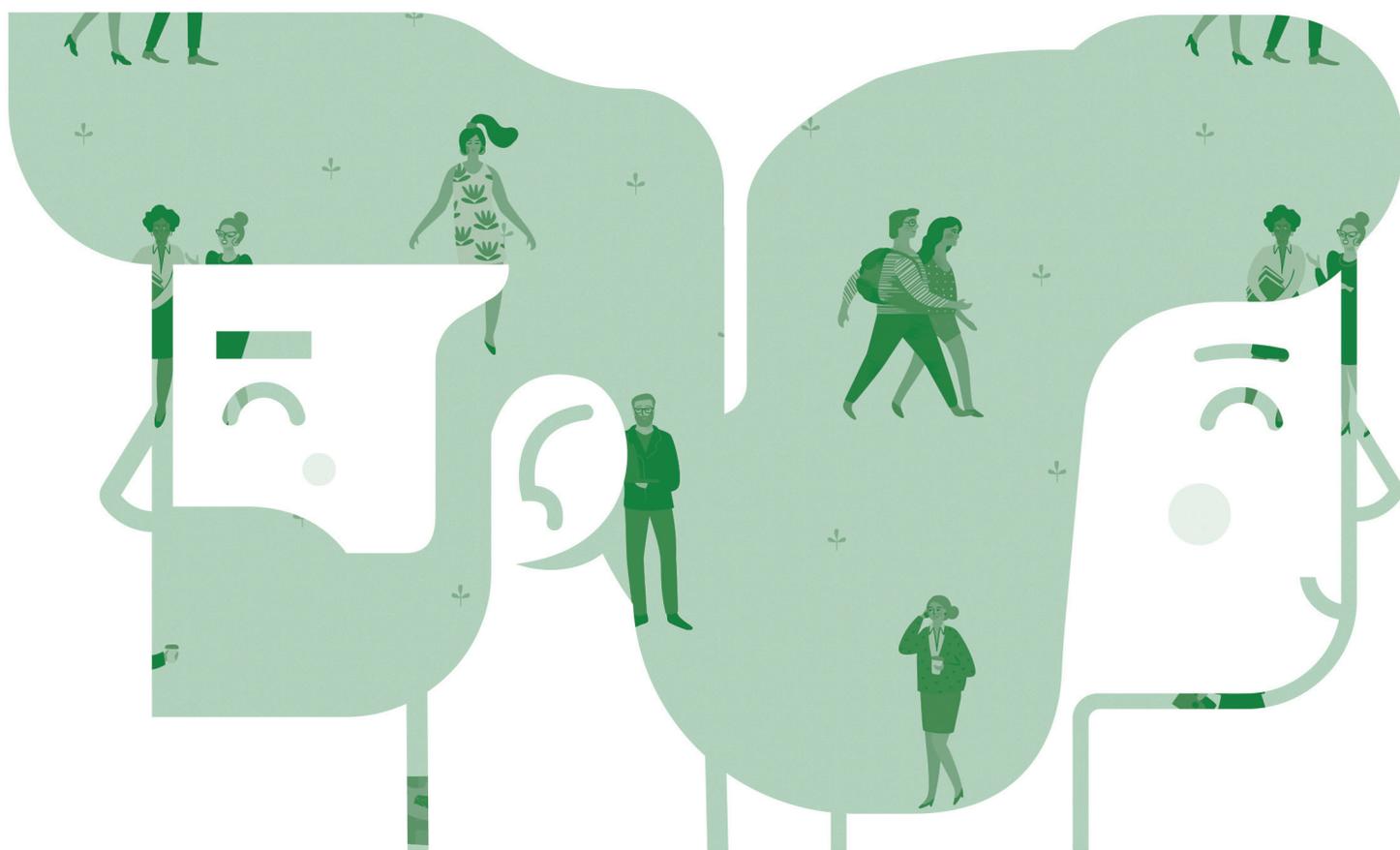


CG

closingap

Women for a Healthy Economy Informe 2 Febrero 2019



**Coste de oportunidad de la
brecha de género en la conciliación**

CG

closingap





Marieta Jiménez
Presidenta de ClosinGap

Presentamos en estas páginas el informe sobre la brecha de género en conciliación

...El segundo impulsado desde **ClosinGap**, plataforma constituida por Merck, Repsol, MAPFRE, BMW Group, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, L'Oréal, Meliá Hotels International, Vodafone, Inditex y PwC con el fin de analizar el coste de oportunidad que tiene para la sociedad las desigualdades entre mujeres y hombres.

