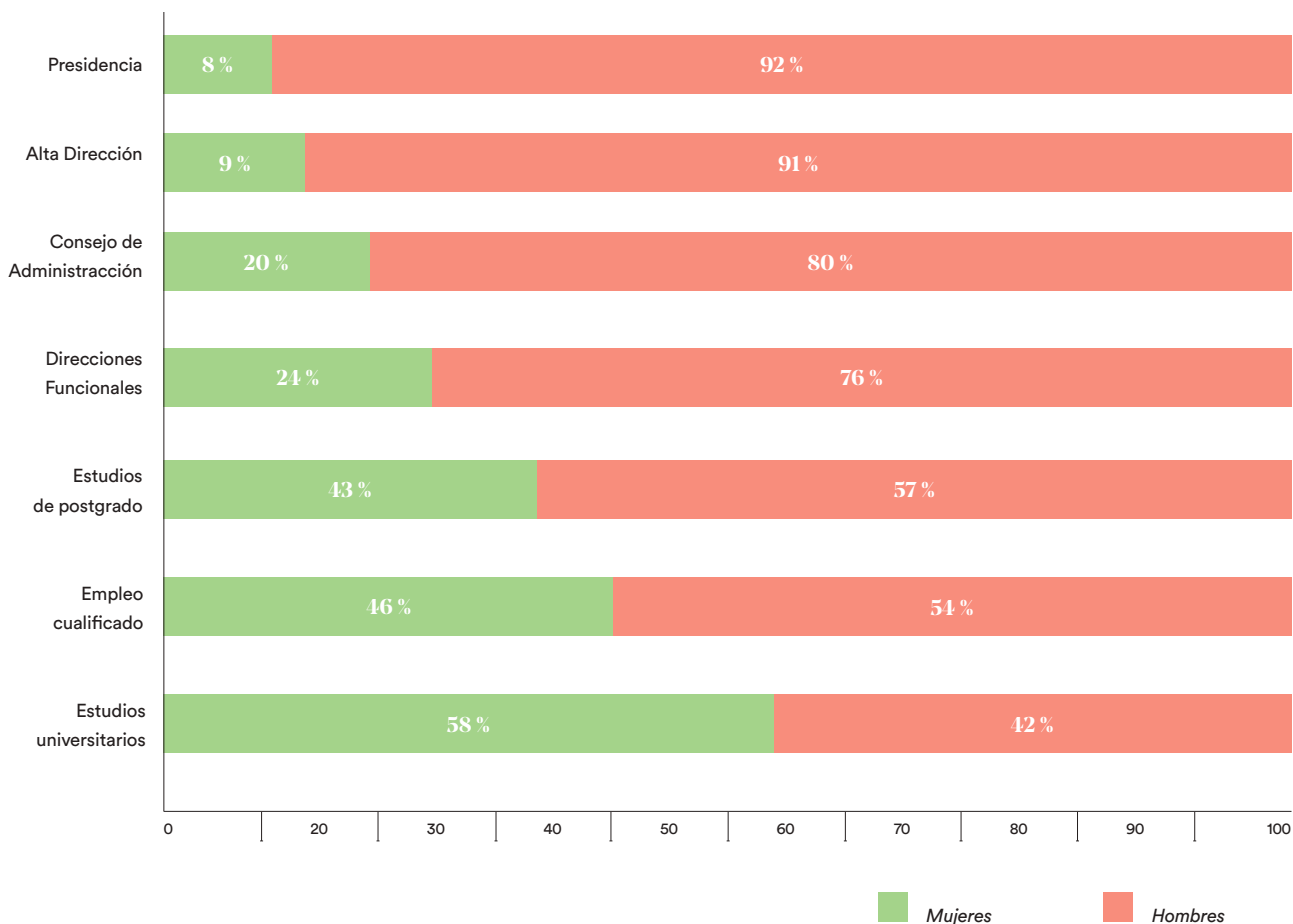
indicador de la distribución de poder por género. En relación con los puestos de dirección de grandes empresas, se ha analizado la representación femenina en cargos en consejos en empresas del IBEX 35. La proporción de mujeres en los consejos de las empresas del IBEX 35 ha aumentado en los últimos años, pasando de representar un 3% en el año 2003 a un 26% en 2019. Esta cifra se rebaja a un 20% cuando se calcula el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de empresas cotizadas, una cifra todavía lejana al 30% recomendado por el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la

CNMV¹⁰ y a gran distancia de otros países de nuestro entorno donde se ha acelerado la equiparación entre hombres y mujeres mediante leyes ambiciosas.



Figura 19. Distribución de hombres y mujeres a lo largo del ciclo de vida profesional (2018)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos del European Institute for Gender Equality – EIGE.



Consejos de Administración se refieren a compañías cotizadas en el Mercado Continuo (incluyendo IBEX 35). Alta Dirección se refieren a Consejero Delegado / Director General de compañía o área de negocio.

¹⁰ El 15 de enero de 2020, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) publicó la propuesta de modificación de determinadas recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y la recomendación 15 propone que el sexo menos representado suponga, al menos, el 40% del total de miembros del consejo de administración.

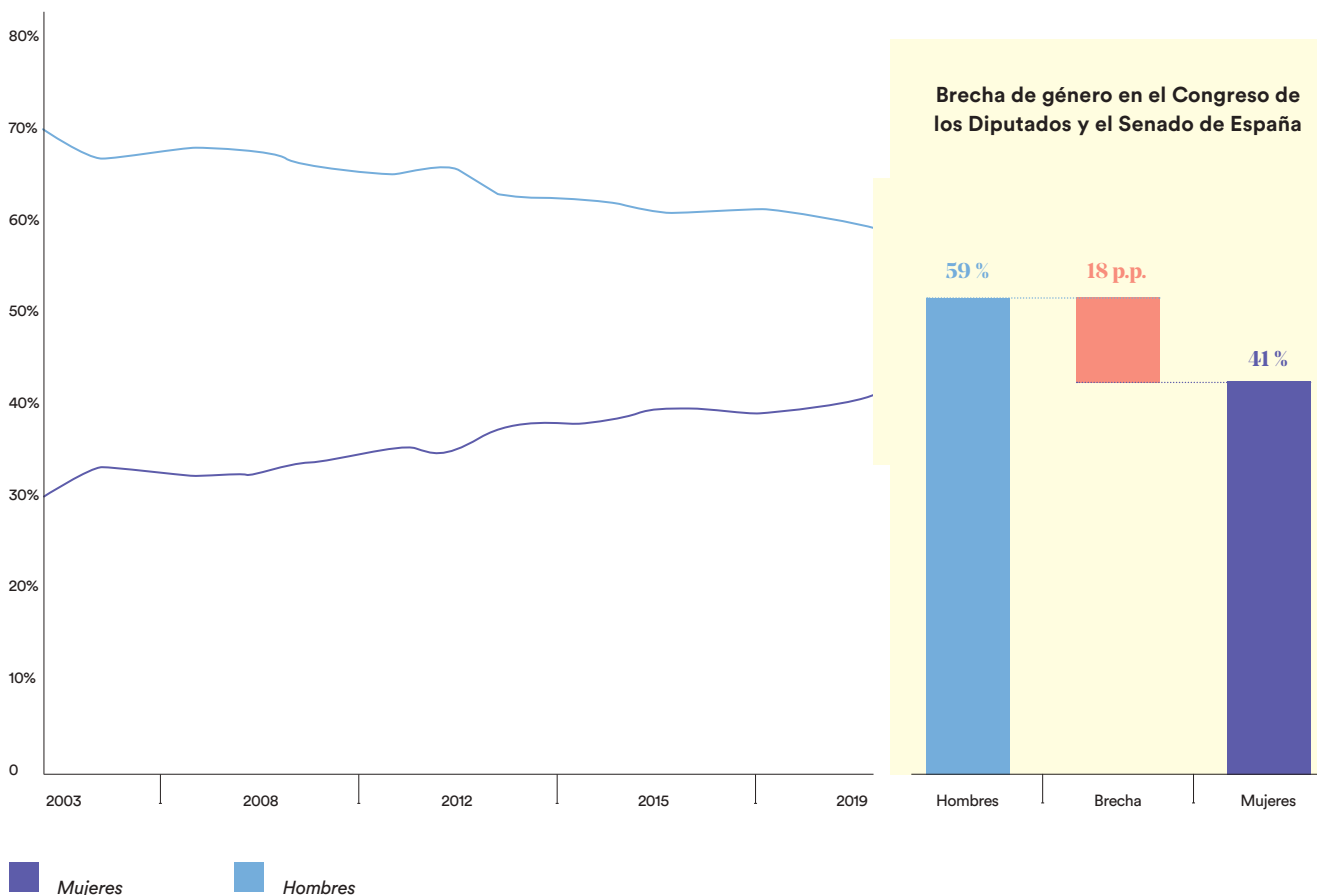
En relación con la representación femenina en los altos cargos administrativos y políticos se han utilizado los datos de la distribución por género de los miembros del Congreso de los Diputados y del Senado. El papel de la mujer en los cargos políticos con representación ha ido avanzando hacia una mayor igualdad, pasando de representar el 29% en 2003 al 41% en el 2019 debido, en parte, a la paridad exigida por la Ley electoral. A pesar de estas mejoras, la brecha existente entre mujeres y hombres es persistente, y se sitúa en 18 p.p., con un 59% de hombres en el Congreso y Senado (ver Figura 20). En la legislatura actual, hay 44% de mujeres diputadas frente al 56% de hombres diputados.



Figura 20. Brecha de género en el Congreso de los Diputados y el Senado de España (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos del European Institute for Gender Equality – EIGE.

Nota: En relación a la brecha de género calculada por el World Economic Forum, se aprecia que España, en el año 2020, ocupa la posición nº8, habiendo aumentado desde la posición nº21, debido al gran incremento de mujeres en la representación política.



En consecuencia...



Ocupaciones predominantemente femeninas

Las **ocupaciones predominantemente femeninas** (puestos del sector servicios, salud y educación, así como puestos administrativos y ocupaciones que requieren menor cualificación) son aquellas con un **salario medio inferior**, situación que contribuye a aumentar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.



Consejos de administración

Las mujeres están infrarrepresentadas en los consejos de administración de las grandes empresas españolas (IBEX 35), existiendo una **brecha de género en los cargos de consejero, donde el 74% son hombres y la diferencia respecto a las mujeres es de 49 p.p.** Por cada mujer consejera del IBEX-35, hay 2,8 hombres.



Congreso de los Diputados

La situación no mejora con los altos cargos administrativos y políticos, donde actualmente sólo el 41% de los miembros del **Congreso de los Diputados y del Senado** son mujeres, existiendo una **brecha de 18 p.p.**



La conciliación familiar, factor clave en la brecha de género en el empleo...

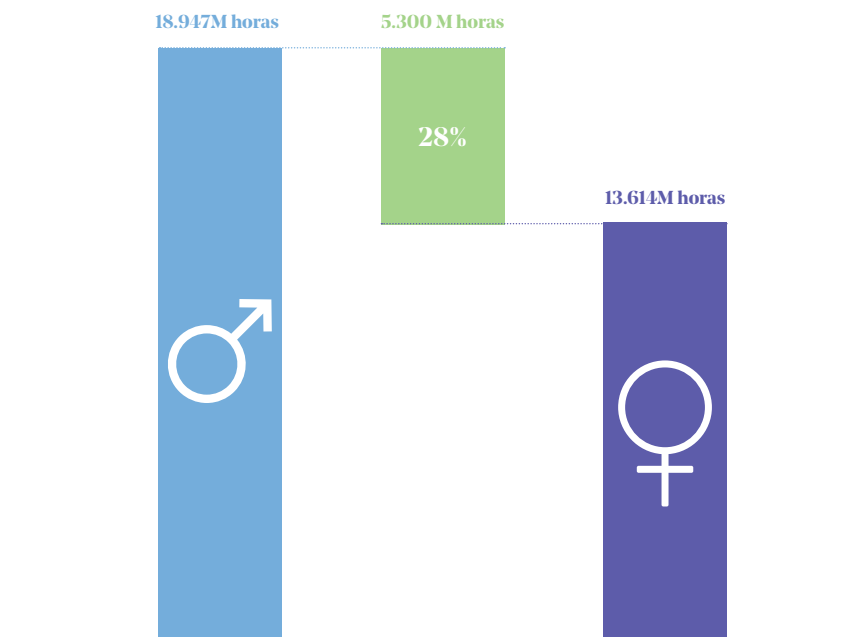
La capacidad de combinar con éxito el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal es importante para el bienestar de todos los miembros de una familia. Un indicador importante del equilibrio laboral-personal es el número de horas trabajadas. Las mujeres en España trabajan en torno a 5.300 millones de horas (28%) menos al año que los hombres debido a la menor tasa de participación laboral y al mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial.



