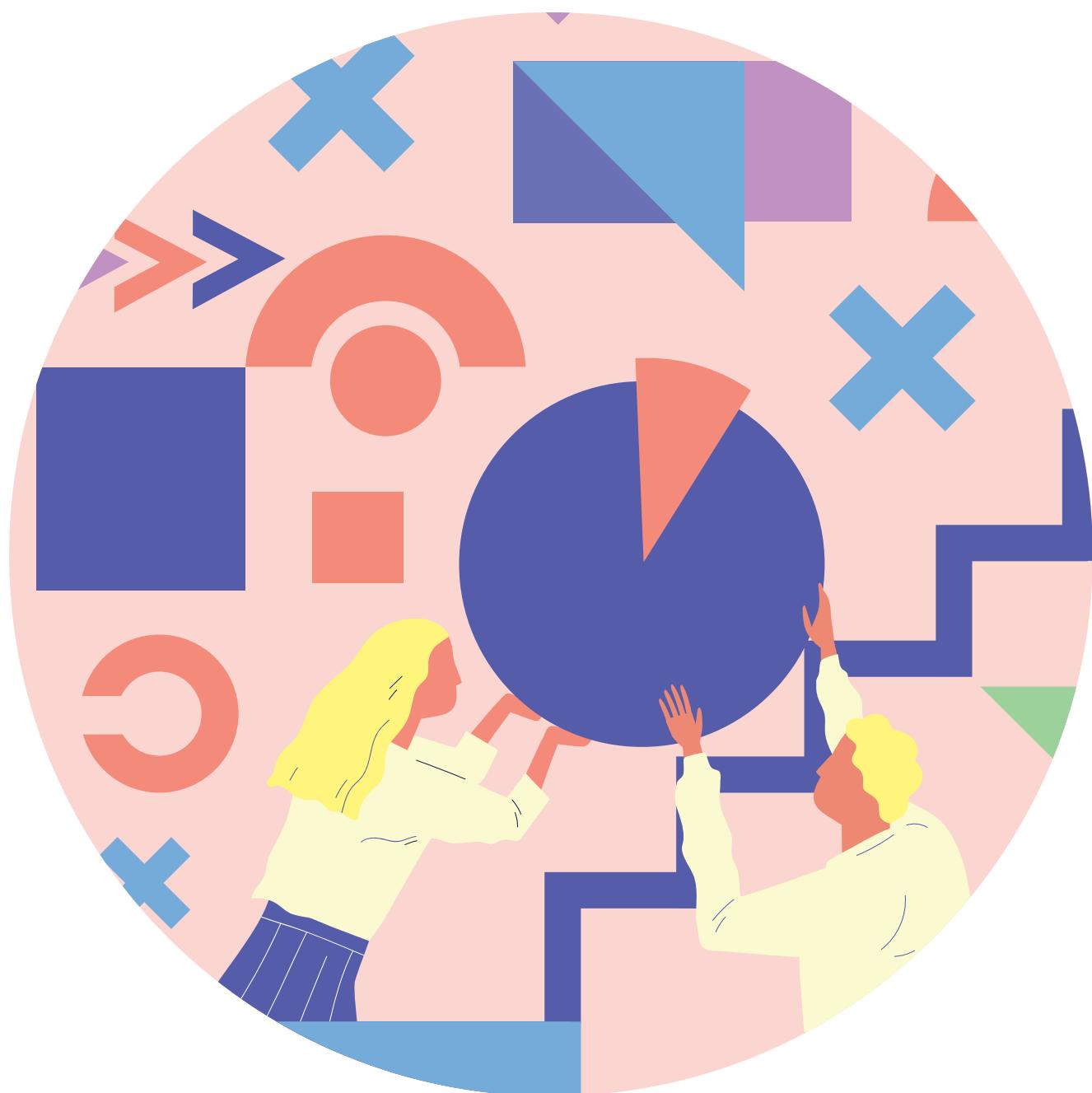


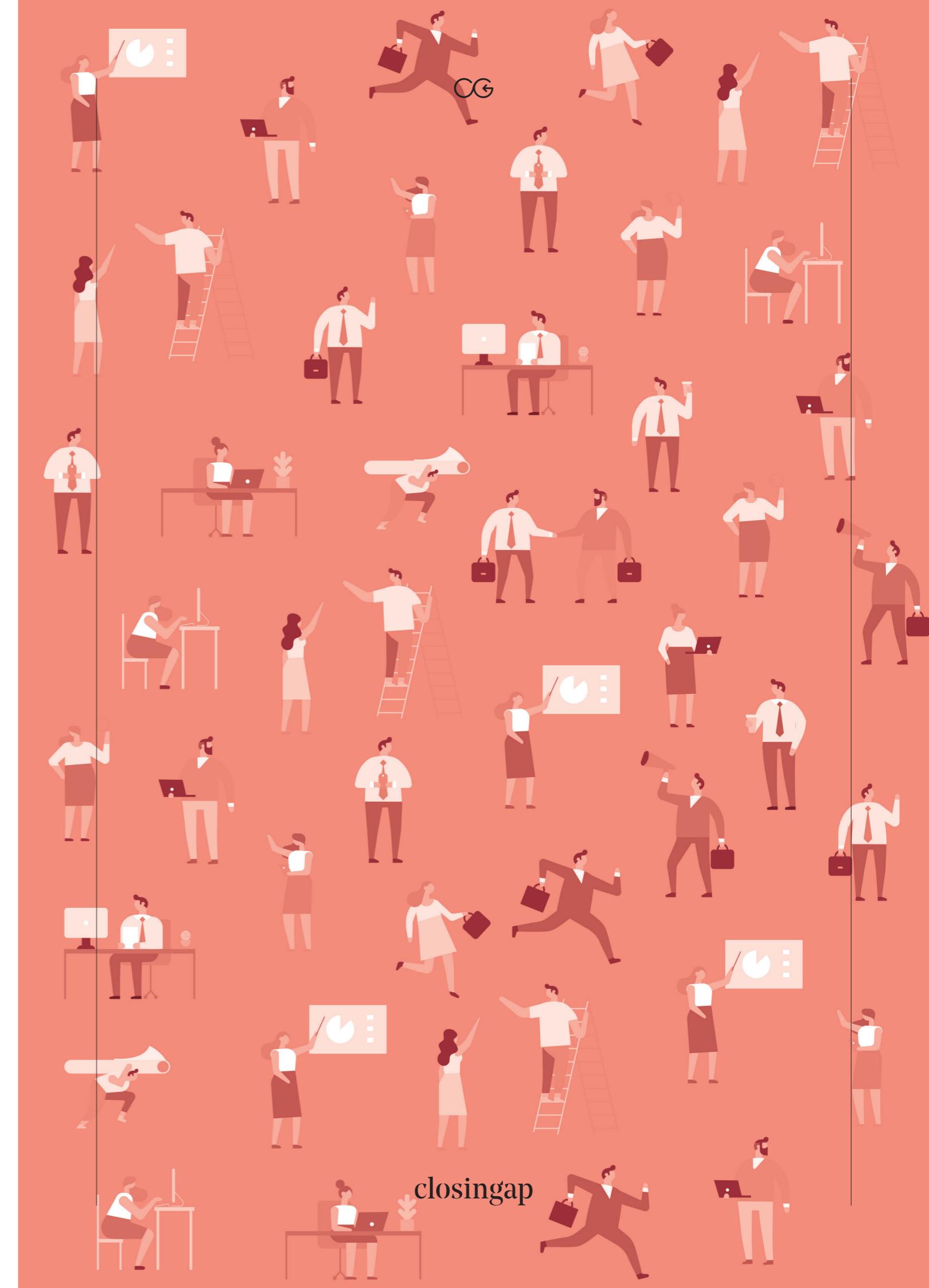
CG

closingap

Women for a Healthy Economy Resumen Ejecutivo Febrero 2020

Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo





closingap

06

20

Desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral:
causas y efectos



Brecha salarial



26

Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo



30

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



01

Desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: causas y efectos



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 laстра el desarrollo del conjunto de la economía nacional al no aprovechar todo el talento femenino.

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.

Tanto en PwC y ClosinGap, 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.

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. Desde el lanzamiento de la iniciativa, en septiembre de 2018, las 12 empresas que formamos este grupo de organizaciones comprometidas con la igualdad de género, hemos venido trabajando en el análisis de distintos campos en los que existen desigualdades entre hombres y mujeres. En concreto, nos hemos centrado en la salud, la conciliación, las pensiones, el ocio, la movilidad y el turismo. Ahora abordamos las diferencias salariales en el entorno laboral, un asunto especialmente relevante que impacta tanto en los aspectos profesionales como en los personales, tanto en la esfera privada del ciudadano como en el conjunto de la economía y de la sociedad.

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 cualitativamente, 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 (ver Figura 1).

Figura 1: Principales causas de la brecha de género en el empleo

Causas	Brechas	Impacto / Coste de oportunidad
		
Interrupción laboral por embarazo y lactancia	En el empleo y desempleo	Impacto en el ámbito personal y familiar
Incorporación tardía de la mujer al mercado laboral	En el tipo de jornada	Impacto en el conjunto de la economía y sociedad
Diferencias de género en la elección de ciertos estudios y profesiones.	En educación superior	Impacto en los presupuestos públicos
Falta de corresponsabilidad en los roles familiares y domésticos	En la sectorial	
Otros factores y barreras de índole social y cultural	En las categorías profesionales	
	En la conciliación laboral	
	Salarial	

En los últimos años, numerosos estudios y análisis a nivel nacional e internacional han identificado los principales factores que provocan o 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.



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 profesiones: Tradicionalmente se han asociado algunos campos de estudio, profesiones y 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. Falta de 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 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.

Todos estos factores tienen una fuerte incidencia en las brechas de género en el empleo que se calculan en este informe (ver Figura 2). 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.