Esta diferencia de horas trabajadas entre hombres y mujeres es debido a la menor tasa de participación en el mercado laboral y al mayor porcentaje de contratos temporales y a tiempo parcial que ocupan las mujeres para dedicarse a los cuidados del hogar y de los hijos. La Figura 22 muestra la distribución del tiempo diario dedicado a ciertas actividades entre hombres y mujeres. Las mujeres dedican 1 hora y 12 minutos al día menos que los hombres al trabajo remunerado y 50 minutos menos al ocio, pero en cambio dedican 2h y 1 minuto más que los hombres a tareas del hogar y 46 minutos más al día al cuidado de los hijos. Esta distribución del tiempo remunerado y no remunerado tiene unos efectos negativos en la carrera laboral de las mujeres, que acaban repercutiendo en la prestación recibida por pensión, calculada en el Informe de Closingap Brecha de género en las Pensiones, impulsado por Mapfre.

Figura 21. Brecha de género en las horas efectivas trabajadas anualmente por sexo (2019, M de horas)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta de Población Activa del INE 2019.



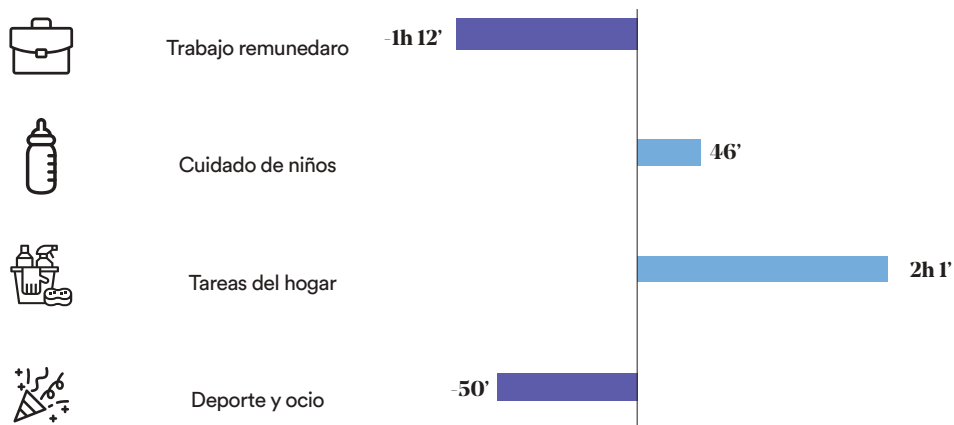
El informe IV de ClosinGap “El coste de oportunidad de la brecha de género en el ocio”, liderado por Mahou San Miguel y Solán de Cabras partía de la premisa que las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres y concluía que estas disponían de 11,1 millones de horas diarias

de ocio menos que los hombres. Además, las mujeres sufren una mayor contaminación del ocio (tiempo de ocio en presencia de hijos) y fragmentación (interrupción del tiempo de ocio para atender a los hijos) del tiempo libre en comparación con la población masculina.



Figura 22. Diferencia de tiempo diario dedicado por actividades entre mujeres y hombres /(horas y minutos / día)

Fuente: Elaboración PwC a partir de la última Encuesta de Empleo del Tiempo – INE.

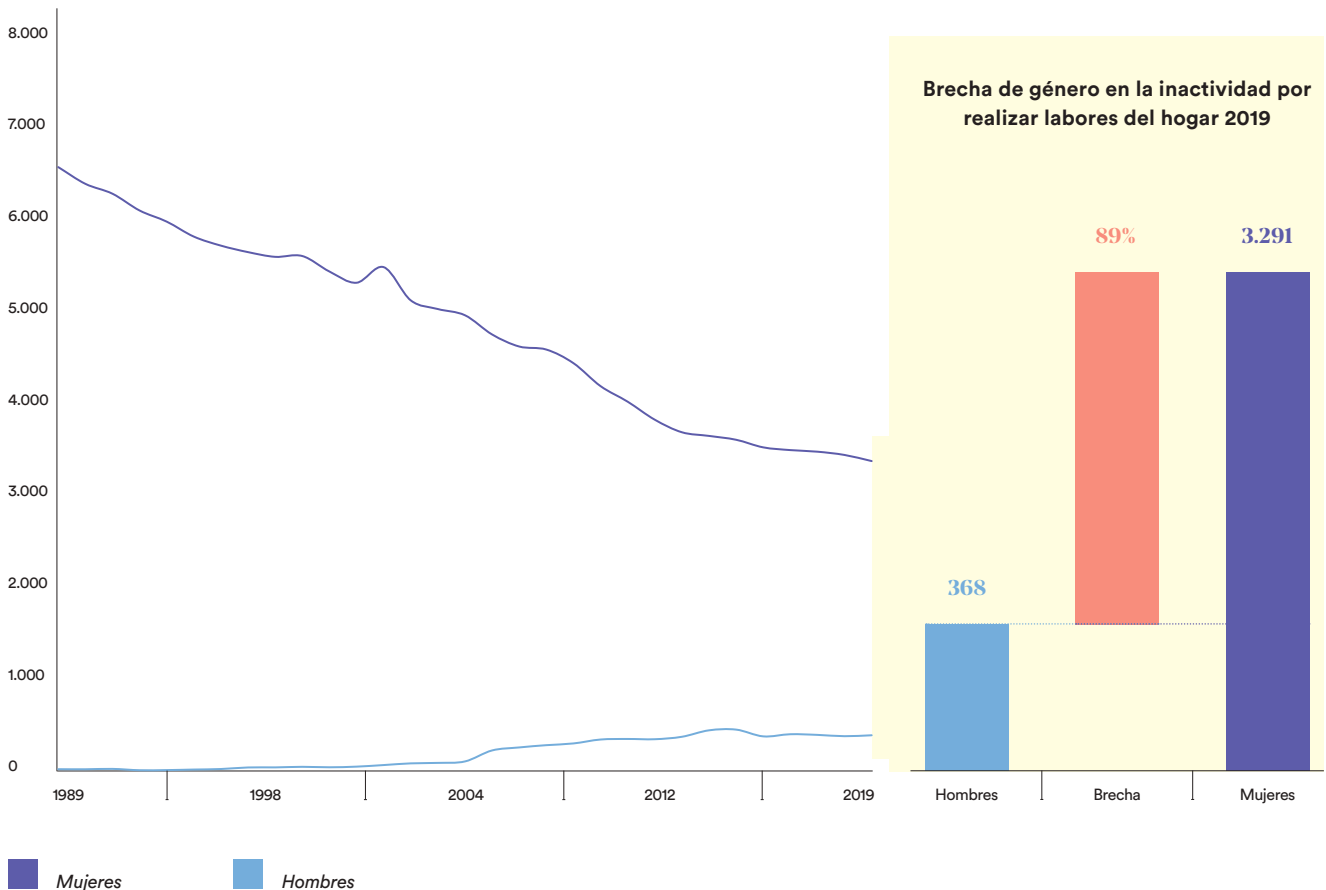


Las mujeres ocupadas han dedicado más tiempo a las actividades no remuneradas en comparación con los hombres, pero si se analizan aquellas personas inactivas (que no trabajan ni buscan trabajo) por motivos relacionados con las labores del hogar y los hijos (ver Figura 41), se aprecia que la brecha de género es muy preocupante, donde por cada hombre inactivo por labores del hogar hay 8,9 mujeres en la misma situación. Además, existe una brecha de género en relación a las excedencias por cuidado de los hijos, donde el 92% son solicitadas por las mujeres.



Figura 23. Brecha de género en el n° de inactivos por realizar labores del hogar (miles de personas)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos del INE.



En consecuencia...



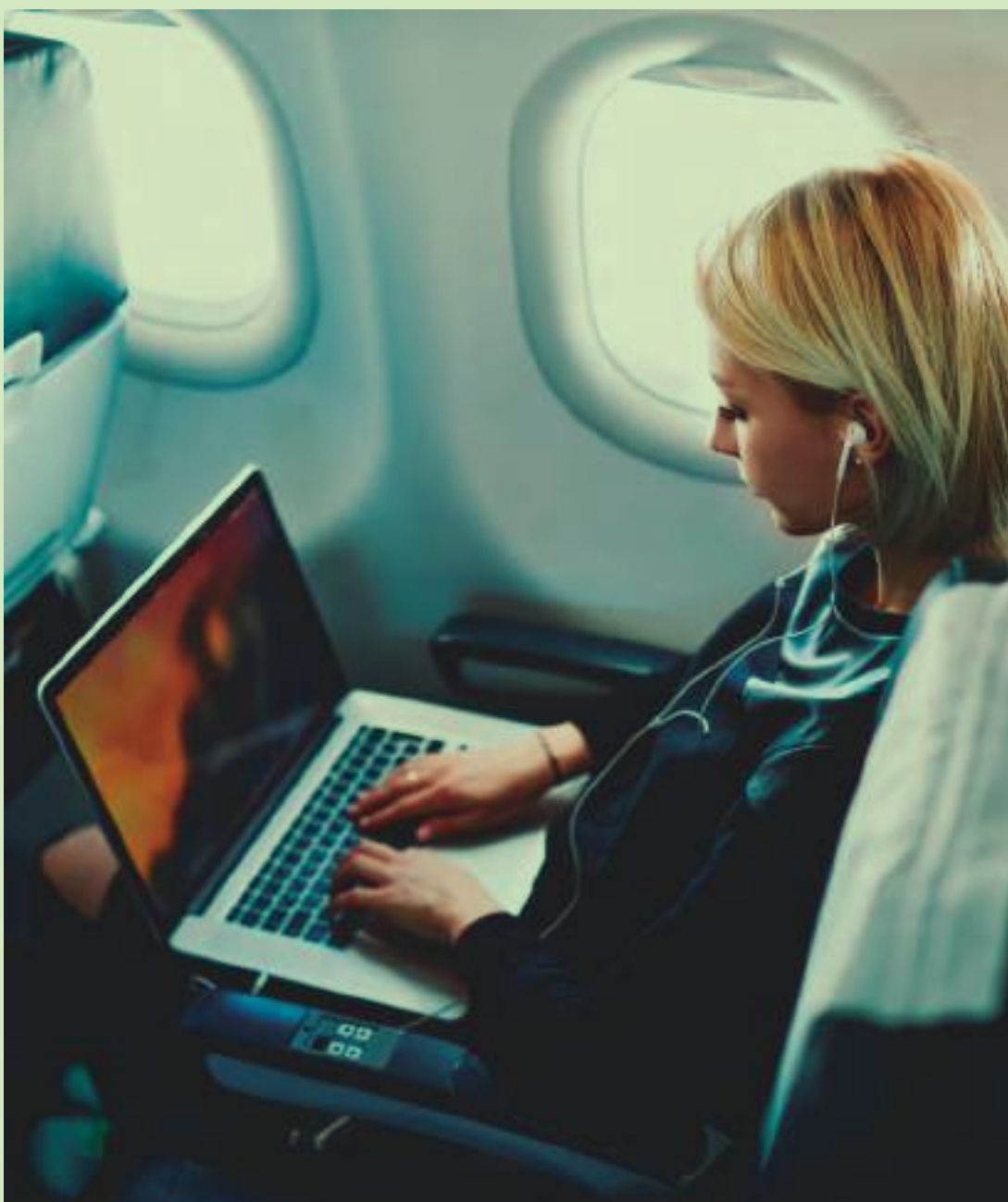
Trabajo remunerado

Las mujeres en España trabajan en torno a 5,3 millones de horas menos al año que los hombres, es decir, un 28% de horas menos al año. En un día promedio, las mujeres dedican 1 hora y 12 minutos menos al trabajo remunerado, en cambio, dedican 2 horas y 1 minutos más a las tareas del hogar y 46 minutos más al cuidado de los hijos. **De eliminarse esta desigualdad, la mujer dispondría de 2 horas y 23 minutos más al día**, que podría dedicar a ocio o a trabajo remunerado.



Inactividad laboral

Además, hay una brecha existente en la inactividad laboral por cuidados del hogar, donde **por cada hombre inactivo por labores del hogar, hay 8,9 mujeres en la misma situación.**



1.3

Brecha salarial



Las remuneraciones salariales totales percibidas por las mujeres españolas en 2017 fueron un 21,9% inferiores a la de los hombres

En el ámbito de la igualdad de género aplicada al mercado laboral existen, como se han detallado previamente, diferentes aspectos en los que se observan brechas de género o diferencias entre hombres y mujeres. Entre todos estos aspectos destaca, por su importancia, la denominada brecha salarial de género, que mide las diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por hombres y mujeres.

Existen distintas metodologías para medir la cuantía de estas brechas salariales, los cuales se engloban, en una de las dos siguientes categorías: brechas salariales sin ajustar (diferencias de medias y medianas) y brechas salariales ajustadas (económicamente).

Desde PwC, en 2019, se publicó conjuntamente con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), el estudio “Análisis de la Brecha Salarial de Género en España”, donde se utilizaron los datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2014 del INE. Los micro datos de estructura salarial de 2018 aún no han sido publicados, por ello, no es posible calcular la brecha salarial ajustada económicamente con nuevos datos.

En el presente informe se han utilizado los últimos datos disponibles del salario medio anual y del salario medio por hora publicado por el INE para calcular las brechas salariales sin ajustar, que miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, con dos indicadores básicos: la diferencia salarial total y la diferencia salarial por hora. Las brechas salariales se han corregido por horas para evitar la distorsión de los resultados ya que las mujeres trabajan menos horas al año que los hombres. Adicionalmente, estas brechas salariales se han segmentado teniendo en cuenta variables como la edad, el tipo de jornada, la educación, el sector económico y la categoría profesional.



La forma más aceptada para expresar las brechas salariales es como el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres en relación con los hombres.¹¹

Brecha salarial	=	$\frac{\text{Diferencia salarial H y M}}{\text{Salario H}}$
-----------------	---	---

Los resultados del informe de PwC-CEOE para la brecha salarial sin ajustar de España mostraron que, en el año 2014, las mujeres cobraron de media un 23% menos que los hombres al año, brecha que disminuye hasta el 14% tras ser corregido por el salario hora. Según el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la brecha salarial por hora de género a nivel mundial se sitúa en torno al 16%, siendo la brecha salarial por hora en España del 14,9%.



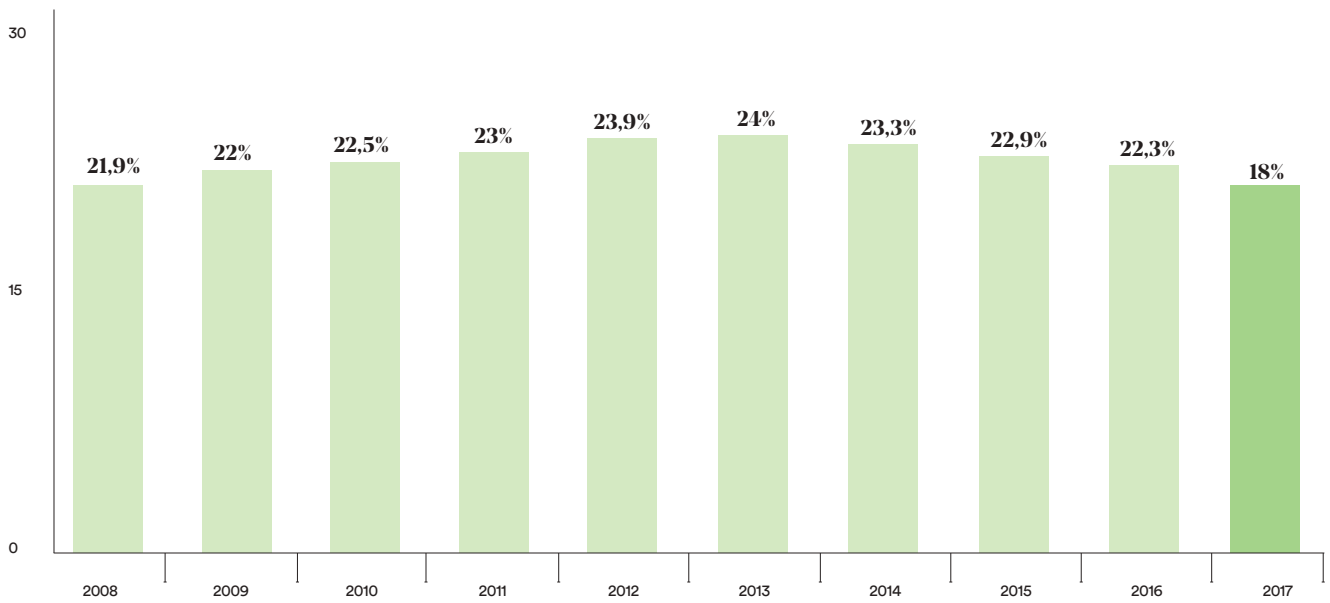
La brecha salarial en España en 2017 fue de un 21,9%...

Las remuneraciones salariales totales percibidas por las mujeres españolas en 2017 fueron un 21,9% inferiores a las de los hombres, representando una diferencia anual de 5.784 € en el salario de las mujeres en comparación al de los hombres. Los datos evolutivos reflejan que la brecha salarial ha disminuido en los últimos 5 años, aunque actualmente se sitúa en valores similares al año 2008.

¹¹ CEOE-PwC: “Análisis de la brecha salarial de género en España: Identificando las causas para encontrar las soluciones”.

Figura 24. Brecha salarial anual (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura salarial del INE.

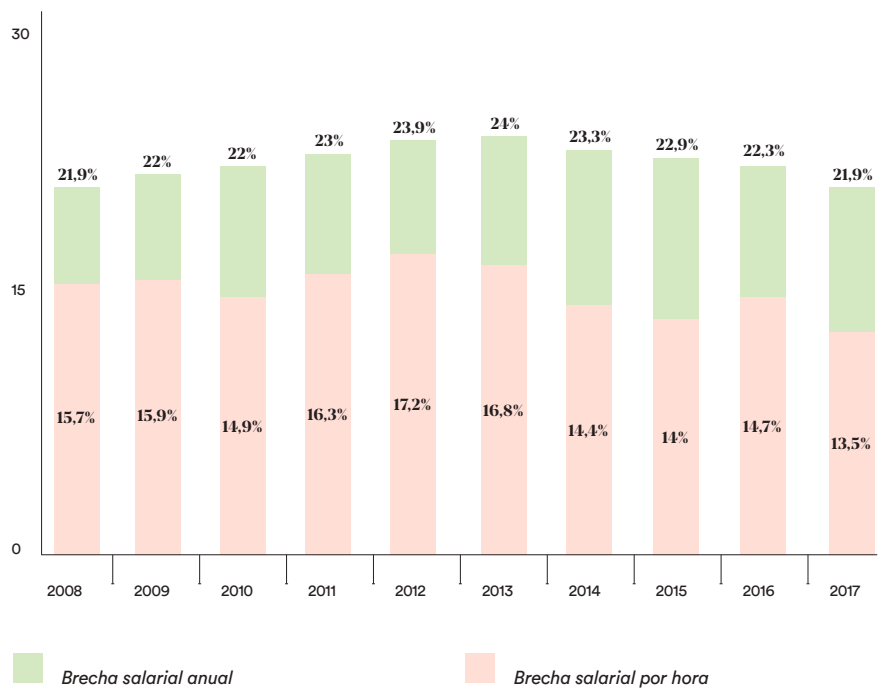


...cifra que disminuye a 13,5% cuando se calcula de brecha salarial ajustada por horas

Si se tienen en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas por ambos colectivos, se observa que las diferencias salariales entre hombres y mujeres disminuyen hasta el 13,5%, siendo el salario por hora de las mujeres 2,2 € inferior al de los hombres.

Figura 25. Brecha salarial por hora (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura salarial del INE.



La diferencia por el ajuste de horas trabajadas es de 8,4 puntos porcentuales (ver figura 26). Esta disminución de la brecha salarial por hora respecto a la brecha salarial anual se debe a que las mujeres trabajan 5.300 millones de horas menos que los hombres al año, explicado en parte por la mayor proporción de mujeres a jornada parcial, así como por la menor tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral.

A mayor edad mayor brecha salarial...

La edad es otra de las variables que tiene una fuerte incidencia en la brecha salarial. Los resultados para el año 2017 muestran que la brecha salarial aumenta cuanto mayor es la edad de los trabajadores (ver figura 27). Estos resultados se deben, en gran parte, a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral, al efecto de la maternidad que se empieza a reflejar a los 30 años y al mayor tiempo que dedican las mujeres a las labores del hogar y al cuidado de familiares e hijos. El hecho de que entre los jóvenes exista cada vez una menor brecha, unido al progresivo abandono del mercado laboral de aquellos grupos de edad con una mayor brecha salarial, es un indicio esperanzador de que esta diferencia podría ir reduciéndose durante los próximos años.

Esta brecha salarial acumulada durante la vida laboral se traduce en una brecha salarial en las pensiones: a pesar de que las mujeres perciben el 51,6% del número total de prestaciones por jubilación, en el año 2018, el gasto público asociado a las mujeres fue de casi 24.500 millones de euros inferior al de los hombres.¹²

Figura 26. Diferencia de la brecha salarial por el ajuste de las horas trabajadas por hombres y mujeres, 2017 (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de Eurostat.

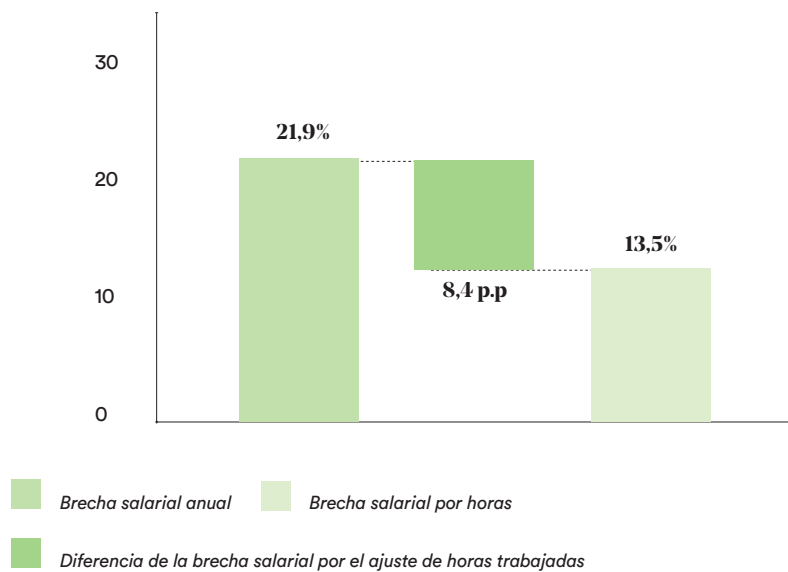
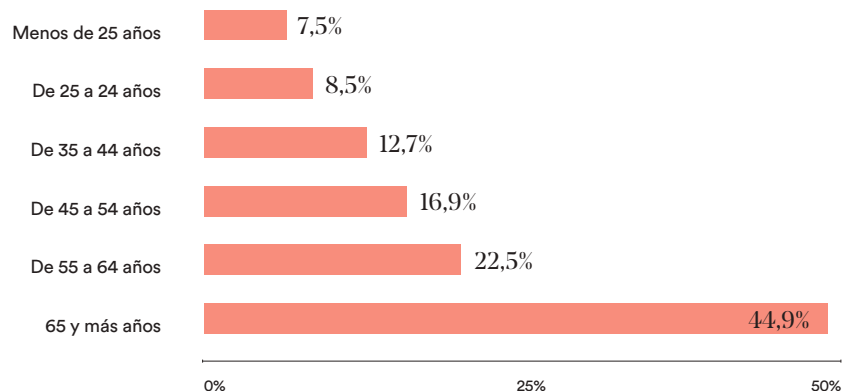


Figura 27. Brecha salarial por hora según rango de edad, 2017 (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Estadística de Salarios, ingresos y cohesión social del INE.



¹² Estudio de Closingap: "Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones".



A jornada parcial, mayor brecha salarial...

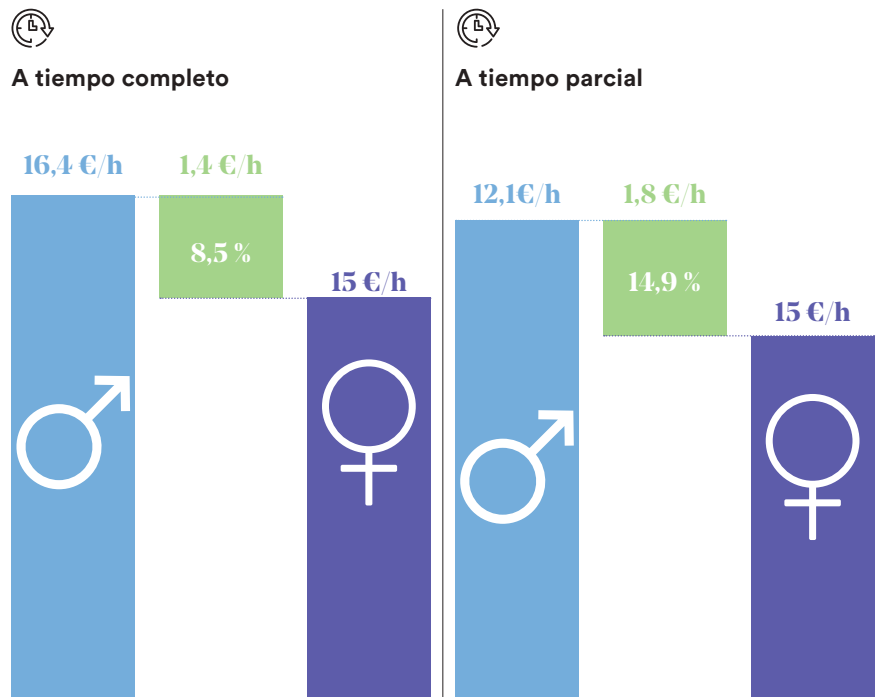
La brecha salarial en España entre hombres y mujeres es superior en los contratos a tiempo parcial que a tiempo completo (ver figura 28). En concreto, las diferencias salariales por hora entre género con jornada parcial son de 1,8 €, es decir, las mujeres cobran un 14,9% menos por hora que los hombres a tiempo parcial. En los contratos a tiempo completo esta brecha persiste, pero es menor, situándose en los 1,4 €/h de diferencia salarial, con una brecha del 8,5%. Estos resultados son preocupantes, ya que en España la gran mayoría de personas trabajando a tiempo parcial son mujeres.