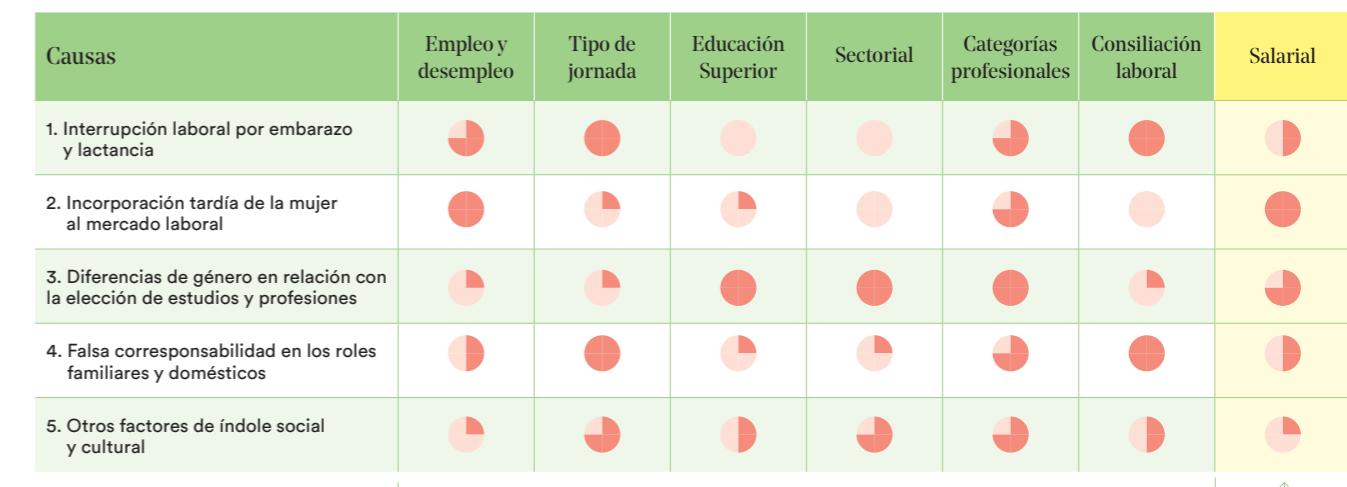
La diferencia en el tipo de jornada (completa versus parcial) se debe, principalmente, a la necesidad de compaginar el trabajo con las labores domésticas y familiares, así como por la falsa corresponsabilidad en los roles familiares.

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 2: Grado de incidencia de las causas en las brechas en el empleo

Fuente: Elaboración PwC.



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

● Grado de incidencia

1.1

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 a nivel nacional, hay 12 hombres. Finalmente, 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.



Figura 3. Evolución de la tasa de empleo (%)

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

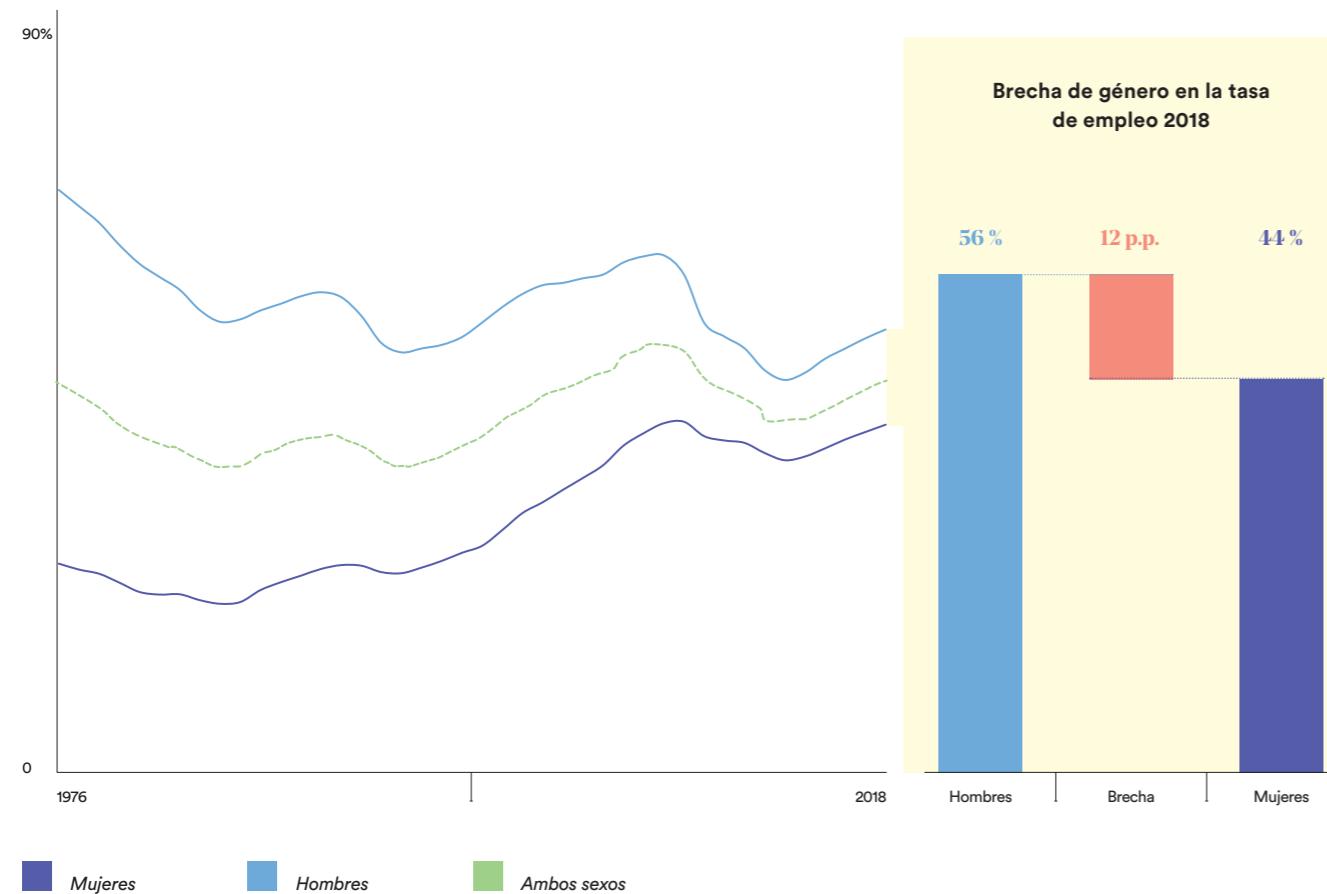
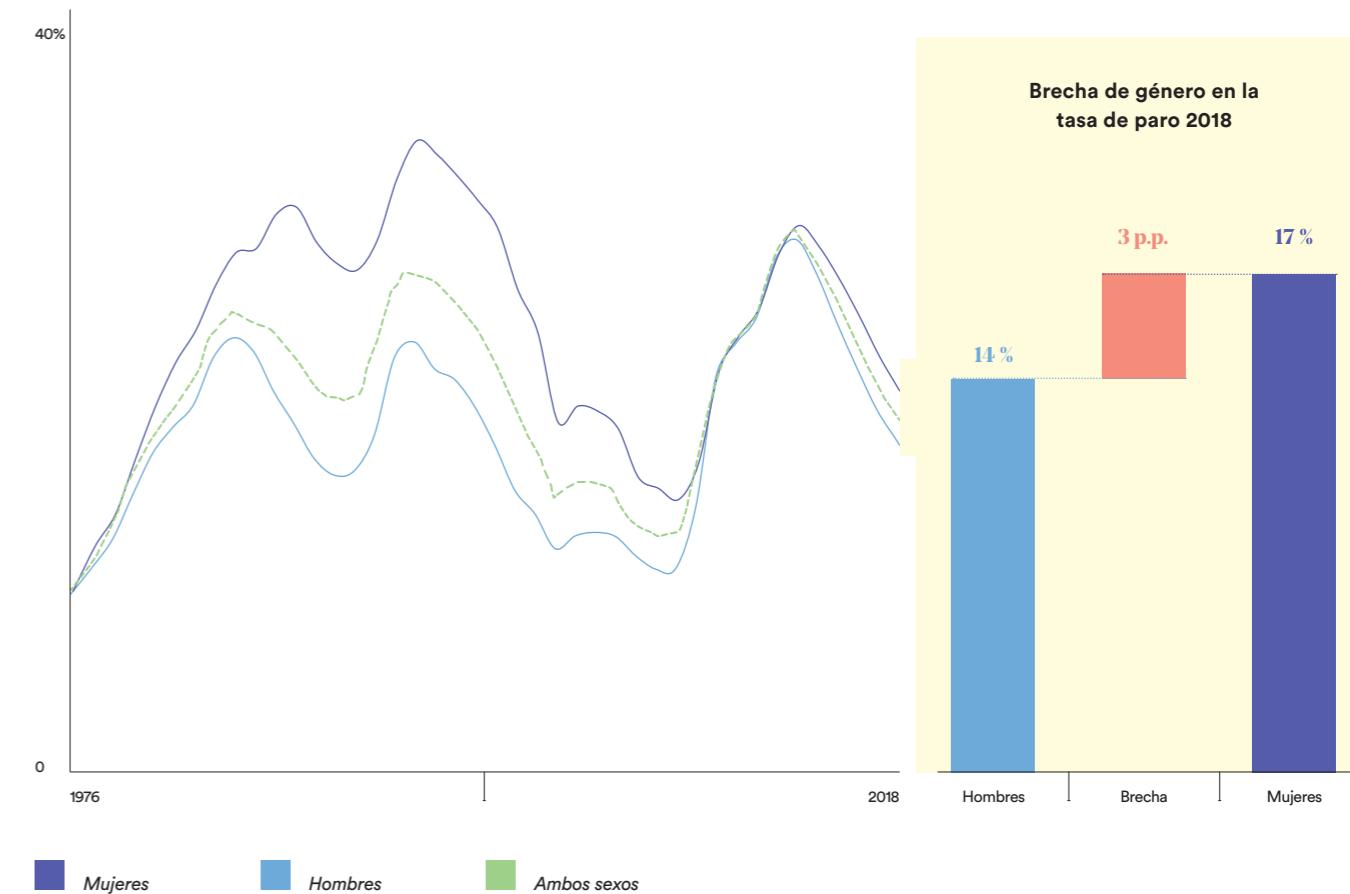


Figura 4. Evolución de la tasa de paro (%)

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



1.2

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



Las mujeres españolas son más propensas a trabajar con un contrato a tiempo parcial que los hombres. En 2018, la brecha de género en relación con el tipo de jornada laboral fue de 17 puntos porcentuales, es decir, por cada hombre que trabaja a jornada parcial hay 3,5 mujeres, siendo el principal motivo de la parcialidad el cuidado de niños o mayores.

1.3

La brecha de género en la educación y la sobre-cualificación femenina

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.

Actualmente, la proporción de mujeres de entre 25 y 64 años con educación universitaria o superior es mayor que la de los hombres, constituyendo una diferencia positiva de 5,2 puntos porcentuales.