La universidad, variable clave para la reducción de la brecha salarial...

La educación, y en especial la educación universitaria, es una variable clave a la hora de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En España, las mayores diferencias salariales por género se encuentran en la segunda etapa de la educación secundaria, siendo el salario de las mujeres un 21,5% inferior al de los hombres. En cambio, la universidad es una variable que reduce la brecha, situándola en un 13,6%. Sin embargo, en los niveles educativos más elevados la brecha salarial vuelve a aumentar hasta el 18,7%, debido a la sobrerrepresentación masculina en la masa laboral.

Figura 28. Brecha salarial por hora según tipo de jornada, 2017 (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Estadística de Salarios, ingresos y cohesión social del INE.



La brecha salarial es más elevada en sectores con mayor proporción de hombres...

La brecha salarial varía de forma muy significativa entre sectores de actividad, llegando a haber diferencias de entre un 1,7% (construcción) hasta un 25,6% (actividades sanitarias y sociales) entre hombres y mujeres. Las mayores brechas se encuentran en aquellos sectores más masculinizados, como son el sector financiero o la industria manufacturera. En cambio, en las actividades sanitarias y sociales, y las actividades inmobiliarias, la proporción de mujeres es mayor a la de los hombres, y aun así presentan unas brechas muy elevadas. Los sectores que cuentan con una brecha más reducida son aquellos relacionados con la educación o la Administración Pública. Por otro lado, en las industrias extractivas hay una brecha positiva en relación con las mujeres y los hombres, ya que la proporción de mujeres es muy baja, y suelen ostentar altos cargos asociados a un salario más elevado. Situación similar sucede en el sector de la construcción, donde la brecha es baja, ya que los cargos de las mujeres ocupadas en este sector suelen ser de dirección y gestión. Por lo tanto, la categoría profesional es un condicionante de la brecha salarial.



Figura 29. Brecha salarial por hora según nivel educativo (€/h, 2014)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial del INE, 2014.

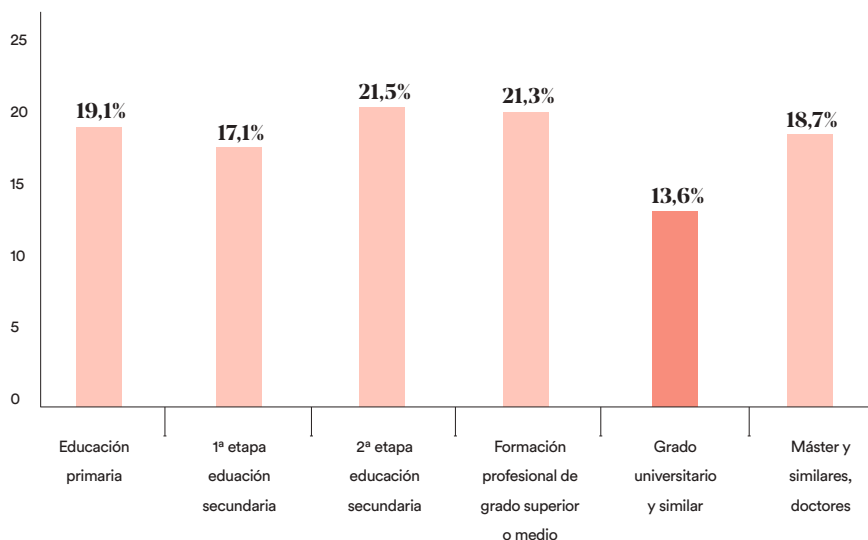
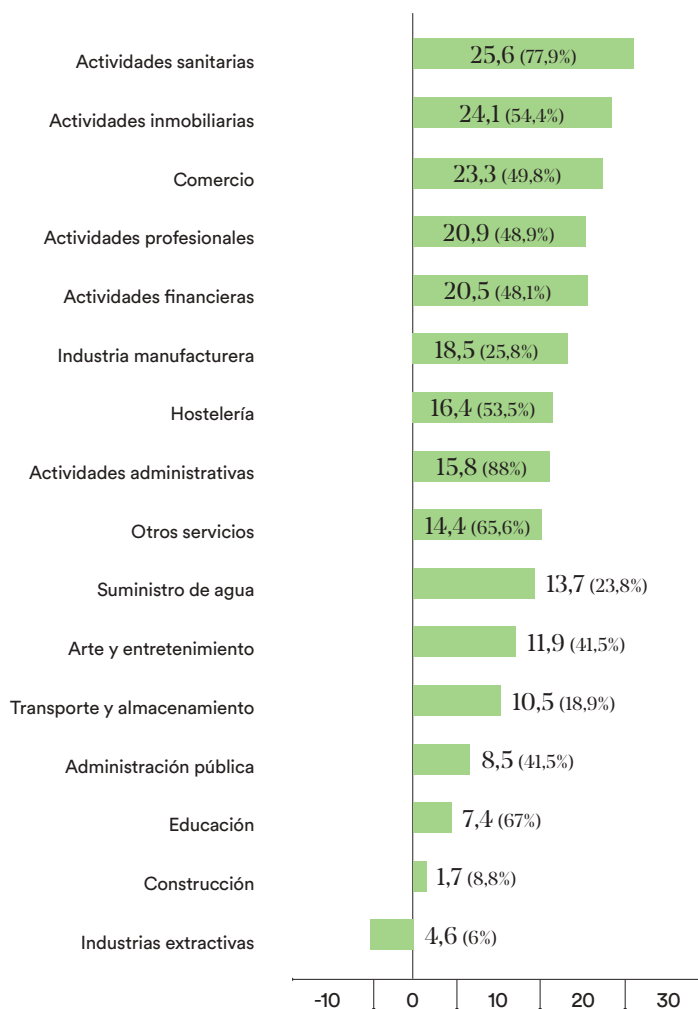


Figura 30. Brecha salarial por hora según sector de actividad y proporción de mujeres, 2017 (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Estadística de Salarios, ingresos y cohesión social del INE.

Nota: Los datos en paréntesis corresponden a la proporción de mujeres en ese sector de actividad.



Existen diferencias en la brecha salarial dependiendo de la categoría profesional...

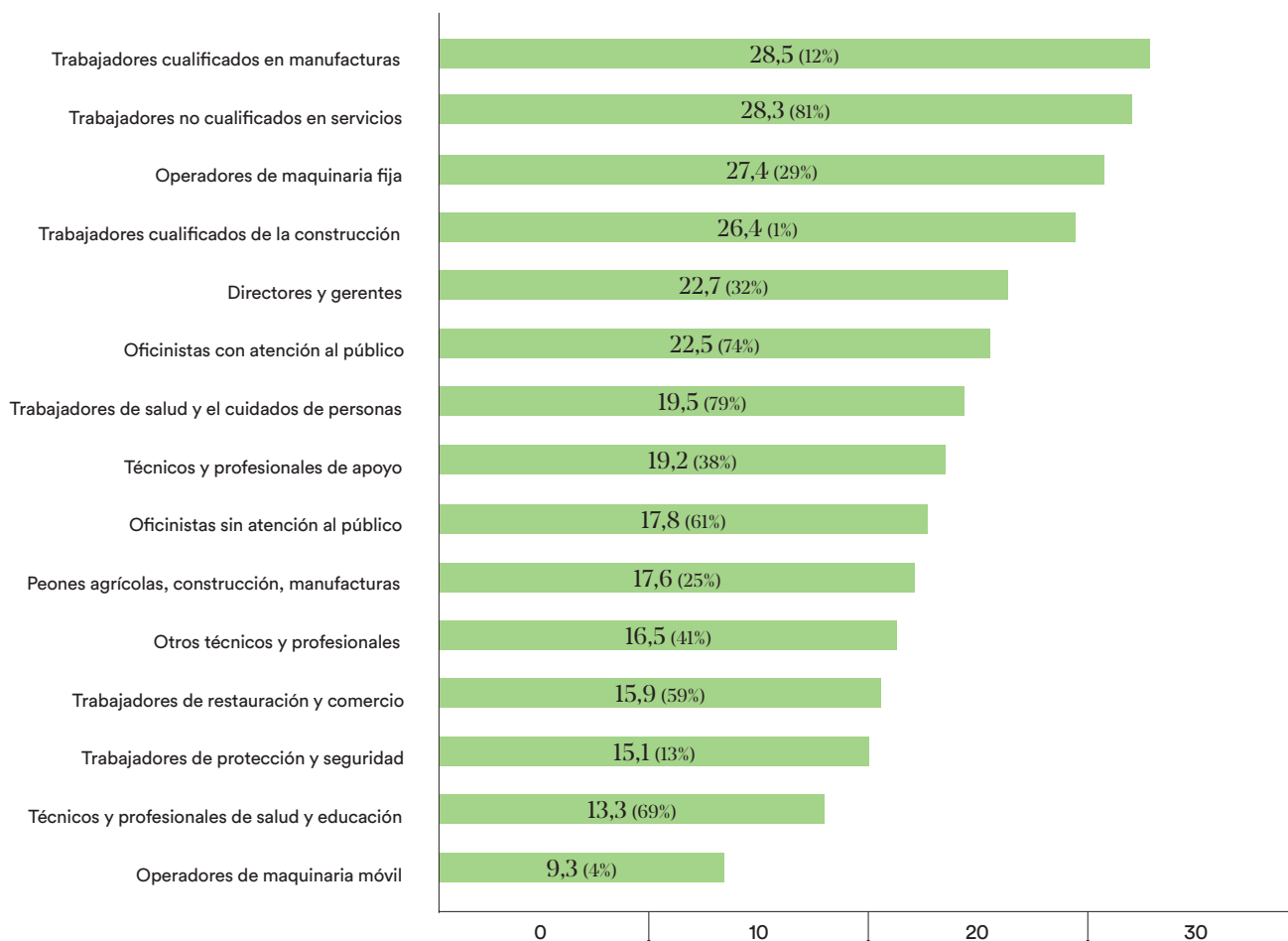
La brecha salarial es significativamente diferente en función de la categoría profesional de los trabajadores, con diferencias que oscilan entre un 9,3% y un 28,5%. Al igual que sucede con los sectores de actividad, una gran parte de las mayores diferencias se dan en categorías con mayor representación masculina, como los trabajadores en manufacturas (28,5%), los operadores de maquinaria (27,4%) o construcción (26,4%), así como los directores y gerentes (22,7%). En cambio, aquellas ocupaciones con menor brecha salarial son las ocupaciones de operadores de maquinaria móvil (9,3%), los técnicos de salud y educación (13,3%) o en restauración y comercio (15,9%), ocupaciones predominantemente representadas por el género femenino.



Figura 31. Brecha salarial por hora según tipo de ocupación y proporción de mujeres, 2017 (%)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Estadística de Salarios, ingresos y cohesión social del INE.

Nota: Los datos en paréntesis corresponden a la proporción de mujeres en ese sector de actividad.



En consecuencia...



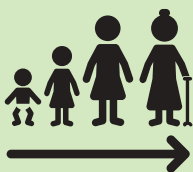
Remuneraciones

Las remuneraciones salariales totales percibidas por las mujeres españolas en 2017 fueron un **21,9% inferiores a las de los hombres**, representando una diferencia anual de 5.784 € en el salario de las mujeres en comparación al de los hombres. Esta brecha salarial **disminuye a 13,5% cuando se calcula la brecha salarial ajustada por horas**, siendo el salario por hora de las mujeres 2,2 € inferior al de los hombres.

Brecha salarial

La brecha salarial por hora aumenta cuanto mayor es la edad de los trabajadores:

- Las mujeres **menores de 25 años** cobran un **7,5% menos** por hora que los hombres.
- Las mujeres de **entre 35 y 44 años** cobran un **12,7% menos** por hora que los hombres.
- Las mujeres de **entre 55 y 64 años** cobran un **22,5% menos** por hora que los hombres.



A tiempo parcial



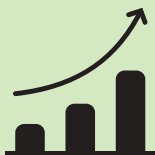
La brecha salarial es superior en los contratos a tiempo parcial que a tiempo completo. La diferencia salarial por hora entre género con jornada parcial es de 1,8 €, es decir, las mujeres cobran un 14,9% menos por hora que los hombres a tiempo parcial. En los contratos a tiempo completo esta brecha persiste, pero es menor, situándose en 1,4 €/h de diferencia salarial, con una brecha del 8,5%.