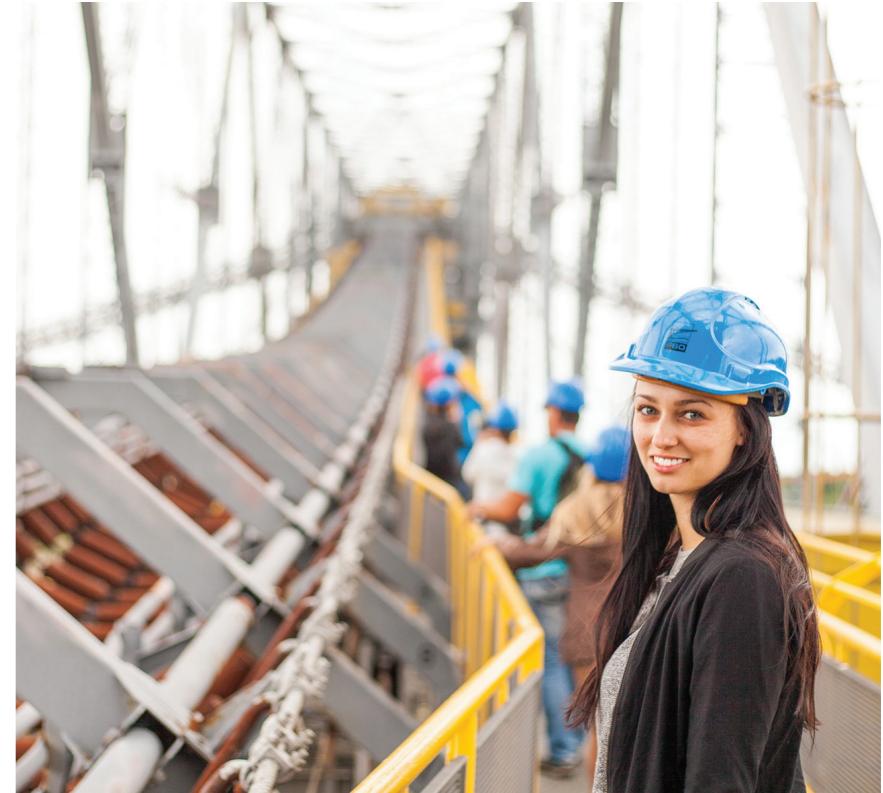


Figura 5. Evolución de la tasa de parcialidad (%)

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

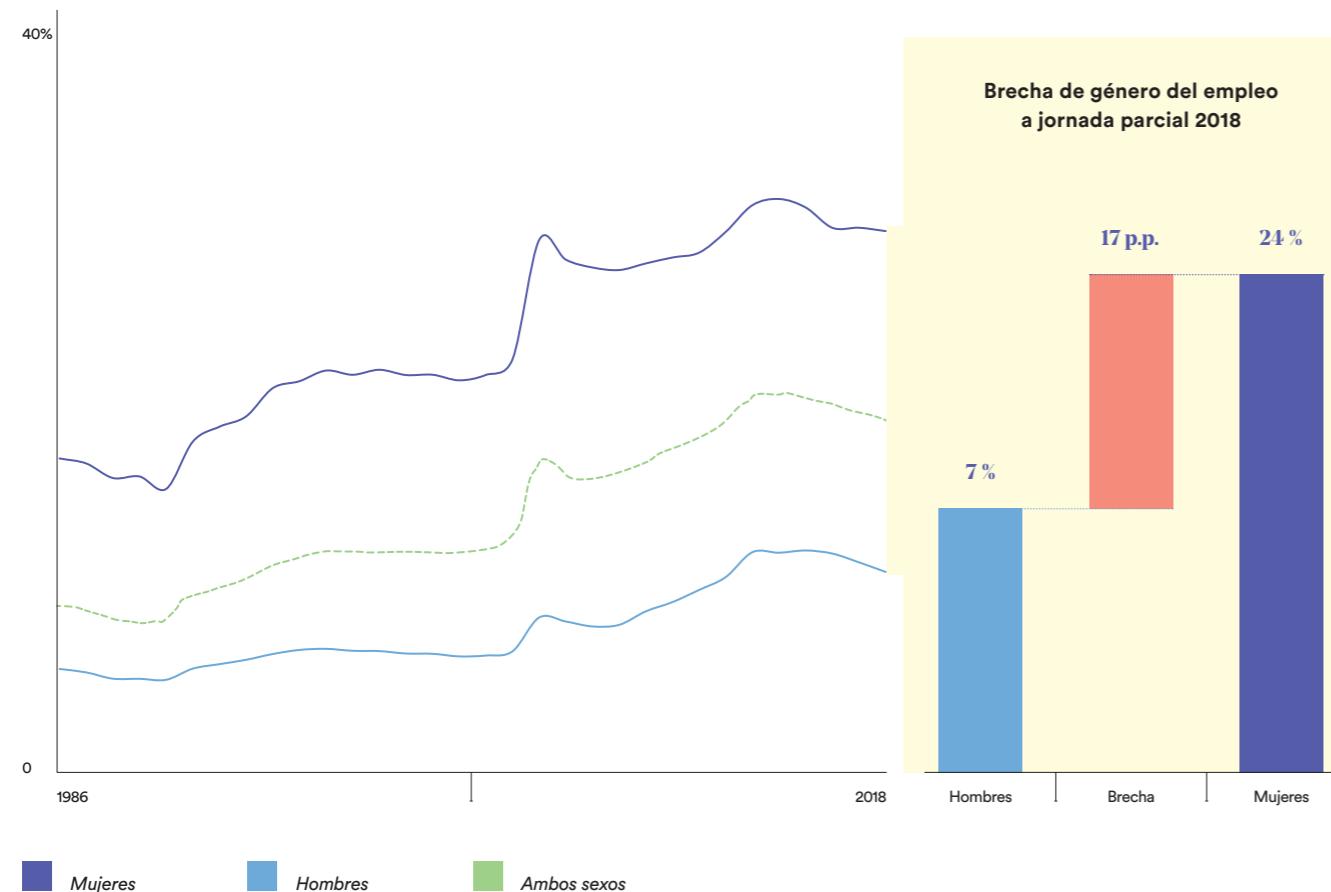
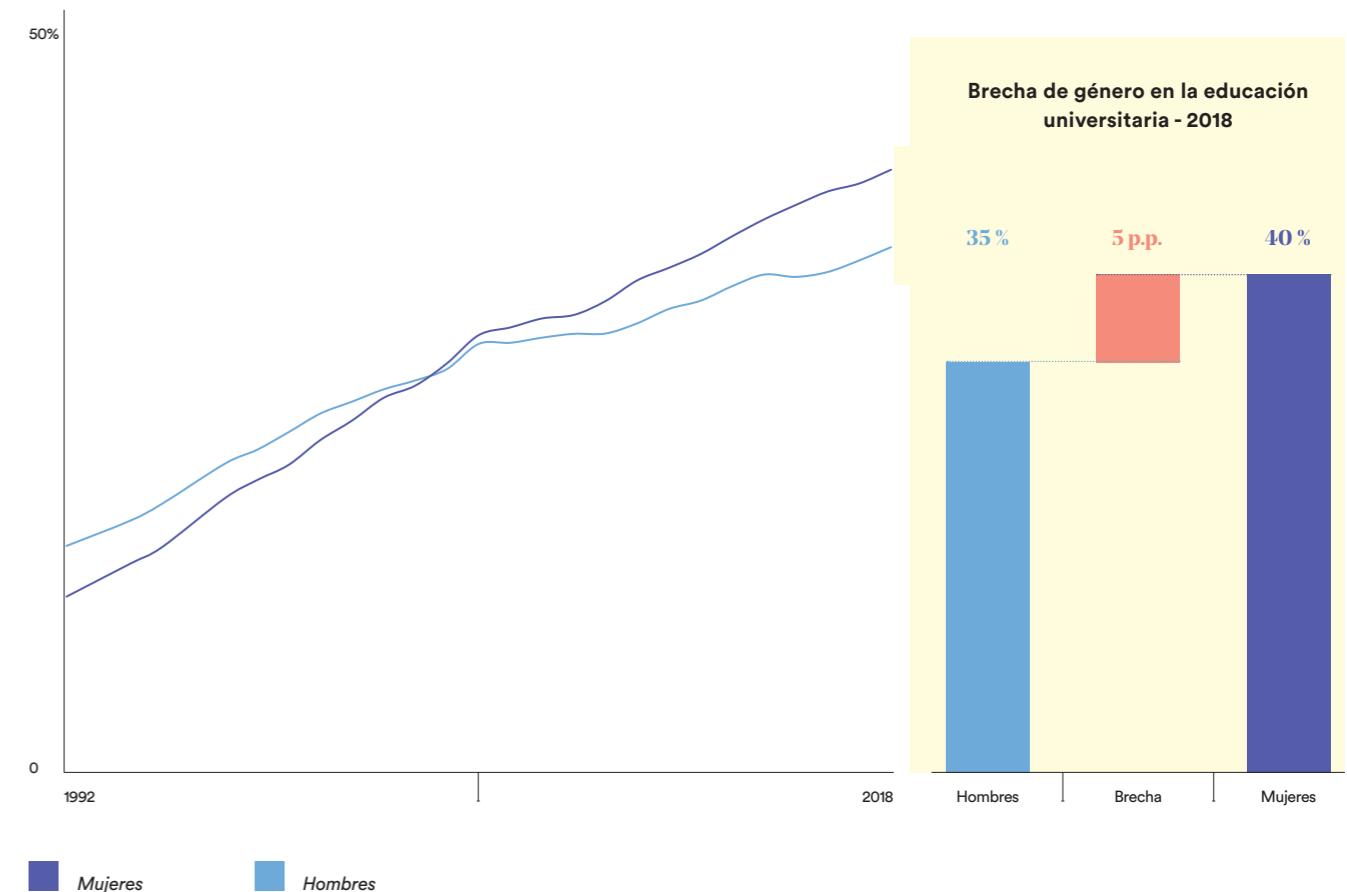


Figura 6. Tasa de educación universitaria o superior (%)

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



Sin embargo, a pesar de que las mujeres están más formadas que los hombres, hay diferencias respecto al campo de estudio que eligen que afectan directamente a sus condiciones laborales y a sus salarios. Por cada mujer con una titulación del grupo STEM (Sciences, Technology, Engineering and Maths), hay en España 2,85 hombres.