Educación universitaria



La educación, y en especial la educación universitaria, es una variable clave a la hora de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En España, las mayores diferencias salariales de género se encuentran en la segunda etapa de la educación secundaria, siendo el salario de las mujeres un 21,5% inferior al de los hombres. En cambio, la universidad es una variable que reduce la brecha, situándola en un 13,6%.

La brecha salarial más elevada



La brecha salarial es más elevada en sectores y en categorías profesionales con mayor proporción de hombres. Los sectores que cuentan con una brecha más reducida son aquellos relacionados con la educación o la Administración Pública. Las categorías profesionales con mayor brecha son trabajadores en manufacturas, los operadores de maquinaria o construcción, así como directores y gerentes (techo de cristal).



02

Coste de oportunidades de las brechas de género en el empleo



Reducir las brechas de género en el empleo no es solo una manera de garantizar una mayor inclusión de la mujer en el mercado laboral y una mayor justicia social, sino que también es clave para el desarrollo económico. Las menores tasas de empleo femeninas y la mayor proporción de mujeres con jornada a tipo parcial lastran de forma significativa el desarrollo de la economía española, ya que la riqueza nacional podría incrementarse si esta mano de obra infrautilizada pasara a formar parte de la actividad económica del país

Cerrar estas brechas es una de las prioridades para CloSinGap, así como para la agenda política, empresarial y social. Desde una perspectiva económica, reducir las brechas de género en la tasa de empleo y parcialidad impulsaría sustancialmente el PIB español que, a la vez, tendría un impacto importante en las arcas públicas a través del aumento de los nuevos tributos generados (IRPF, IVA y cotizaciones S.S.) por la mayor actividad económica.

En esta sección, se calcula el impacto en el PIB y en los presupuestos públicos de cerrar las brechas en la tasa de empleo y de tipo de jornada (completa versus parcial), así como las ganancias adicionales para las mujeres de cerrar la brecha salarial. En otras palabras, se calcula el coste de oportunidad de la existencia de estas brechas de género en el empleo. La metodología utilizada es la misma que utiliza PwC en *Women in Work Index*¹³ y que se detalla en el Anexo 1 basada en escenarios *What if?*:

1. Cálculo del impacto potencial en el PIB del cierre de las brechas en la tasa de empleo y de tipo de jornada teniendo en cuenta tres escenarios de simulación distintos:

- el potencial impacto en el PIB si las tasas de ocupación de hombres y mujeres se igualasen manteniendo constante los porcentajes de trabajo a tiempo parcial y tiempo completo.
- el potencial impacto en el PIB si se igualasen las tasas de parcialidad y tiempo completo entre hombres y mujeres manteniendo constante la tasa de empleo.
- Finalmente, se calcula el potencial impacto de los dos efectos conjuntos.



¹³ El índice anual *Women in Work*, elaborado por PwC, analiza las oportunidades y el nivel de integración de la mujer en el mercado laboral en la OCDE a través de cinco indicadores clave.

¹⁴ Tipos efectivos medios de la Agencia Tributaria

¹⁵ Se aplica la Propensión Marginal al Consumo (PMg) estimada por PwC.



2. Cálculos de las ganancias para las mujeres de cerrar las brechas salariales y su equivalente en el PIB: si se cerrase la brecha salarial anual y ajustada por horas, las mujeres tendrían unas ganancias adicionales que se pueden expresar como equivalencia del PIB.

3. Cálculo del impacto potencial en los presupuestos públicos del cierre de las brechas en la tasa de empleo, de parcialidad y salarial: finalmente, una vez se haya calculado el incremento de mujeres tras la incorporación al mercado laboral a causa del cierre de la brecha en la tasa de empleo y en la parcialidad, se calculará el aumento de las ganancias de las mujeres por el cierre de la brecha salarial por hora. A este incremento de la masa salarial, se le aplicarán los tipos efectivos medios¹⁴ del IRPF (12,54%), la cotización media a la Seguridad Social tanto del trabajador (6,35%) como de la empresa (29,90%), así como el IVA (15,16%) derivado del aumento del consumo¹⁵ de las mujeres por tener mayores ingresos, todo ello con el fin de calcular el potencial aumento de la recaudación por parte de la Agencia Tributaria.

2.1

El coste de oportunidad de las brechas de género en el empleo



Si se cerrasen tanto la brecha en la tasa de empleo como la brecha en la tasa de parcialidad, el PIB español podría incrementarse en 201.913 millones de euros

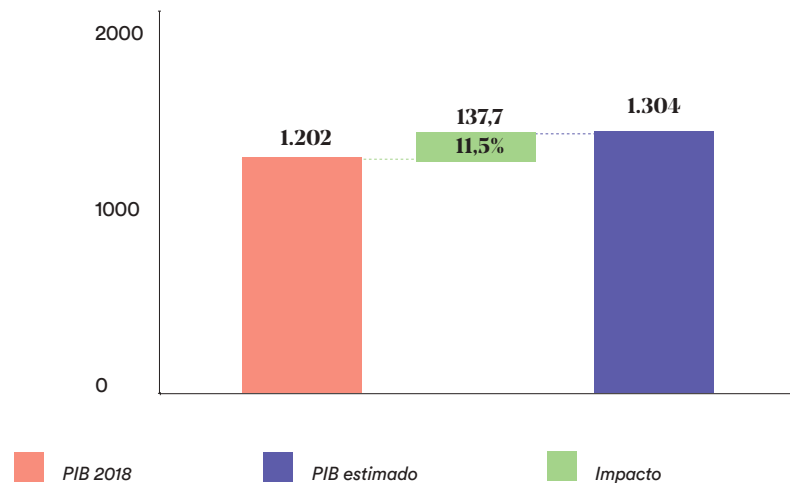
¿Qué impacto generaría en el PIB el cierre de la brecha en la tasa de empleo?

Mejorar la participación femenina en el trabajo de manera que la tasa de empleo de las mujeres iguale la de los hombres podría incrementar el PIB español en 137.700 millones de euros, lo que supondría un aumento del 11,5% del PIB de 2018. Este incremento potencial de la producción vendría impulsado por una creación de empleo femenino de 2,3 millones, 1,8 de los cuales trabajaría a tiempo completo y el resto, a tiempo parcial, manteniendo las mismas proporciones actuales (76% y 24% respectivamente).



Figura 32. Impacto en el PIB del cierre de brecha en la tasa de empleo (Miles de M€, 2018)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura salarial del INE.





¿Qué impacto generaría en el PIB que la tasa de parcialidad de hombres y mujeres se igualase?

Mejorar la participación femenina en el trabajo de tal forma que se igualasen las tasas de parcialidad entre hombres y mujeres podría incrementar el PIB español en 50.800 millones de euros, lo que se traduce en un aumento del 4,2% del PIB de 2018. En este caso, el incremento potencial de la producción no vendría por un mayor número de empleados, sino por un traspase de 1,5 millones de mujeres que trabajan a tiempo parcial y que pasarían a hacerlo a tiempo completo.

¿Y cuál sería el impacto en el PIB del cierre de estas dos brechas?

Si se cerrasen tanto la brecha en la tasa de empleo como la brecha en la tasa de parcialidad, el PIB español podría incrementarse en 201.913 millones de euros lo que se traduciría en un incremento del 16,8% del PIB del año 2018. Este incremento potencial de la producción vendría impulsado por una creación de empleo femenino de 2,3 millones y por el traspase de mujeres que actualmente trabajan a tiempo parcial y que pasarían a hacerlo a tiempo completo.

Figura 33. Impacto en el PIB del cierre de la brecha en la tasa de parcialidad (Miles de M€, 2018)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura salarial del INE.

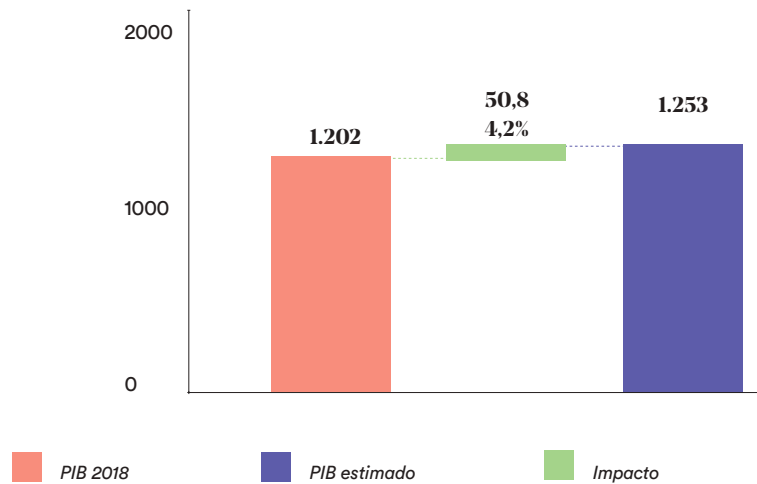
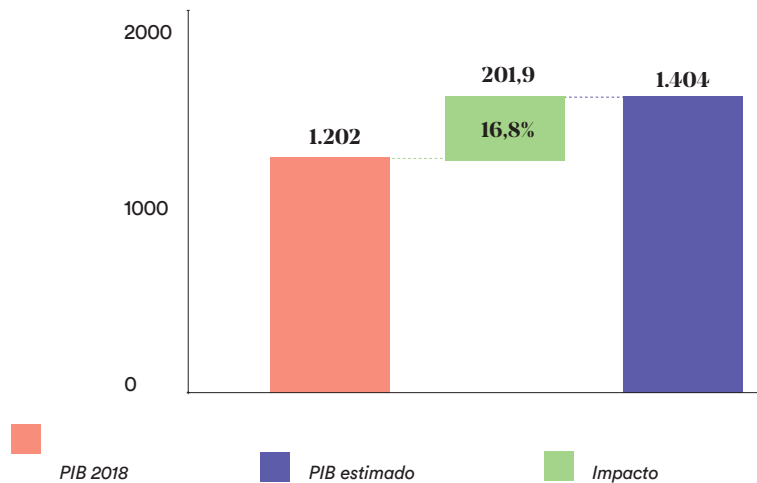


Figura 34. Impacto potencial en el PIB del cierre de la brecha de género en la tasa de empleo y en la tasa de parcialidad (Miles de M€, 2018)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura salarial del INE.



2.2

El coste de oportunidad de la brecha salarial

¿Qué ganancias tendrían las mujeres si tuvieran en mismo salario que los hombres?

Las mujeres cobran 5.784€ al año menos que los hombres, un 21,9% menos de salario al año. Si se cerrase esta brecha, las ganancias de las mujeres aumentarían en 49.502 millones de euros, equivalente al 4,2% del PIB español de 2017.

En España, de media, las mujeres cobran un 13,5% menos a la hora. Para

igualar sus salarios a los de los hombres, estos se deberían aumentar, en términos absolutos, 28.218 millones de euros, equivalente al 2,4% del PIB español de 2017.



Figura 35. Ganancias adicionales de cerrar las brechas salariales entre hombres y mujeres, 2017

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE.

	Brecha salario anual	Brecha salario por horas	Brecha salario por tipo de jornada
Diferencia salarial	5.784 €/año	2,17 €/hora	Jornada completa: 1,4 €/h Jornada parcial: 1,8 €/h
Brecha salarial (% sueldo de las mujeres inferior al de los hombres)	21,9%	13,5%	Jornada completa: 14,9% Jornada parcial: 8,5%
Aumento ganancias año de las mujeres cerrando la brecha salarial (M€)	49.502 M€	28.218 M€	Jornada completa: 113.809 m€ Jornada parcial: 5,653 M€
Aumento ganancias año de las mujeres cerrando la brecha salarial (%)	28,1%	15,6%	Jornada completa: 17,5% Jornada parcial: 9,3%
Equivalencia de las potenciales ganancias sobre el PIB (%)	4,2%	2,4%	1,7%



Figura 36. Impacto en el PIB del cierre de las brechas salariales por categoría profesional, 2018

	Impacto de cerrar la brecha salarial por categoría (€)	% sobre PIB 2018
Directores y gerentes	2.969.358.870 €	0,3%
Técnicos y profesionales de salud y educación	5.390.115.201 €	0,5%
Otros técnicos y profesionales	4.632.964.133 €	0,4%
Técnicos y profesionales de apoyo	4.676.371.000 €	0,4%
Oficinistas sin atención al público	2.684.525.163 €	0,2%
Oficinistas con atención al público	3.303.619.180 €	0,3%
Trabajadores de restauración y comercio	4.210.322.049 €	0,4%
Trabajadores de salud y el cuidados de personas	3.194.035.210 €	0,3%
Trabajadores de protección y seguridad	225.137.508 €	0%
Trabajadores cualificados de la construcción	42.913.760 €	0%
Trabajadores cualificados en manufacturas	1.084.212.732 €	0,1%
Operadores de maquinaria fija	1.120.921.047 €	0,1%
Operadores de maquinaria móvil	66.416.096 €	0%
Trabajadores no cualificados en servicios	5.468.303.490 €	0,5%
Peones agrícolas, construcción, manufacturas	787.861.073 €	0,1%
TOTAL		3,4%



La Figura 36 muestra el aumento de las ganancias de las mujeres si se cerrase la brecha salarial en las distintas categorías profesionales¹⁶. Se aprecia que, en la categoría de técnicos y profesionales de salud y educación es donde el aumento de las ganancias de las mujeres sería mayor (5.400 M€), debido a la

gran representación femenina en esta categoría profesional. En cambio, en la categoría de directores y gerentes, a pesar de que la proporción de mujeres es muy baja (32%) la ganancia de cerrar la brecha salarial rondaría los 3.000 millones de euros, poniendo de relevancia la importancia del techo de cristal.

¹⁶ Hay algunas categorías profesionales que han sido omitidas debido a la falta de datos.

2.3

El coste de oportunidad de las brechas de género en el empleo en los presupuestos públicos



... el ingreso que recaudaría la Administración Pública supondría el 68% del presupuesto destinado a educación en España

El cierre de la brecha de género en el empleo y de la brecha salarial tiene un impacto muy significativo en la economía española. Además de la mayor actividad económica, las arcas públicas se verían muy beneficiadas por el aumento de la recaudación fiscal debido al incremento del número de mujeres que trabajan y, que lo hacen con un salario igual al de los hombres.

¿Qué impacto tendría en los presupuestos públicos el cierre de la brecha de género en el empleo?

Si la brecha en la tasa de empleo y en la tasa de parcialidad se cerrase, las mujeres aumentarían sus ganancias en 52.000 millones y, por tanto, la Agencia Tributaria ingresaría 30.436 millones de euros en 2018 en concepto de IRPF, IVA y cotizaciones a la Seguridad Social:



Figura 37. Impacto en los presupuestos públicos del cierre de la brecha en la tasa de empleo y en la tasa de parcialidad (Miles de M€, 2018)

Fuente: Elaboración PwC.

	IRPF	Cotización S.S. trabajadores	Cotización S.S. empresa	IVA	TOTAL
Aumento de la recaudación Agencia Tributaria (M€)	6.520,58	3.301,97	15,547,87	5.065,85	30.436,28



¿Qué impacto tendría en los presupuestos públicos el cierre de la brecha salarial?

Si la brecha de género en el salario por hora se cerrase, las mujeres aumentarían sus ganancias en 28.218 millones de euros y, por tanto, la Agencia Tributaria ingresaría 16.516 millones en 2018 en concepto de IRPF, IVA y cotizaciones a la Seguridad Social:



Figura 38. Impacto en los presupuestos públicos del cierre de la brecha salarial (Miles de M€, 2018)

Fuente: Elaboración PwC.

	IRPF	Cotización S.S. trabajadores	Cotización S.S. empresa	IVA	TOTAL
Aumento de la recaudación Agencia Tributaria (M€)	3.538,43	1.791,83	8.437,14	2.749,01	16.516,42

¿Qué impacto tendría en los presupuestos públicos el cierre de la brecha de género en el empleo y la brecha salarial?

Si se cerrasen las brechas en la tasa de empleo, en la tasa de parcialidad y en los salarios por hora, las ganancias de las mujeres aumentarían en 57.055 millones de euros, que se traducirían en un incremento de la

cuantía recaudada por la Agencia Tributaria. En concreto, la recaudación aumentaría en 33.395 millones de euros, equivalente al 2,8% del PIB de 2018. Poniendo estos datos en relieve, el ingreso que recaudaría la Administración Pública supondría el 68% del presupuesto destinado a educación en España en el año 2017 y 3,4 veces el presupuesto en estudios universitarios.

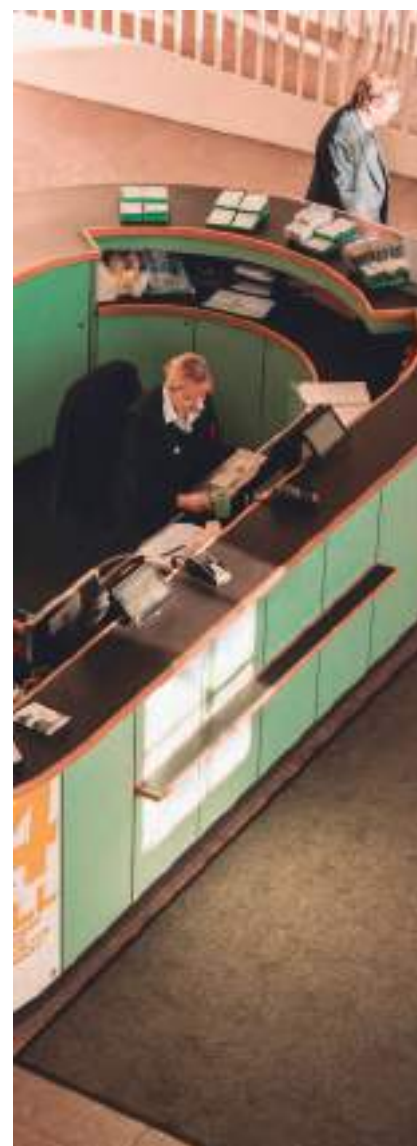


Figura 39. Impacto en los presupuestos públicos por el cierre de la brecha en el empleo (tasa de empleo y parcialidad) y la brecha salarial (Miles de M€, 2018)

Fuente: Elaboración PwC.



03

Recomendaciones



La reducción de la brecha salarial es una responsabilidad y un objetivo compartido por todos y, por tanto, requiere esfuerzos e implicación de las Administraciones Públicas, de las empresas y del resto de la sociedad.

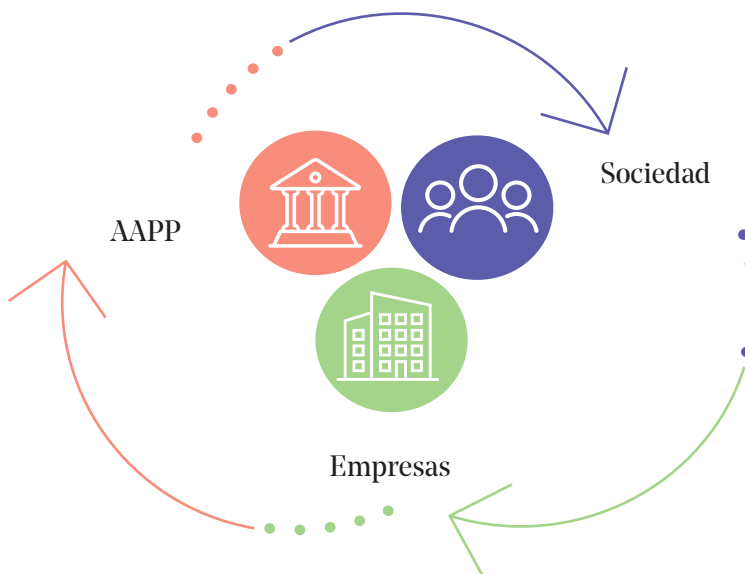
A lo largo de los últimos años, se ha avanzado, a nivel nacional e internacional, en la creación e implementación de medidas destinadas a reducir las brechas de género en el empleo, adquiriendo mayor peso en la agenda de organismos públicos y entidades privadas. Sin embargo, aún queda camino por recorrer y resulta necesario que todas las partes implicadas colaboren e interactúen de forma coordinada con el fin de avanzar hacia la paridad real de géneros.



Figura 40. Papel de los agentes implicados

Fuente: Elaboración propia.

1. **Incentivar la medición de las brechas salariales**, tanto a nivel privado como público.
2. **Fomentar la corresponsabilidad** de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares
3. **Incentivar la participación de la mujer en los órganos de decisión** de las empresas e instituciones.
4. **Concienciar y sensibilizar a toda la sociedad** en materia de igualdad.

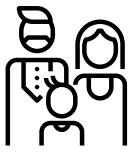


PwC ya se ha manifestado anteriormente en relación con las líneas de actuación que se deberían seguir en el ámbito público y privado para alcanzar la paridad de género, en concreto, en el informe “Análisis de la brecha salarial de género en España” elaborado juntamente con la CEOE y en los informes anuales de “Women in Work Index”. Todas ellas han sido mencionadas y, a la vez, son también impulsadas por organismos internacionales como Naciones Unidas, Organización Mundial del Trabajo, OECD, World Economic Forum.



Figura 41. Principales líneas de actuación para reducir la brecha de género en el empleo

Fuente: Elaboración propia.



Conciliación familiar

Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares y domésticas mediante flexibilidad laboral y sistemas de apoyo y ayuda a las familias.



Educación y cultura

Incrementar la participación de la mujer en los órganos de decisión de empresas e instituciones y promover el emprendimiento femenino.



Igualdad de oportunidades

Incrementar la participación de la mujer en los órganos de decisión de empresas e instituciones y promover el emprendimiento femenino.



Igualdad retributiva

Fomentar la equidad de la retribución salarial entre géneros a nivel privado y público mediante la medición de brechas y una mayor transparencia de las empresas.





1. Igualdad de oportunidades: Las brechas de género en el empleo se acentúan en el acceso a los puestos de responsabilidad de las empresas e instituciones públicas, generando el denominado “techo de cristal” que dificulta e impide el acceso de las mujeres en las altas esferas de decisión. Se **recomienda incentivar y fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad de empresas e instituciones** mediante programas de apoyo para fortalecer las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo de las mujeres, proporcionándoles formación, mentoring y coaching. Estas líneas de actuación contribuyen a romper estereotipos de género y a crear referentes femeninos que influyan en influyendo en el medio y largo plazo en las elecciones y preferencias profesionales de las mujeres.

2. Conciliación familiar y laboral: la incorporación tardía de la mujer en el mercado laboral, así como la necesidad de compaginar la vida laboral con las responsabilidades familiares y domésticas son dos de las principales causas de las brechas de género en el empleo. Todo ello se alimenta de la idea extendida de que la conciliación familiar y laboral corresponde a las mujeres, siendo necesario fomentar la **corresponsabilidad real entre hombres y mujeres**. La Administración Pública puede ofrecer medidas que ayuden o faciliten la compatibilización de la vida laboral y familiar y las empresas privadas pueden fomentar la flexibilización para facilitar la conciliación.

3. Educación y cultura: el denominador común de todas las brechas de género son estereotipos culturales y aspectos de índole social arraigados fuertemente al tejido de la sociedad actual, afectando, de forma directa e indirecta, en todas las decisiones tomadas a lo largo de la vida profesional y personal de hombres y mujeres. Es necesario el desarrollo de una estrategia de medio y largo plazo sobre igualdad de género que incluya mecanismos e instrumentos para incrementar la concienciación y sensibilización de la sociedad.



4. Igualdad retributiva: se propone incentivar la medición de las brechas salariales y del empleo en empresas privadas e instituciones públicas con el objetivo de aumentar la transparencia. A su vez, es una buena oportunidad para las organizaciones de mejorar sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa, mejorar la atracción de talento y crear una sociedad más justa. La Administración Pública puede jugar un papel relevante actuando como proveedor de estadísticas oficiales sobre la brecha salarial, así como impulsando y fomentando su medición.

04

Conclusiones



La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido desde hace años en textos internacionales que versan sobre derechos humanos, así como un principio fundamental de la Unión Europea. En España, la Constitución Española, así como el Estatuto de los Trabajadores, recogen los conceptos de igualdad de género y no discriminación por razón de sexo; y consagran la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

A lo largo de las últimas décadas, el papel de la mujer en el mercado de trabajo ha mejorado en términos de participación, empleabilidad y, en general, en condiciones laborales. Sin embargo, hoy en día, aún persisten, en España y en la mayoría de los países del mundo, una serie de diferencias substanciales entre géneros (conocidas como brechas de género en el empleo) que se manifiestan en que las mujeres no disfrutan de las mismas condiciones laborales en términos de retribución (brecha salarial), conciliación familiar o tipo de jornada contratada, entre otros.

Son varios los factores que dificultan la igualdad de género en este ámbito. Los principales son la interrupción de la carrera laboral de la mujer por embarazo o lactancia, la incorporación tardía de la mujer al

mercado laboral por razones históricas, las diferencias de género en la elección de ciertos estudios y profesiones, la falta de corresponsabilidad en los roles domésticos y familiares, así como otros condicionantes sociales y culturales. Estos cinco factores se agrupan e interrelacionan entre sí, generando una serie de brechas de género en el empleo y unos costes de oportunidad para la sociedad, el PIB y los presupuestos públicos.