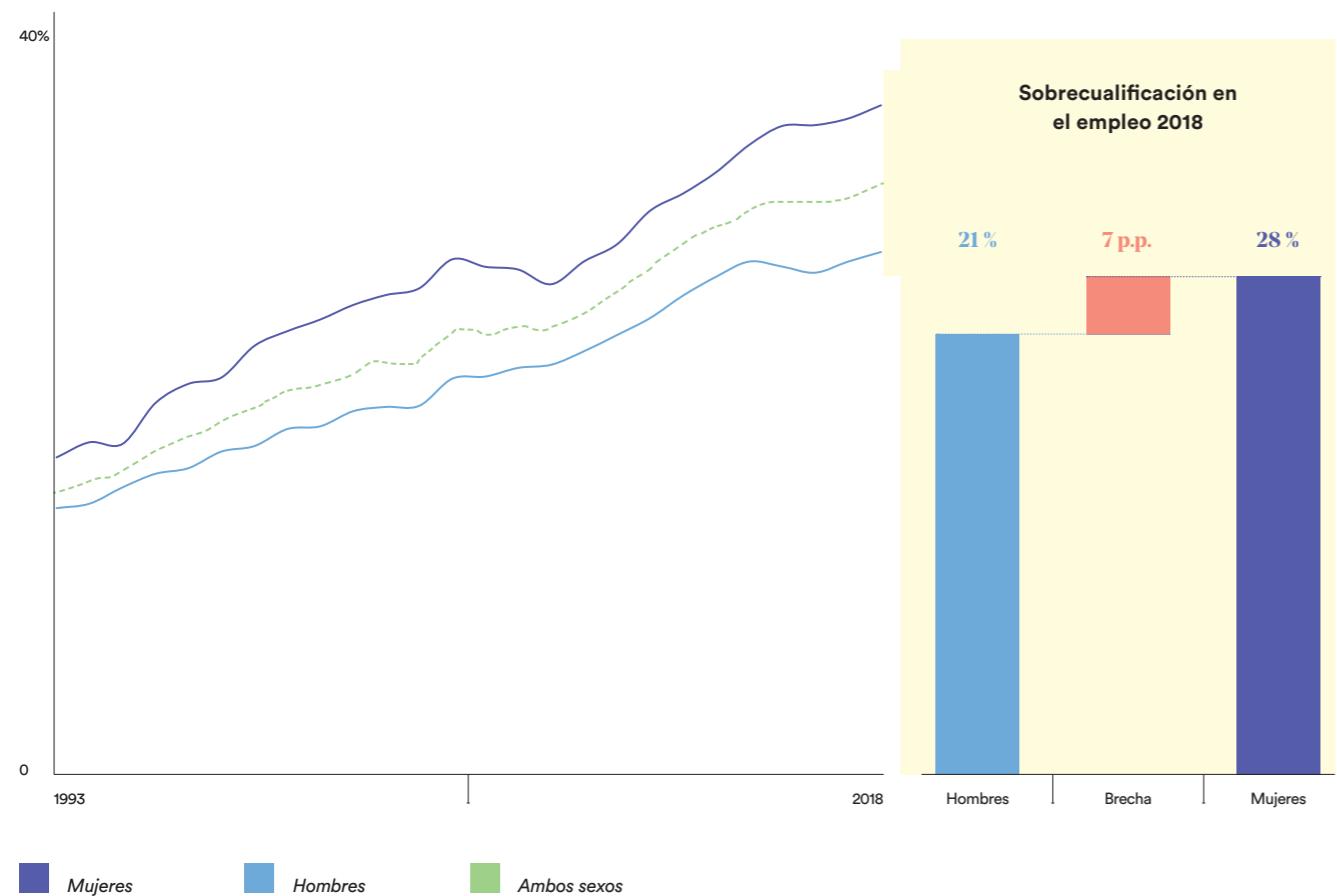
La sobrecualificación también es un problema evidente en el mercado laboral español, que afecta en mayor medida a las mujeres, ya que por cada hombre con formación universitaria que trabaja en puestos que no requieren de esta titulación, hay 1,12 mujeres.



Figura 7. Sobrecualificación en el empleo (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del EUROSTAT.

Nota: Incluye hombres y mujeres con titulaciones de educación universitaria trabajando en puestos del ISCO-08 4-9 (CIUO-08): profesiones en las que no se considera necesario tener una titulación de estas características.



1.4

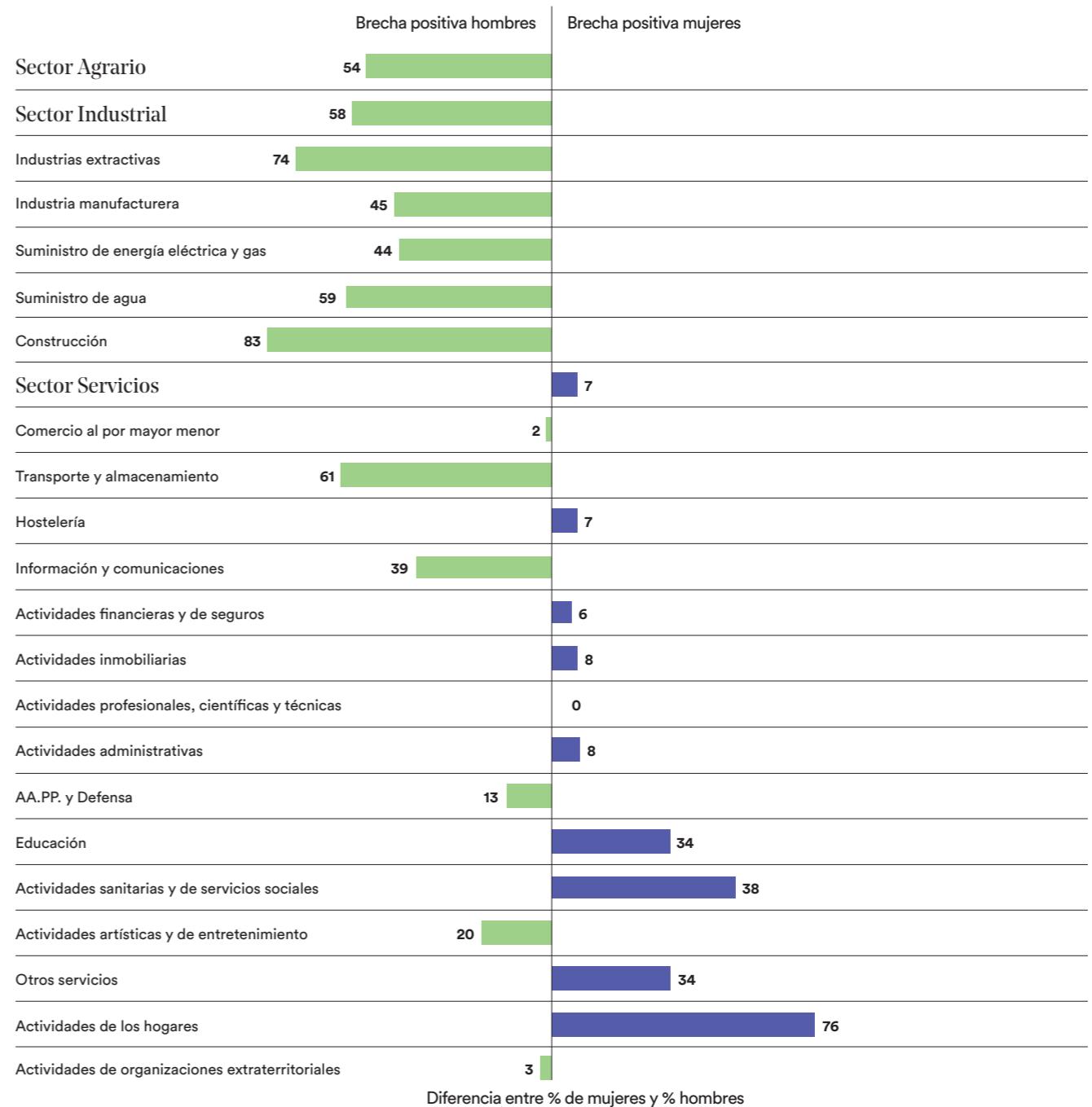
Existe una
sobrerrepresentación
de género por
sectores...

Existe una sobrerrepresentación de género en distintos sectores económicos de actividad. Los hombres son mayoría en el sector primario, con una diferencia de 54 p.p. respecto a las mujeres. También predominan en el sector secundario, con una diferencia total de 58 p.p. Por otro lado, hay más mujeres en el sector servicios y existen diferencias muy notables en las actividades del hogar (76 p.p.), las actividades sanitarias y servicios sociales (53 p.p.) y la educación (34 p.p.).



Figura 8. Brecha de género en el empleo sectorial (2018)

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



1.5

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

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. 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.

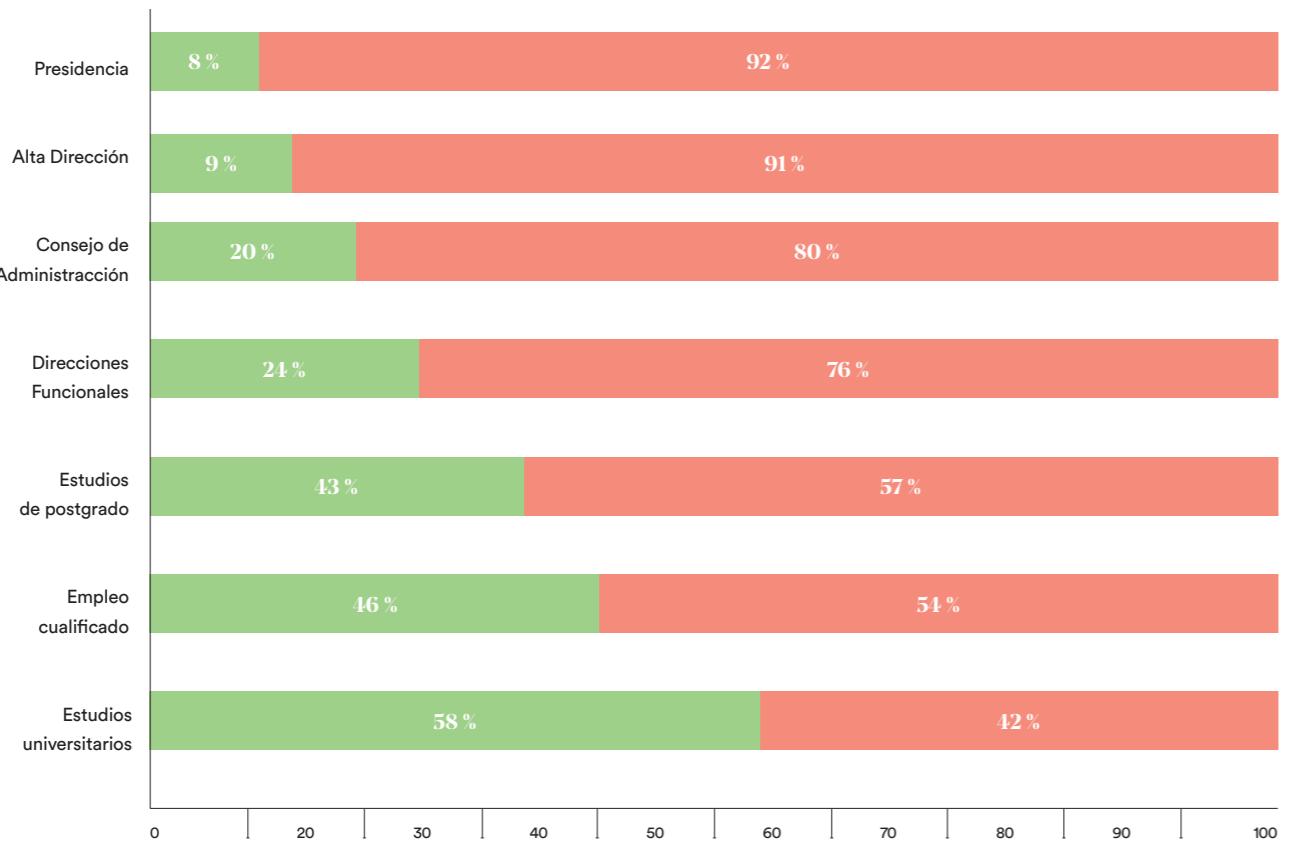


El llamado “techo de cristal” se ve reflejado en la proporción de mujeres en los consejos de las empresas del IBEX 35, donde se estima que la presencia femenina está en torno al 26%, una cifra todavía lejana al 30% recomendado por el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV y a gran distancia de otros países de nuestro entorno en donde se ha acelerado la equiparación entre hombres y mujeres mediante leyes más ambiciosas. De hecho, el porcentaje de consejeras es incluso inferior si se consideran las empresas del mercado continuo (incluyendo el IBEX 35), donde apenas se supera el 20%. Estos datos demuestran que la tendencia es positiva, pero el proceso de incorporación de mujeres a los consejos sigue siendo lento.