Figura 42: Causas, brechas y coste de oportunidad

Causas	Brechas	Impacto / Coste de Oportunidades			
		Personas	PIB	Presupuestos	
Interrupción labolar por embarazo y lactancia	Brecha en el empleo y paro	✓	✓	✓	Impacto total en presupuestos públicos
Incorporación tardía de la mujer al mercado laboral	Brecha en el tipo de jornada	✓	✓	✓	
Generización de ciertos estudios, profesiones y carreras profesionales	Brecha en educación	✓	✓	✓	
Falsa corresponsabilidad en los roles familiares y domésticos	Brecha en la sectorización	✓	✓		
Otros factores de indole social y cultural	Brecha en las categorías profesionales	✓	✓	✓	
	Brecha en la conciliación familiar	✓			
	Brecha salarial		✓	✓	
			✓	✓	
			✓	✓	
			✓	✓	



Desde el punto de vista de la empleabilidad, la brecha de ocupación en 2018 fue de 12 puntos porcentuales, es decir, por cada 10 mujeres ocupadas a nivel nacional, hay 12 hombres. En términos de desempleo, la diferencia en 2018 fue de 3,3 puntos porcentuales, es decir, por cada hombre en el paro existen 1,08 mujeres en el desempleo.

La disparidad de género existe también en el tipo de jornada laboral: un 24% de las mujeres trabaja a tiempo parcial frente al 7% de los hombres. Por cada hombre que trabaja a jornada parcial para el cuidado de los niños o adultos incapacitados, hay 8,4 mujeres.

La educación es uno de los factores clave en el mercado laboral asociado a mejores puestos y condiciones laborales y, a menudo, con mejores salarios. La proporción de mujeres entre 25 y 64 años con educación universitaria o superior es de 5,2 puntos porcentuales mayor que los hombres y, sin embargo, hay diferencias respecto al campo de estudio que eligen: por cada mujer con una titulación del grupo STEM (Sciences, Technology, Engineering and Maths), hay en España 2,85 hombres.



La sobrecualificación también es un problema estructural en el mercado laboral español, que afecta en mayor medida a las mujeres, ya que por cada hombre con formación universitaria que trabaja en puestos que no requieren de esta titulación, hay 1,12 mujeres.

De la elección de estudios, surge la brecha de género en la ocupación de sectores y subsectores, en la que prima la representación de un género respecto al otro. Los hombres están más representados en el sector primario, con una diferencia de 54 puntos porcentuales respecto a las mujeres, mientras que, en el sector secundario o industrial, la diferencia aumenta a 58 puntos porcentuales. Sin embargo, las cifras se invierten en el sector servicios, pues son las mujeres quienes predominan en las actividades del hogar, las sanitarias y sociales o en la educación en 76, 53 y 34 puntos porcentuales respectivamente.

Además del desequilibrio en términos sectoriales y áreas de actividad, también se observa que las mujeres tienen un mayor peso que los hombres en ocupaciones con salarios más bajos, lo que contribuye a incrementar las diferencias salariales entre ellos. Si se analiza la distribución de género por categorías profesionales en alta dirección, se observa que, a pesar de que el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es superior al de los hombres, esto no se traduce en una equidad en la representación en altos cargos.

De hecho, la proporción de mujeres en los consejos de las empresas del IBEX 35 está muy lejos del equilibrio, con una brecha de género de 45 puntos porcentuales. Las mujeres están infrarrepresentadas en los consejos de administración del IBEX 35. En el total de compañías del mercado continuo, este porcentaje se reduce al 20%.





El papel de la mujer en los cargos políticos con representación ha ido avanzando hacia una mayor igualdad, sin embargo, a pesar de estas mejoras, todavía existe una brecha de 18 puntos porcentuales en el Congreso y Senado.

Las mujeres en España trabajan 5,3 M de horas menos al año que los hombres (28% menos). Las mujeres dedican 1 hora y 12 minutos al día menos al trabajo remunerado, en cambio, dedican 2 horas más a las tareas del hogar y 46 minutos más al cuidado de los hijos. Además, hay una brecha existente en la inactividad laboral por cuidados del hogar, donde por cada hombre inactivo por labores del hogar, hay 8,9 mujeres en la misma situación.

Todas estas brechas se reflejan del mismo modo en las diferencias salariales.

En 2017, las remuneraciones salariales percibidas por las mujeres en España fueron un 21,9% inferior que las de los hombres, cifra que disminuye a 13,5% cuando se calcula la brecha salarial ajustada por horas. En jornada parcial, la brecha salarial es incluso mayor: las mujeres cobran un 14,9% menos por hora que los hombres a tiempo parcial. La educación es una variable clave en la reducción de esta brecha. En España las mayores disparidades por género se registran en la segunda etapa de la educación secundaria, con una brecha del 21,5%, mientras que estar en posesión de títulos universitarios la disminuye hasta el 13,6%.

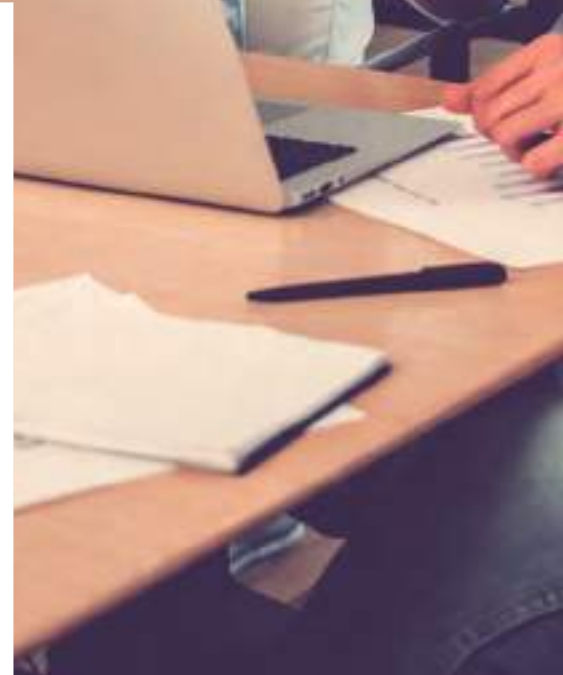




La edad es otra de las variables que tiene una fuerte incidencia en la brecha salarial. Los resultados para el año 2017 muestran que la diferencia salarial aumenta cuanto mayor es la edad de los trabajadores. Estos resultados se deben, en gran parte, a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral, al efecto de la maternidad -sobre todo a partir de los 30 años- y al mayor tiempo dedicado por las mujeres a las labores del hogar y al cuidado de familiares e hijos. El hecho de que entre los jóvenes exista cada vez menos diferencia, unido al progresivo abandono del mercado laboral de aquellos grupos de edad con una mayor brecha salarial, es un indicio esperanzador que pone de manifiesto que las disparidades tenderán a reducirse en los próximos años.

Finalmente, cabe preguntarse, ¿cuál es el impacto de esta brecha?

En un escenario en el que la tasa de empleo de la mujer se igualase a la de los hombres, el PIB español podría incrementarse en 201.913 millones de euros, lo que representa un 16,8% del PIB del año 2018. Este incremento potencial de la producción vendría impulsado por la creación de empleo femenino (2,3 millones de puestos de trabajo) que se cubriría mediante una reducción de la tasa femenina de paro y un traspaso de mujeres inactivas ocupadas. La reducción de esta diferencia en el empleo entre hombres y mujeres no se haría efectiva de forma inmediata, sino que se conseguiría paulatinamente. Estos datos sobre el incremento del PIB nos proporcionan









una visión de lo que se está dejando de ganar en la economía española por el hecho de tener estas disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral español.

En España, de media, las mujeres cobran un 13,5% menos a la hora. La valoración económica de reducir estas diferencias salariales sería, en términos absolutos, de 28.218 millones de euros, equivalente al 2,4% del PIB español de 2017. En relación con el sueldo medio anual, las mujeres cobran 5.784€ al año menos que los hombres, lo que supone un 21,9% menos de salario al año. La valoración económica de reducir estas diferencias salariales sería, en términos absolutos, de 49.502 millones de euros, equivalente al 4,2% del PIB español de 2017. Estos escenarios de igualdad salarial se conseguirían eliminando las diferencias salariales en las mismas categorías profesionales, así como aumentando la representación femenina en altos cargos.



La reducción de la brecha salarial es responsabilidad de todos. Para conseguirlo, el informe identifica las siguientes líneas de actuación: fomentar la igualdad retributiva, impulsar la conciliación familiar y laboral, promover la igualdad de oportunidades, incrementando la participación de la mujer en los órganos de decisión y el emprendimiento femenino, y concienciar a la sociedad a través de la educación y la cultura en materia de igualdad de género.



Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo

Brecha en	Ámbito personal y familiar		Conjunto de la economía y la sociedad
	#	€	
en el empleo y desempleo 	<p>Las mujeres están infrarrepresentadas en el mercado laboral en términos de participación y ocupación.</p> <p>La brecha de género en la ocupación fue de 12 p.p. en 2018.</p> <p>La tasa de desempleo femenina se encuentra 3,3 p.p. por encima de la de los hombres.</p> <p>En España, el 17% de las mujeres activas están en paro frente al 7% de mujeres paradas en Europa.</p>	<p>Las remuneraciones salariales totales percibidas por las mujeres españolas en 2017 fueron un 21,9% inferiores a las de los hombres, representando una diferencia anual de 5.784 € en el salario de las mujeres en comparación al de los hombres.</p> <p>Si se tienen en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas por ambos colectivos, se observa que las diferencias salariales entre hombres y mujeres disminuyen hasta el 13,5%, siendo el salario por hora de las mujeres 2,2 €/hora inferior al de los hombres.</p> <p>La edad incide directamente en la brecha salarial: a mayor edad, mayor brecha salarial.</p>	<p>Mejorar la participación femenina en el trabajo de manera que sus tasas de empleo iguallen a las de sus homólogos masculinos podría impulsar el PIB español en 137.700 millones de euros, lo que supondría un incremento del 11,5% del PIB de 2018.</p>
en el tipo de jornada 	<p>El 24% de las mujeres ocupadas en 2018 trabajaban a jornada parcial y solamente lo hacían el 7% de los hombres.</p> <p>Por cada hombre que trabaja a jornada parcial para el cuidado de los niños o adultos incapacitados, hay 8,4 mujeres.</p>	<p>La brecha salarial en España entre hombres y mujeres es superior en los contratos a tiempo parcial que a tiempo completo, en concreto, la brecha en la parcialidad es de 1,8 €/h. Es decir, las mujeres cobran un 14,9% menos por hora que los hombres a jornada parcial.</p>	<p>Mejorar la participación femenina en el trabajo a jornada completa de tal forma que se igualasen a la de los hombres, podría impulsar el PIB español en 50.800 millones de euros, lo que se traduce en un incremento del 4,2% del PIB de 2018.</p>
en educación superior 	<p>En 2018, había un 15% más de mujeres entre 25 y 64 años que poseían educación universitaria en comparación con los hombres.</p> <p>Existe una brecha respecto al campo de estudio que afecta directamente a las condiciones laborales de la mujer.</p> <p>La sobrecualificación afecta en mayor medida a las mujeres que los hombres; el 28% de las mujeres ocupadas están sobrecualificadas, frente al 21% de los hombres, existiendo una brecha de género en la sobre-cualificación de 7 p.p.</p>	<p>La educación, en especial la educación universitaria, es una variable clave a la hora de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.</p> <p>En España, las mayores diferencias salariales por género se encuentran en la segunda etapa de la educación secundaria, siendo el salario de las mujeres un 21,5% inferior al de los hombres. En cambio, la universidad es una variable que reduce la brecha, situándola en un 13,6%.</p>	<p>Para igualar los salarios de las mujeres a los de los hombres, estos se deberían aumentar, en términos absolutos, 28.218 M€, equivalente al 2,4% del PIB español de 2017.</p> <p>Si se cerrase la brecha del 21,9% de diferencia del sueldo medio anual, las ganancias de las mujeres aumentarían en 49.502 M€, equivalente al 4,2% del PIB español de 2017.</p>
sectorial 	<p>Existe una sobrerrepresentación de uno, u otro género en algunos sectores específicos que, viene determinada por la elección de estudios, así como de otros factores de índole cultural (estereotipos o sesgos sociales)</p> <p>Los hombres están más representados en el sector primario, con una diferencia de 53 p.p. respecto a las mujeres y en el sector secundario o industrial, con una diferencia de 59 p.p.</p> <p>Las mujeres predominan en el sector servicios, con diferencias muy notables en las actividades del hogar y sanitarias o sociales (77 y 54 p.p. respectivamente)</p>	<p>La brecha salarial varía de forma muy significativa entre sectores de actividad, llegando a haber diferencias de entre un 1,7% hasta un 25,6% entre hombres y mujeres.</p> <p>Las mayores brechas se encuentran en los sectores más masculinizados (financiero o la industria manufacturera).</p>	

Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo

Brecha en	Ámbito personal y familiar		Conjunto de la economía y la sociedad
	#	€	
las categorías profesionales 	<p>Las ocupaciones predominantemente femeninas (sector servicios, salud, educación y puestos administrativos) son aquellas con un salario medio inferior.</p> <p>Las mujeres están infrarrepresentadas en los consejos de administración del IBEX 35. En las compañías del mercado continuo (incluidas las del IBEX 35) este porcentaje está en torno al 20%.</p> <p>La situación no mejora con los altos cargos administrativos y políticos, donde existe una brecha de género de 18 p.p.</p>	<p>La brecha salarial es significativamente diferente en función de la ocupación de los trabajadores, con diferencias que oscilan entre un 9,3% y un 28,5% entre hombres y mujeres.</p> <p>Las categorías que presentan una mayor brecha acostumbran a ser las que están más masculinizadas (operadores de maquinaria, construcción, directores.)</p>	
las conciliación laboral 	<p>Las mujeres en España trabajan 5,3 M de horas menos al año que los hombres (28% menos).</p> <p>Las mujeres dedican 1 hora y 12 minutos al día menos al trabajo remunerado, en cambio, dedican 2 horas más a las tareas del hogar y 46 minutos más al cuidado de los hijos.</p> <p>Además, hay una brecha existente en la inactividad laboral por cuidados del hogar, donde por cada hombre inactivo por labores del hogar, hay 8,9 mujeres en la misma situación.</p>		



ANEXO

Metodología para el cálculo del coste de oportunidad de las brechas de género en el empleo

La metodología y los supuestos utilizados para calcular el impacto económico de cerrar las brechas de género en el empleo en el PIB y los presupuestos públicos es la que se explica a continuación.

Metodología para calcular del impacto en PIB cerrando brechas de género en el empleo

A la hora de estimar el impacto en PIB de cerrar la brecha de género en el empleo, se ha utilizado el siguiente supuesto básico:

- Un trabajador a tiempo completo es dos veces más productivo que un trabajador a tiempo parcial.

Paso 1: Descomposición del PIB

PIB	=	$\frac{\text{n}^\circ \text{ mujeres ocupadas a TC}}{\text{PIB por trabajador a TC}}$	+	$\frac{\text{n}^\circ \text{ hombres ocupados a TC}}{\text{PIB por trabajador a TC}}$	+	$\frac{\text{n}^\circ \text{ mujeres ocupadas a TP}}{\text{PIB por trabajador a TP}}$	+	$\frac{\text{n}^\circ \text{ hombres ocupados a TP}}{\text{PIB por trabajador a TP}}$
-----	---	---	---	---	---	---	---	---

TC: Tiempo Completo | TP: Tiempo Parcial

Nº mujeres ocupadas a TC = nº mujeres ocupadas x Tasa empleo mujeres a TC

Nº mujeres ocupadas a TP = nº mujeres ocupadas x Tasa empleo mujeres a TP

Paso 2: Estimación del nuevo PIB cerrando la brecha

Escenario 1

- Se reduce la brecha en la tasa de empleo:

Tasa empleo mujeres = Tasa empleo hombres

- En este nuevo escenario, el número de mujeres ocupadas aumentaría.
- Se introducen los nuevos datos de mujeres ocupadas en la fórmula del PIB (Paso 1) para calcular el nuevo PIB sin brecha (Paso 2).
- Se asume que las tasas de tiempo completo y parcial de las mujeres se mantienen.



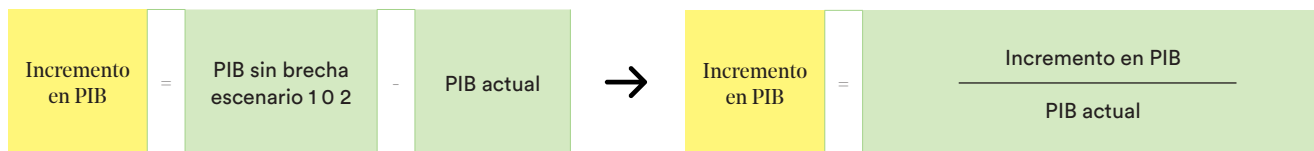
Escenario 2

- Se reduce la brecha en el tipo de jornada:

TC y TP mujeres = TC y TP hombres

- En este nuevo escenario, el número de mujeres a jornada a tiempo completo aumentaría y disminuiría a tiempo parcial.
- Se introducen los nuevos datos de mujeres a tiempo completo y parcial en la fórmula del PIB (Paso 1) para calcular el nuevo PIB sin brecha (Paso 2).
- Se asume que la tasa de ocupación de las mujeres se mantiene.

Paso 3: Cálculo del impacto en PIB

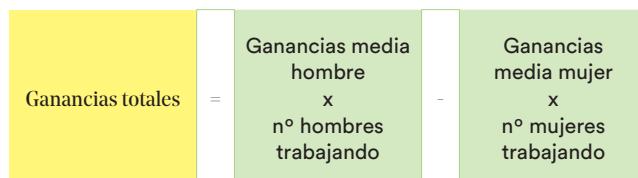


Metodología para calcular las potenciales ganancias cerrando brechas salariales

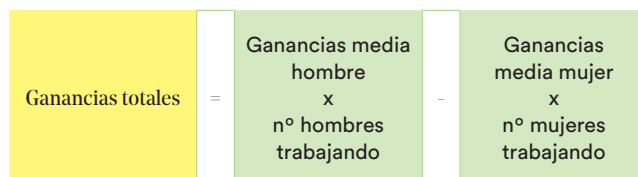
Para estimar las ganancias potenciales de cerrar la brecha salarial de género, de modo que la ganancia media anual de las mujeres sea igual a la ganancia media anual de los hombres, se han hecho los siguientes supuestos simplificadores:

- La brecha salarial de género se cierra aumentando los salarios de las mujeres hasta igualarlos al de los hombres, en lugar de disminuir los salarios de los hombres para que coincidan con los de las mujeres.
- La elasticidad del empleo femenino ante un cambio en los salarios es 0, lo que significa que un aumento del 1% en los salarios no produce cambios en el empleo femenino. Esto tiene en cuenta los efectos contrarios de la elasticidad de la oferta y la demanda de trabajo: un aumento en los salarios hace que sea más costoso para los empleadores contratar más trabajadores, sin embargo, mayores ingresos también incentivan a los posibles trabajadores a buscar empleo. La literatura sugiere que:
 - Las estimaciones del rango de elasticidad de la oferta de mano de obra son de 0,5 a 0,9.¹⁷
 - Las estimaciones del rango de elasticidad de la demanda de mano de obra son de 0,5 a 0,3.¹⁸
- Optando por un escenario conservador, se asume que los efectos se contrarrestan entre ellos y, por tanto, no hay un cambio resultante en el empleo femenino cuando aumentan los salarios.

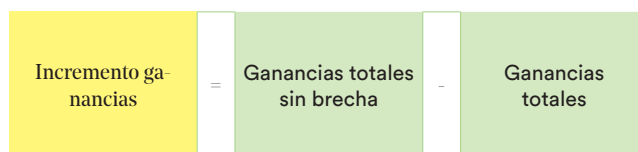
Paso 1: Descomposición de las ganancias totales



Paso 2: Estimación de las nuevas ganancias cerrando la brecha



Paso 3: Incremento de las ganancias totales



¹⁷ Blundell, R. et al. (2013) 'Female Labour Supply, Human Capital and Welfare Reform', IFS.

¹⁸ Merikull, J. and Room, T. (2014). 'Are foreignowned firms different? Comparison of employment volatility and elasticity of demand', European Central Bank, Working Paper Series n° 1704.

Bibliografía y fuentes de información consultadas

Bibliografía

- Agénor, P.R., Karakurum Ozdemir, K., & Pinto Moreira, E. (2018). Gender Gap in the Labor Market and Economic Growth
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2018). Brechas salariales de Género en España. Madrid: FEDEA
- Blundell, R. et al. (2013). Female Labour Supply, Human Capital and Welfare Reform. IFS
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) & PwC España (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España: Identificando las causas para encontrar las soluciones
- Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2016). Brechas salariales de Género en España. Madrid: FEDEA
- CloSinGap Informe 1 (2018). Coste de oportunidad de la brecha de género en la Salud
- CloSinGap Informe 2 (2019). Coste de Oportunidad de la brecha de género en Conciliación.
- CloSinGap Informe 3 (2019). Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones
- CloSinGap Informe 4 (2019). Coste de oportunidad de la brecha de género en el ocio
- CloSinGap Informe 5 (2019). La mujer, motor de la transformación hacia la movilidad del futuro
- CloSinGap Informe 6 (2019). Coste de oportunidad de la brecha de género en el turismo
- European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2019, Work-life balance
- González, L. (2019). La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda). Nada es gratis
- Guner, N., Kaya, E., & Sánchez-Marcos, V. (2014). Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades
- Hedija, V. (2016). Gender Wage Differences in the Czech Public Sector: A Micro-level Case, Review of Economic Perspectives
- International Labour Organization – ILO, Global Wage Report 2018/19, What lies behind gender pay gaps
- International Labour Organization – ILO, Economic impacts of reducing the gender gap (2017)
- Kleven, H., C. Landais and J.Søgaard (2018). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark”, American Economic Journal: Applied Economics. The Global Gender Gap Report 2006. World Economic Forum
- Merikull, J. and Room, T. (2014). ‘Are foreign-owned firms different? Comparison of employment volatility and elasticity of demand’, European Central Bank, Working Paper Series n° 1704
- Naciones Unidas, (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos
- PwC UK (2018). Women in Work Index: closing the gender pay gap
- PwC UK (2019). Women in Work Index: closing the gender pay gap

- Ramos, M. (2017). Sobrecualificación y desempleo juvenil. Dinámicas de inserción laboral de los titulados universitarios. Observatorio social “La Caixa”
- World Economic Forum – WEF (2017). The Global Gender Gap Report
- World Economic Forum – WEF (2018). The Global Gender Gap Report
- World Economic Forum – WEF (2020). The Global Gender Gap Report
- World Economic Forum – WEF (2019). Women, Business and the Law

Regulación consultada

España

- Constitución Española del 27 de diciembre de 1978
- Ley del 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección
- Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social
- Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo)

Internacional

- Carta Social Europea (1961)
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

- Plan de Acción de la UE 2017-2019)
- Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (1957)

Fuentes de información

- Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MTMSS)
- Anuario Estadístico de España, 2019 (INE) sobre el envejecimiento N° 35 (octubre 2008)
- Contabilidad Nacional de España. Base 2010, 2018 (INE) Journal of Health Economics, 10(4), 361-369
- Datos y cifras del Sistema Universitario español 2018 – 2019 (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades)
- Encuesta Anual de Coste Laboral, 2018 (INE)
- Encuesta Anual de Estructura Salarial, 2017(INE)
- Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, 2014 (INE)
- Encuesta de Empleo del Tiempo, 2010 (INE)
- Encuesta de Población Activa, 2018 y 2019 (INE)
- Encuesta Europea del Trabajo – LFS (Eurostat)
- Estadística de Salarios, Ingresos y Cohesión Social (INE)
- Estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
- Eurostat
- Informe Anual, 2009 a 2018 (INE)
- Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2019 (SEPE)
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Igualdad)
- OCDE Data & Statistics
- Prestaciones Contributivas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- Prestaciones por Desempleo: Resumen de datos del 2019 (SEPE)

Women for a healthy economy

Qué es ClosinGap. Women for a healthy economy

A iniciativa de Merck, diez grandes empresas se han unido con el objetivo de crear un clúster que analice, de forma constructiva y rigurosa, cuál es el coste de oportunidad que tiene para la economía el hecho de que no se aproveche todo el talento femenino por el hecho de que sigan persistiendo brechas de género.

Quiénes nos hemos unido a este clúster

Las empresas que se han unido a este clúster son Merck, MAPFRE, Repsol, Vodafone, Meliá Hotels International, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, BMW Group, L'Oréal, Inditex y PwC.

Board de ClosinGap: Marieta Jiménez (Merck), Begoña Elices (Repsol), Antonio Huertas (MAPFRE), Francisco Román (Vodafone), Guenter Seemann (BMW Group), Gabriel Escarrer (Meliá Hotels International), Eduardo Petrossi (Mahou San Miguel y Solán de Cabras) y Juan Alonso de Lomas (L'Oréal), Begoña López Cano (Inditex), Manuel Martín (PwC).

Comité Ejecutivo de ClosinGap: Ana Polanco (Merck), María Pilar Rojas (Repsol), Eva Piera (MAPFRE), Rebeca Navarro (Vodafone), Natalia González-Valdés (L'Oréal), Pilar García de la Puebla (BMW Group), Lourdes Ripoll (Meliá Hotels International) y Patricia Leiva (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), Mireia Gimeno (Inditex) e Isabel Linares (PwC).

Cuál es el trabajo que estamos desarrollando

Con una periodicidad bimestral, el clúster va a publicar informes detallados sobre cuál es la repercusión que tiene para el PIB la persistencia de las distintas brechas de género en ámbitos como la salud, las pensiones, la conciliación, las tecnologías de la información, el turismo, el ocio o la movilidad, además de desarrollar otras acciones comunes.

Cuáles son nuestros objetivos

Generar conocimiento y datos sobre las brechas de género, compartir buenas prácticas que ya se están llevando a cabo, crear nuevas iniciativas que sirvan para ir cerrando las brechas de género y hacer su aportación para que el debate de la igualdad siga en la agenda pública.

Dónde puedes saber más sobre nosotros

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



CG

closingap