El papel de la mujer en los cargos políticos ha ido avanzando hacia una mayor igualdad, sin duda, debido a la obligatoriedad de cuotas en las listas electorales. Sin embargo, a pesar de estas mejoras, todavía existe una brecha de 18 puntos porcentuales en el Congreso y Senado españoles.

Figura 9. Distribución de hombres y mujeres a lo largo del ciclo de vida profesional, 2018

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la CNMV, INE y la base de datos “Quién es quién” de Actualidad Económica.

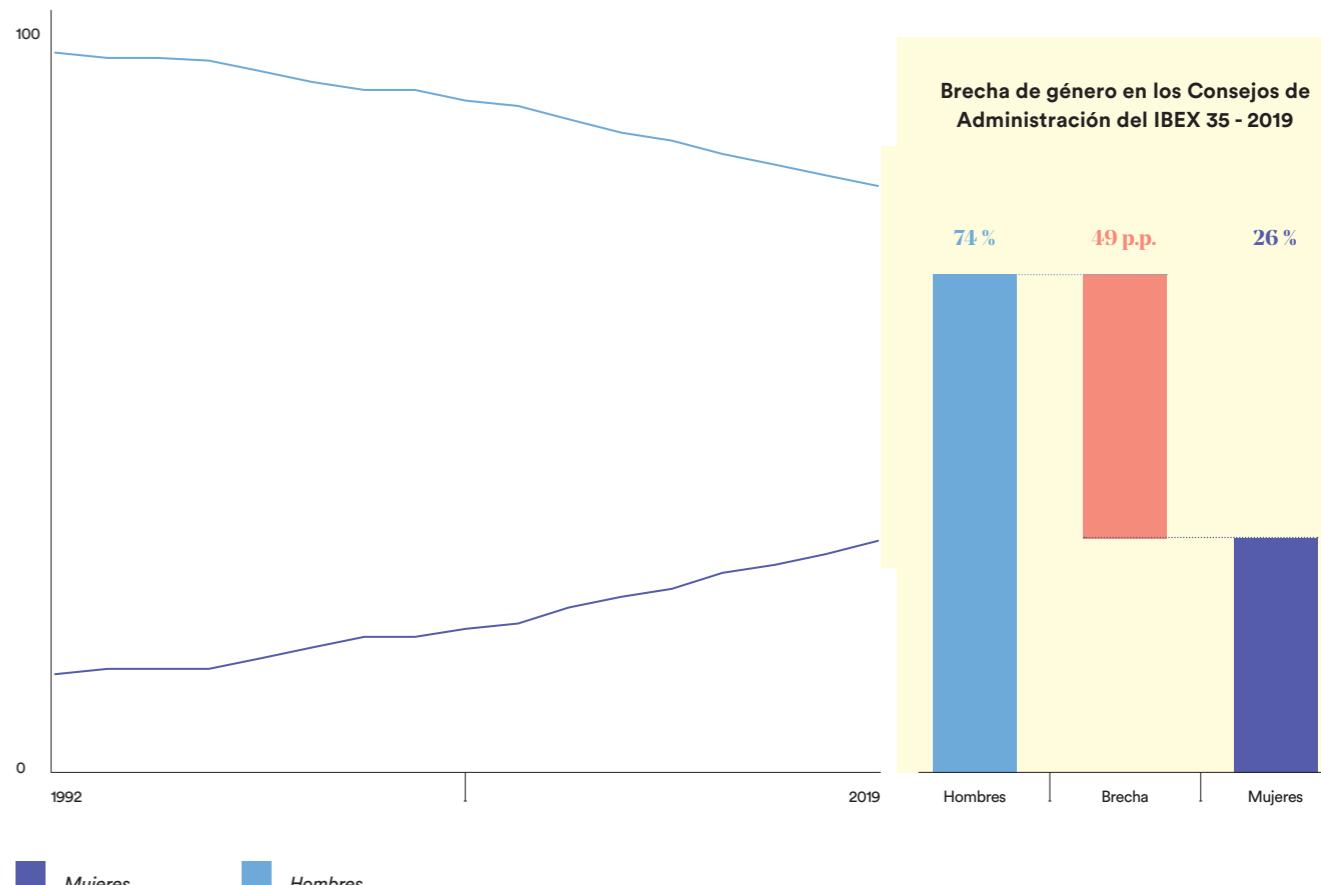


Consejos de Administración se refieren a compañías cotizadas en el Mercado Continuo (incluyendo IBEX 35). Alta Dirección se refiere a Consejero Delegado / Director General de compañía o área de negocio.

Mujeres Hombres

Figura 10. Brecha de género en los Consejos del IBEX 35 (%)

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



1.6

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.

Además, las mujeres dedican 2 horas más que los hombres a las 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 los salarios y en las pensiones. Además, hay una brecha existente en la inactividad laboral por cuidados del hogar, donde por cada hombre, existen casi 9 mujeres en la misma situación.



Las mujeres en España trabajan en torno a 5.300 millones de horas menos al año que los hombres

Figura 11. Horas efectivas trabajadas / año por sexo 2019 (M de horas)

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

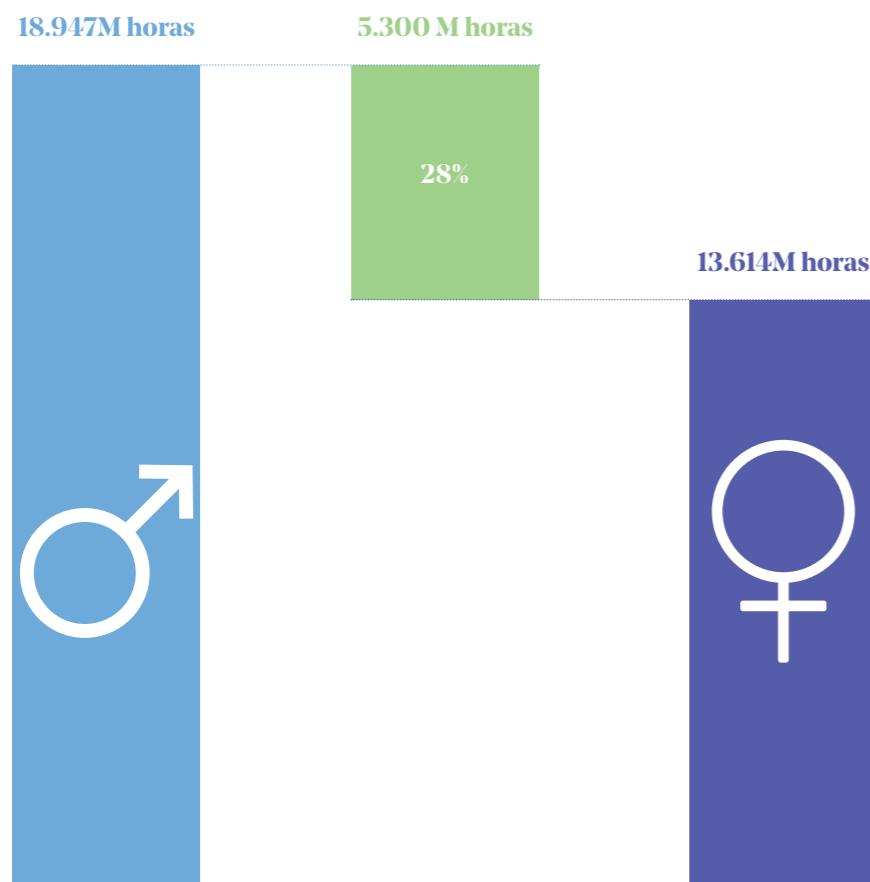
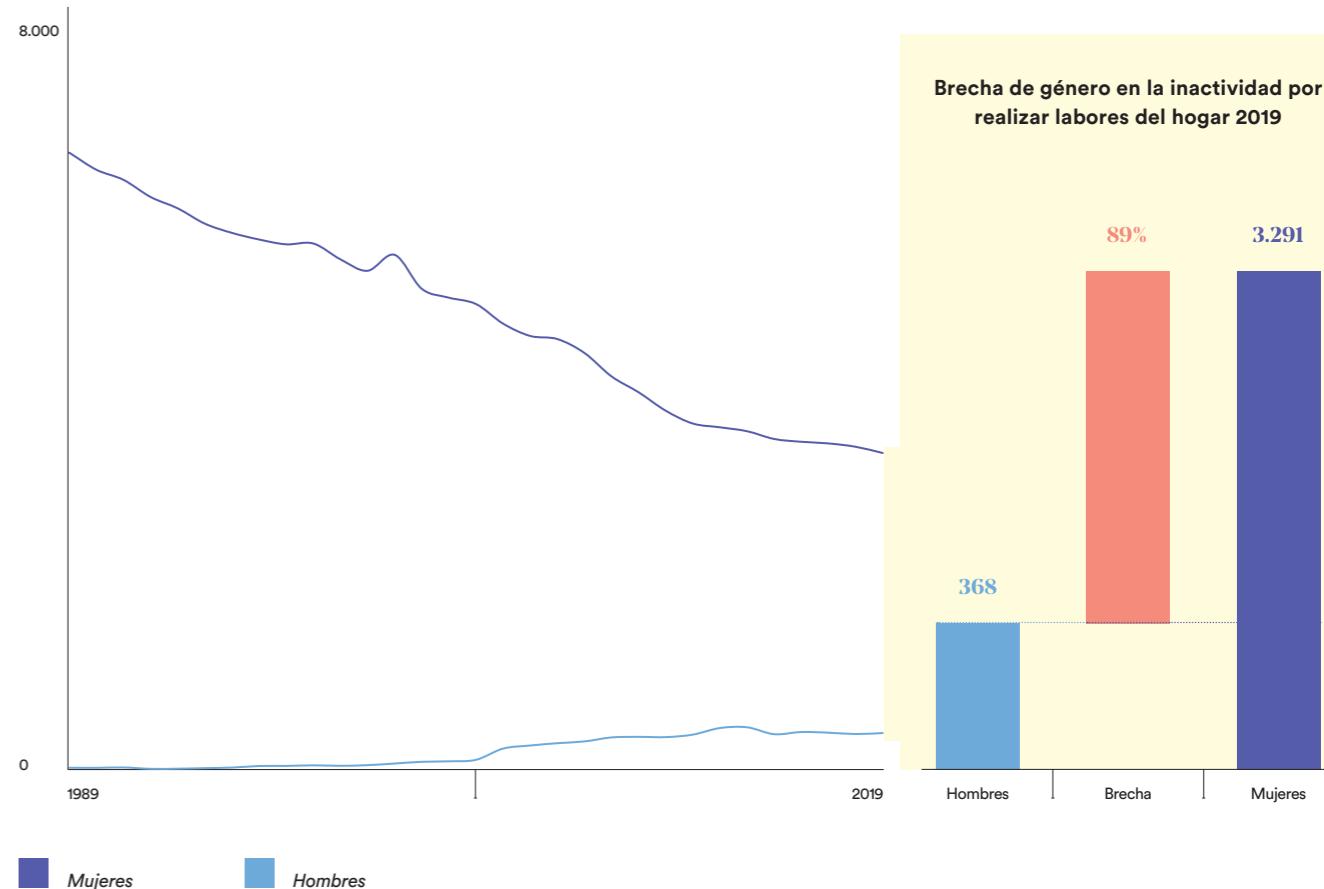


Figura 12. N° de inactivos por realizar labores del hogar

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos del INE.



02

Brecha salarial

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



1 Los cálculos de brecha salarial se han llevado a cabo con los últimos datos disponibles del INE, 2017.

2.1

La brecha salarial en España en 2017 fue de un 21,9%, cifra que disminuye a 13,5% cuando se calcula la brecha salarial ajustada por horas

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 con el de los hombres.

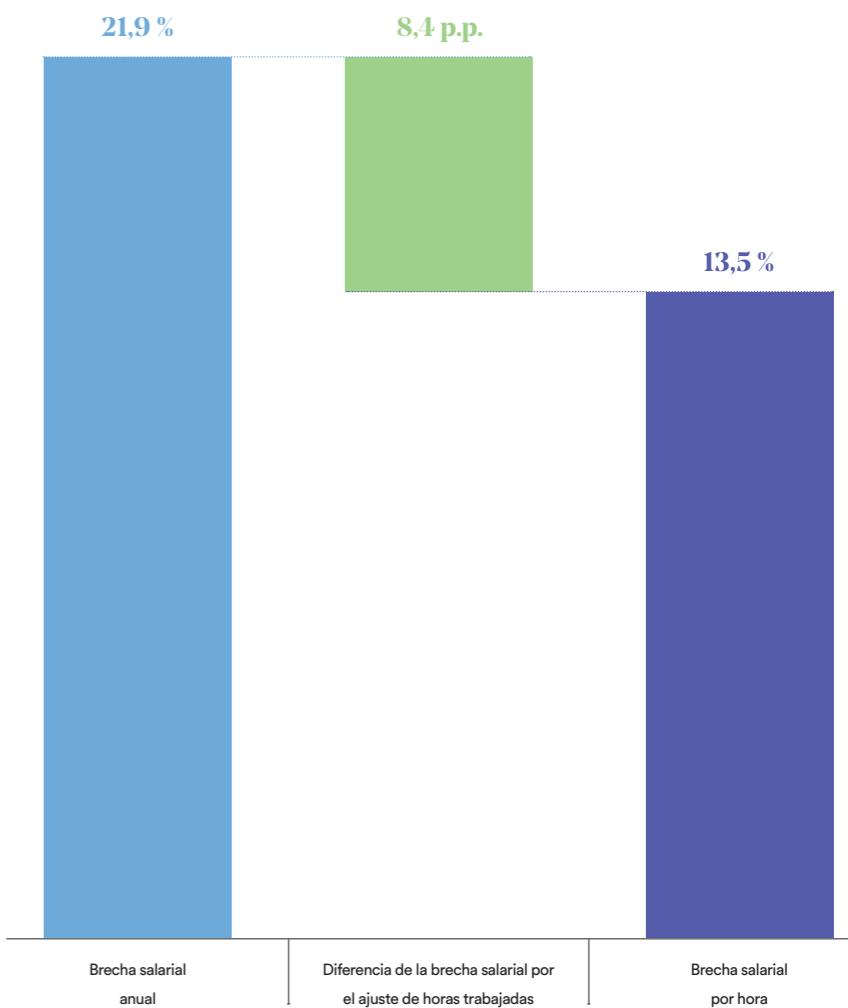
Si se tienen en cuenta las diferencias en el número de horas trabajadas por ambos colectivos, se observa que las diferencias salariales entre hombres y mujeres disminuyen hasta el 13,5%, siendo el salario por hora de las mujeres 2,2 € inferior al de los hombres.

La diferencia por el ajuste de horas trabajadas es de 8,4 puntos porcentuales. Esta disminución de la brecha salarial por hora respecto a la brecha salarial anual se debe a que las mujeres trabajan en un porcentaje más elevado que los hombres a jornada parcial.



Figura 13. Brecha salarial anual y por horas trabajadas 2017 (%)

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



2.2

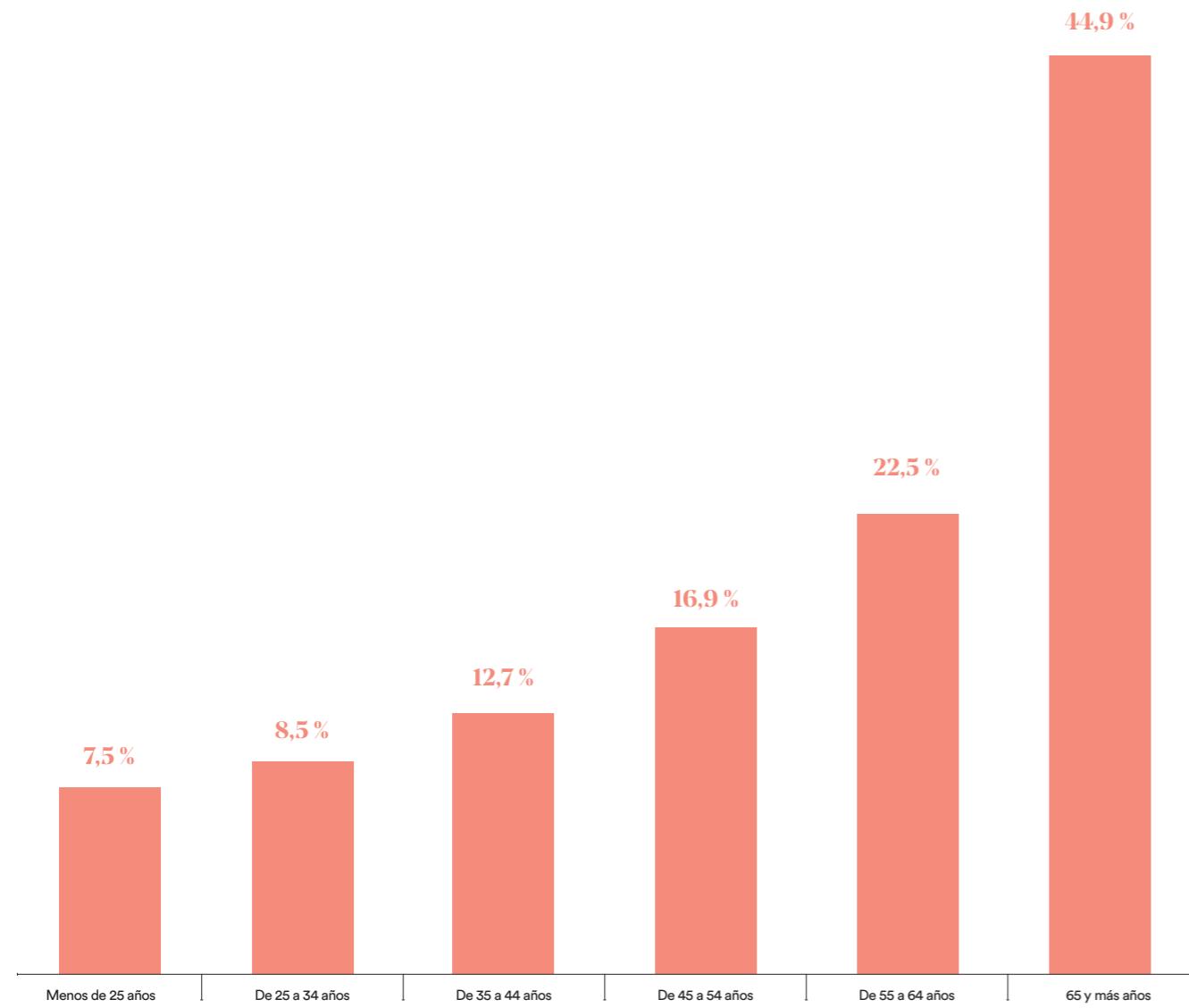
A mayor edad, mayor brecha salarial

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 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.



Figura 14. 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.



2.3

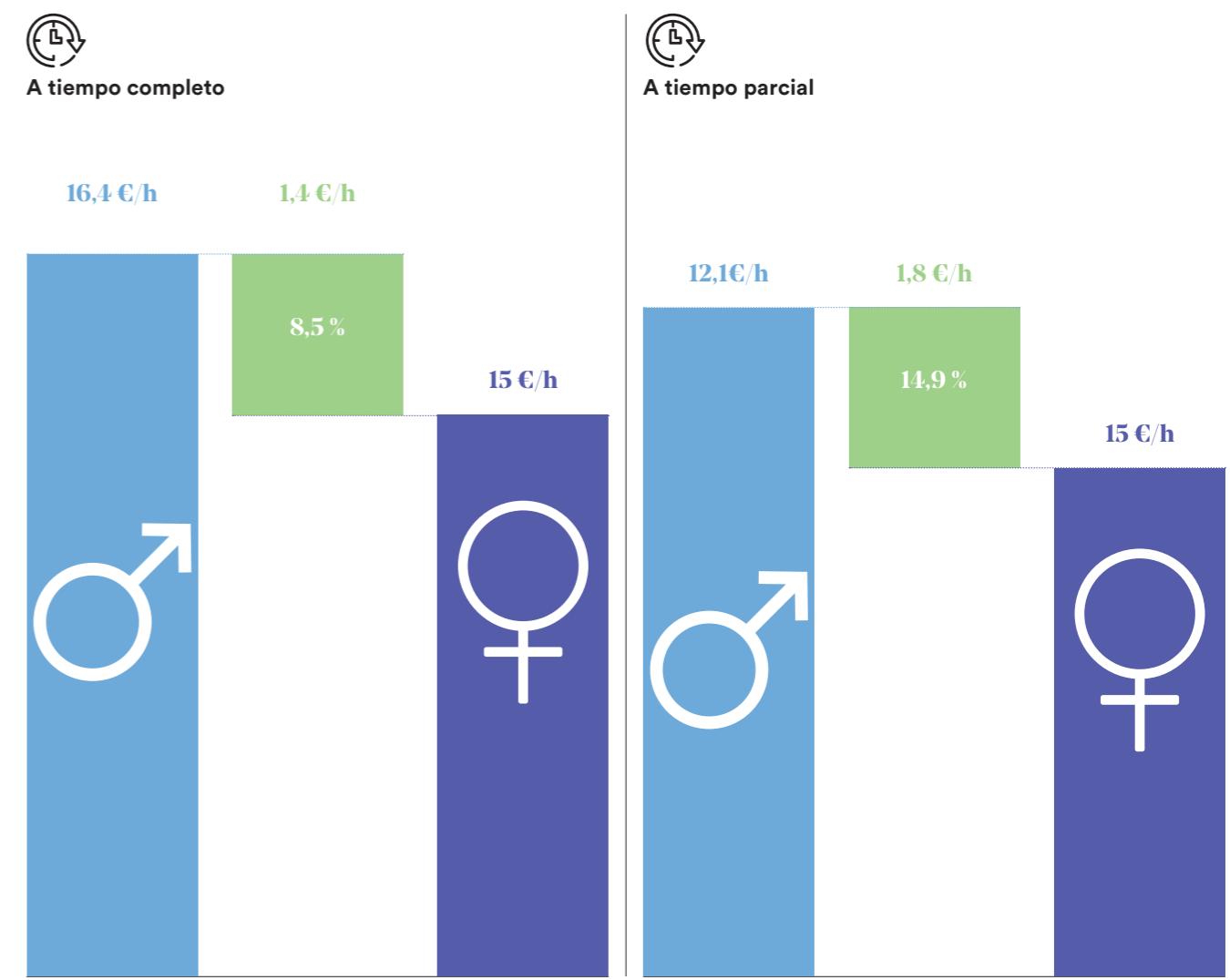
En jornada parcial, mayor brecha salarial

La brecha salarial en España entre hombres y mujeres es superior en los contratos a tiempo parcial que a tiempo completo. En concreto, 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.



Figura 15. 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.



2.4

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

La educación, en especial la universitaria, es una variable clave a la hora de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En España, las mayores disparidades por género se registran 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 un factor que reduce la brecha, situándola en un 13,6%.



“

**En España
las mayores
disparidades por
género se registran
en la segunda etapa
de la educación
secundaria**

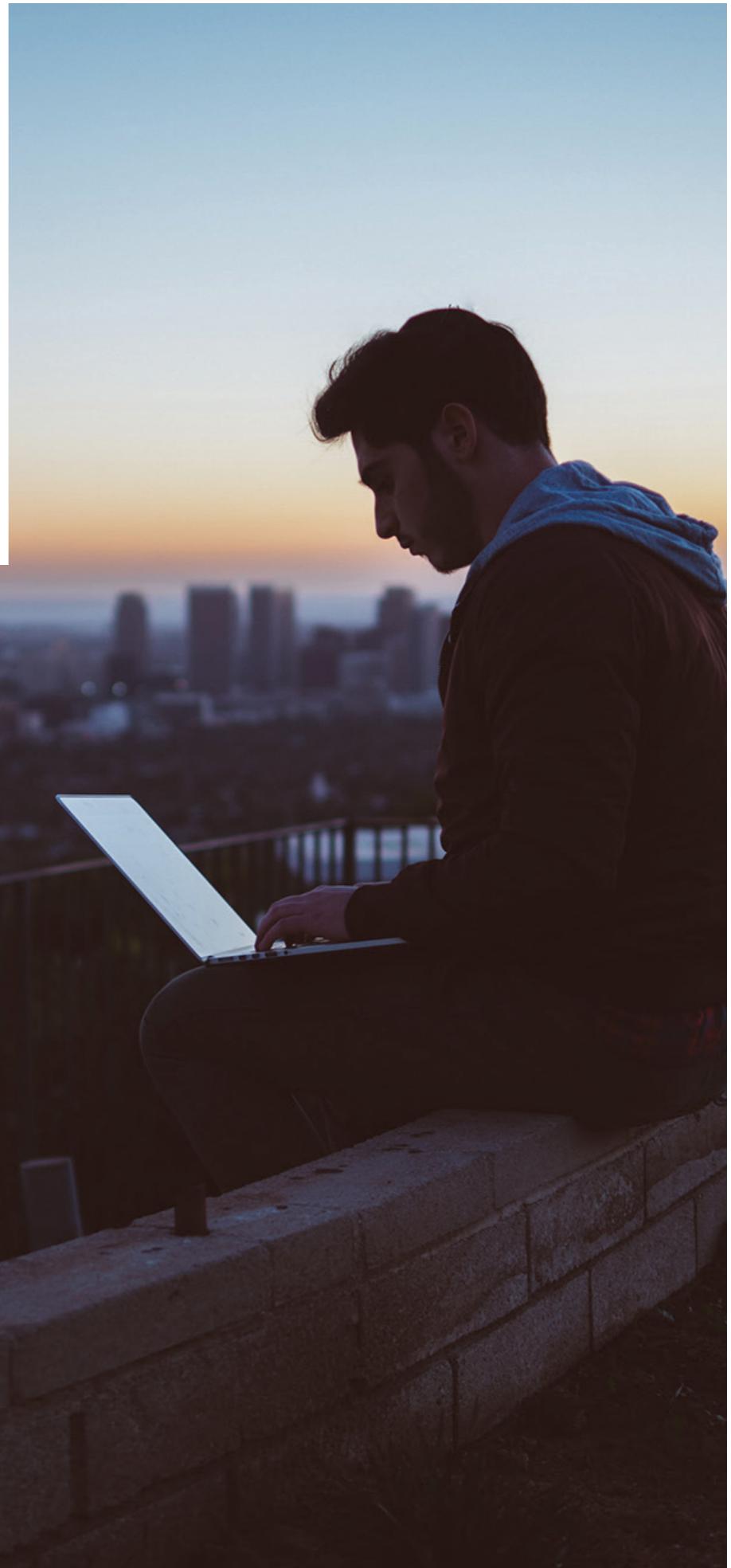
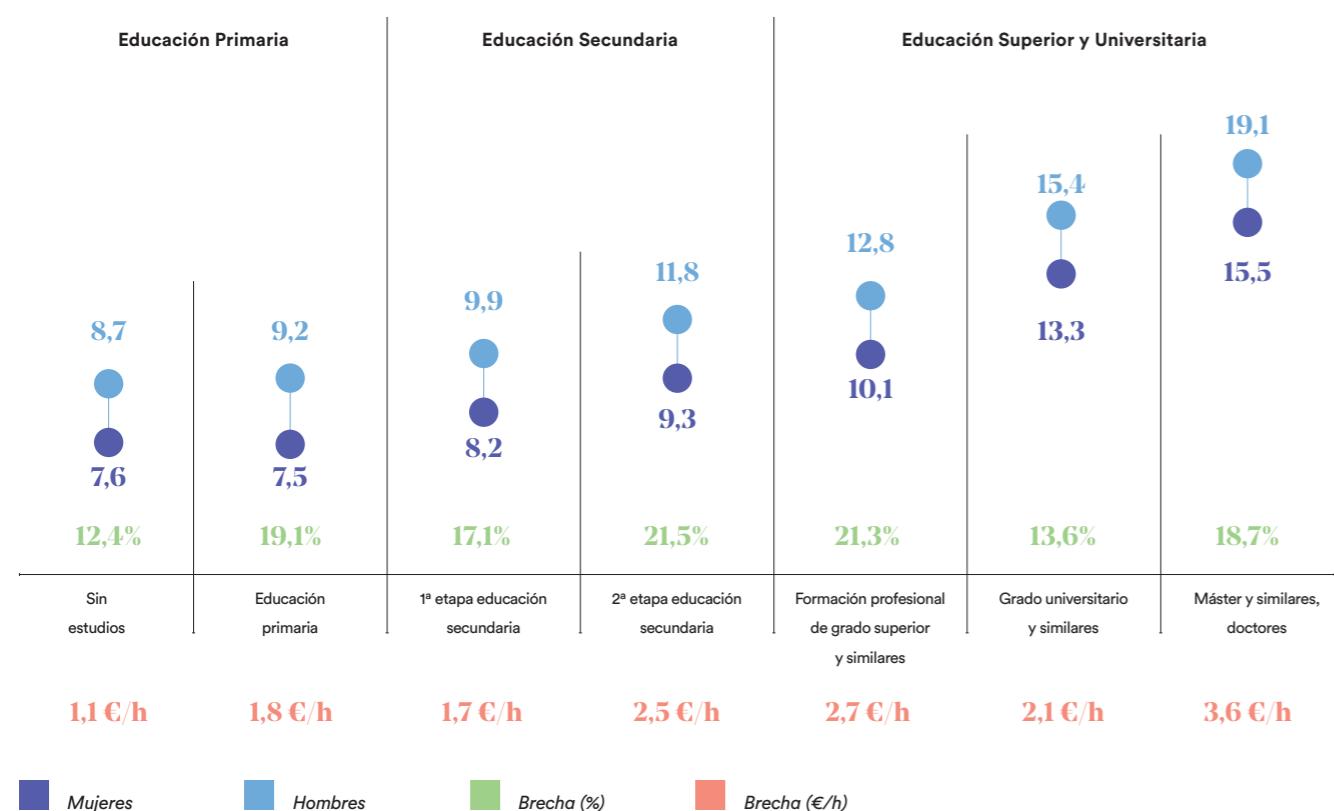


Figura 16. Brecha salarial por hora según nivel educativo ((€/h, 2014)

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



03

Coste de oportunidad de las brechas de género en el empleo



3.1

Coste de oportunidad en el PIB de la brecha de género en el empleo

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 a 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.

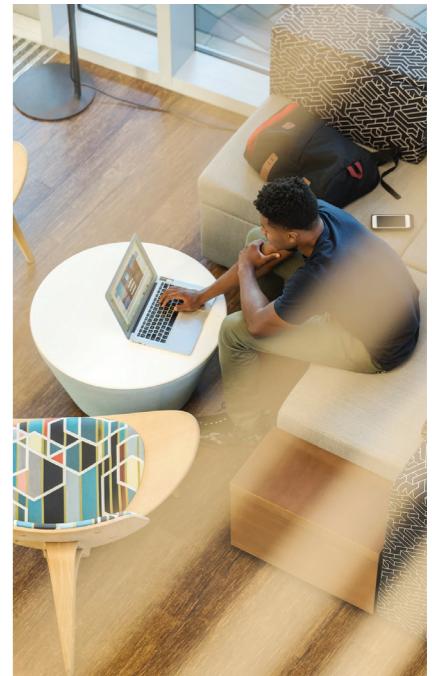
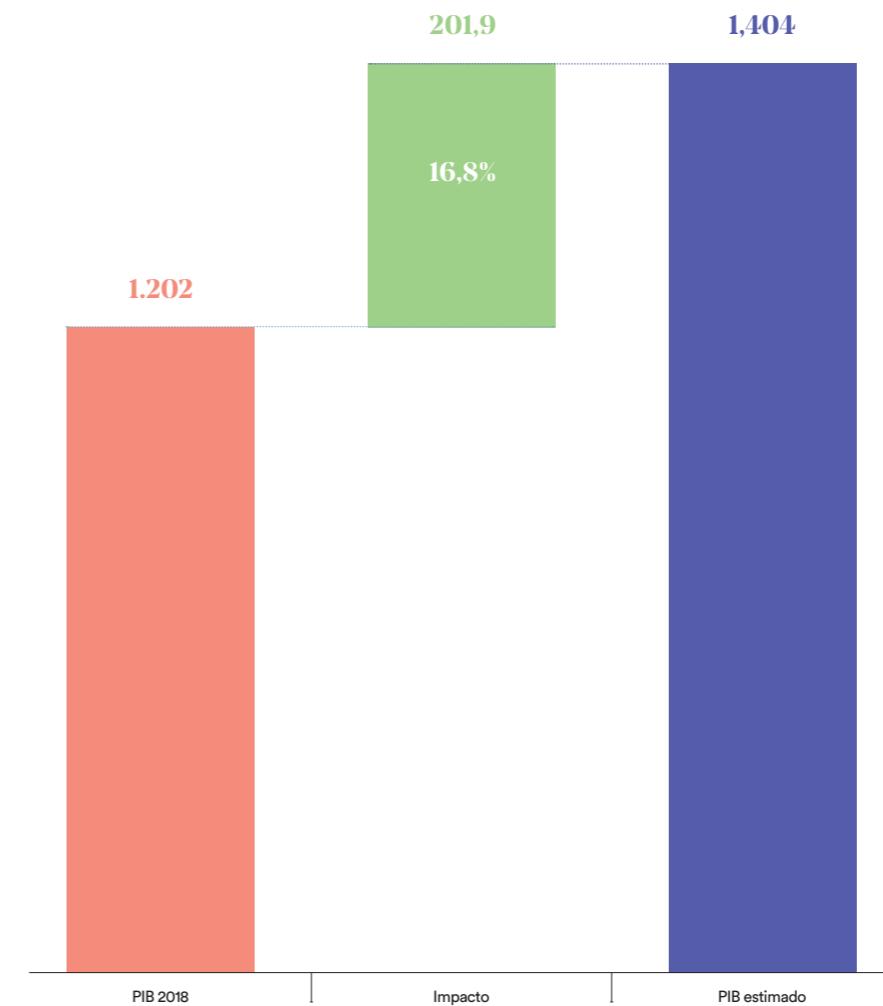


Figura 17. Coste de oportunidad en el PIB de la brecha de género en el empleo (Miles de M€, 2018)

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



“

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

3.2

Coste de oportunidad de la brecha salarial

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 al 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.



“
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

Figura 18. Coste de oportunidad de la brecha salarial (2017)

Fuente: Elaboración PwC

	Diferencia Salarial	Brecha salarial ¹	Coste de oportunidad (M€)	Coste de oportunidad (%)	Equivalencia de las potenciales ganancias sobre el PIB
Brecha salario por hora	2,17 €/hora	13,5%	28.218 M€	15,6%	2,4%
Brecha salario anual	5.784 €/año	21,9%	49.502 M€	28,1%	4,2%

1. % sueldo de las mujeres inferior al de los hombres



04

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



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.

Partiendo de los análisis realizados y de la experiencia internacional, así como teniendo en cuenta las circunstancias y problemas específicos de nuestro país, se han identificado las líneas de actuación que permitirían reducir la brecha de género en el empleo (ver figura 20).



Figura 20. Principales líneas de actuación para reducir la brecha de género en el empleo

Fuente: Informe PwC-CEOE "Análisis de la brecha salarial de género en España".

01. 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.



02. Conciliación familiar y laboral

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.



03. Igualdad de oportunidades

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



04. Educación y cultura

Concienciación de la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de género con especial énfasis en los aspectos relacionados con la educación y formación

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 los 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 iguales 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 soberrepresentación 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, dedicar 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>		



Women for a healthy economy

Qué es ClosinGap. Women for a healthy economy

A iniciativa de Merck, doce 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 como causa la persistencia de 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, PwC, Bankia, Grupo Social ONCE y KREAB.

Board de ClosinGap: Marieta Jiménez (Merck), Begoña Elices (Repsol), Antonio Huertas (MAPFRE), Antonio Coimbra (Vodafone), Manuel Terroba (BMW Group), Gabriel Escarrer (Meliá Hotels International), Eduardo Petrossi (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), Juan Alonso de Lomas (L'Oréal), Manuel Martín (PwC), José Ignacio Goirigolzarri (Bankia), Miguel Carballeda (Grupo Social ONCE) y Eugenio Martínez Bravo (KREAB).

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), Patricia Leiva (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), Isabel Linares (PwC), Amalia Blanco (Bankia), Patricia Sanz (Grupo Social ONCE) y Borja Bergareche (KREAB).

Cuál es el trabajo que estamos desarrollando

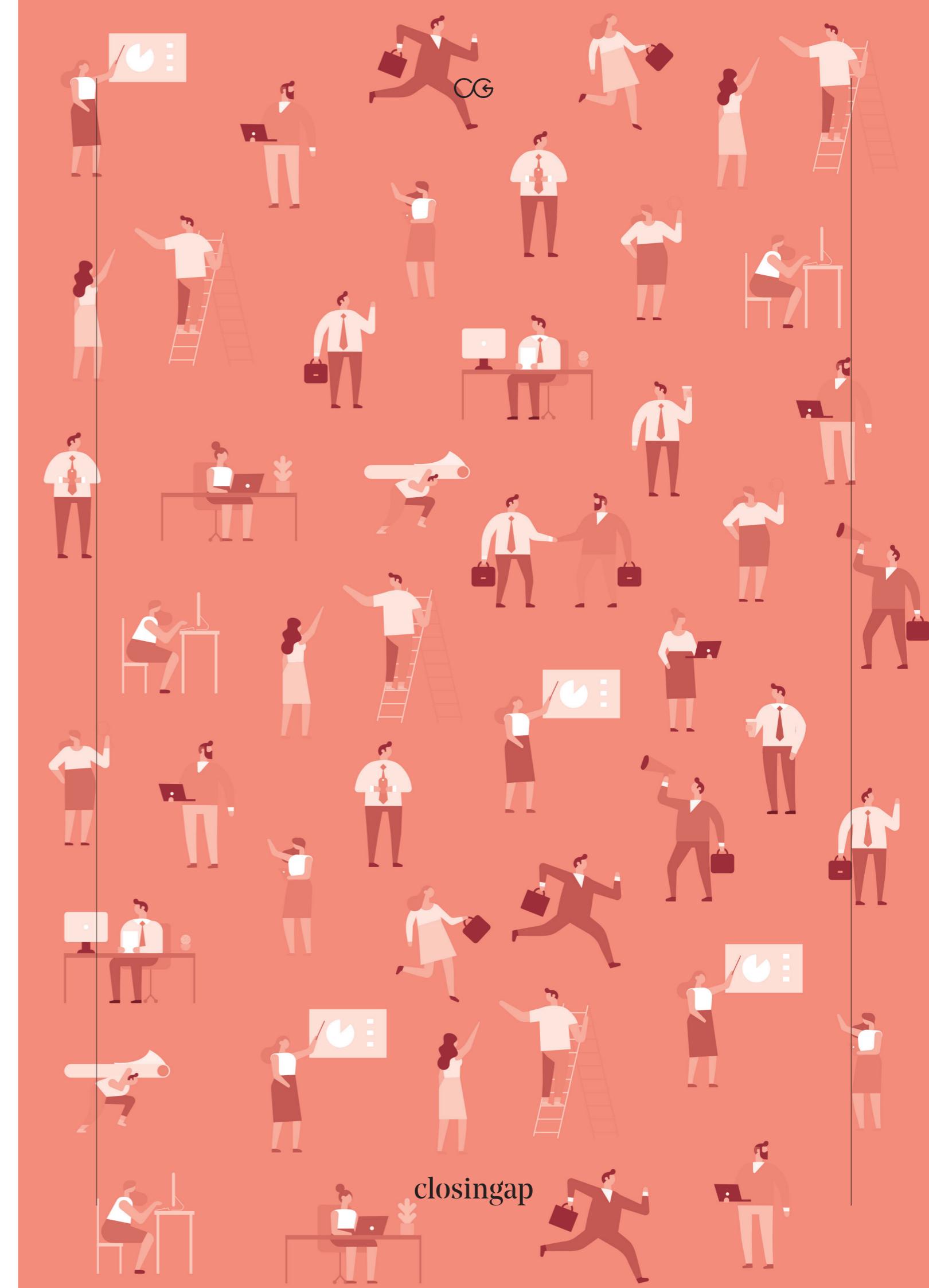
Con una periodicidad bimestral, el clúster publica informes detallados sobre cuál es la repercusión que tiene para el PIB español la persistencia de las distintas brechas de género en los ámbitos de salud, pensiones, entorno digital, conciliación y corresponsabilidad, ocio, turismo, educación, consumo, movilidad, ámbito rural, empleo y discapacidad, además de desarrollar otras acciones comunes.

Cuáles son nuestros objetivos

Generar conocimiento y datos sobre las brechas de género, compartir e impulsar buenas prácticas, 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.





Más información entrando en www.closingap.com
o en nuestros perfiles de **Twitter**
(@ClosinGap) y **LinkedIn**.