Este estudio da continuidad al anterior, publicado en noviembre de 2018, que puso de manifiesto que el hecho de que las mujeres vivan más años que los hombres, pero con peor estado de salud, resta al menos cerca de un punto porcentual al PIB.

Precisamente, una de las razones que explican las diferencias en la salud entre mujeres y hombres proviene del desigual reparto de la dedicación a las tareas y del cuidado de hijos o familiares dependientes, que sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres, lo que incide de forma directa e indirecta en una peor calidad de vida para ellas.

El informe que aquí se presenta, impulsado por Repsol, pone de manifiesto las principales desigualdades que persisten a la hora de conciliar la vida familiar y laboral y calcula, en términos cualitativos y cuantitativos, el talento femenino que estamos dejando de aprovechar como consecuencia de la salida de miles de mujeres del mercado laboral tras formar una familia; o el hecho de que muchas tengan que optar por reducir su jornada para poder atender a las responsabilidades domésticas y de cuidados.

Durante los próximos meses **ClosinGap** seguirá trabajando en la publicación de nuevos informes en los que profundizaremos en el análisis de otras brechas de género, todas ellas íntimamente relacionadas entre sí: la brecha en las pensiones, en la movilidad, en el ocio, en el consumo, en los salarios, en el ámbito digital, en la educación o en el empleo el turismo.

Asimismo, a medida que vayamos recabando evidencias y conclusiones, iremos trabajando en la identificación de medidas que, desde todos los ámbitos de la economía y la sociedad, puedan ayudar a reducir cada una de estas brechas y las desigualdades entre hombres y mujeres.

En este sentido, la incorporación de Inditex y PwC el pasado mes de enero, supone fortalecer el alcance y los ámbitos de análisis de **ClosinGap** y multiplicar esfuerzos para conseguir el objetivo compartido de caminar hacia una sociedad más justa, igualitaria y, en definitiva, más saludable.

06

Carta introductoria de Begoña Elices

Representante de Repsol en el
Board de ClosinGap



08

Introducción

La conciliación, factor determinante
del bienestar de las personas

Causas de las desigualdades entre
mujeres y hombres en conciliación

Efectos de la brecha de género en
conciliación



18

El coste de oportunidad de la brecha
de género en conciliación

Horarios y conciliación

La doble jornada de la mujer

Elección de la jornada laboral

Estrategias de beneficio mutuo

Potencial del talento femenino



48

Conclusiones



52

Reflexiones Finales



54

Anexo

Metodología

Definiciones de trabajo

Bibliografía

Fuentes de información



00

**Carta introductoria de
Begoña Elices,**
representante de Repsol
en el Board de CloisinGap



Desde que a mediados de los años 80 la incorporación de la mujer al mundo laboral fue ganando peso en nuestra economía, su presencia ha ido creciendo de forma paulatina hasta alcanzar, en los últimos años, los niveles de ocupación más altos hasta la fecha, con cerca de 9 millones de mujeres ocupadas, según recoge la última Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Sin embargo, mientras la participación de las mujeres en el mercado laboral ha ido creciendo, no se han producido de forma paralela los cambios sociales de carácter estructural necesarios para favorecer un reparto equitativo de las responsabilidades en el seno del hogar o en el cuidado de los hijos o familiares en situación de dependencia.

Hoy, según el estudio que ha elaborado **Afi** para **ClosinGap**, las mujeres siguen dedicando 2 horas más que los hombres al día a las tareas del hogar y del cuidado de la familia. Es la mujer quien todavía solicita la mayoría de excedencias para hacerse cargo de estos cuidados, o quien, de forma más frecuente, interrumpe su carrera después de tomar su permiso de maternidad para dedicarse al cuidado de los hijos.

Que este tipo de situaciones sigan produciéndose pone de manifiesto que conciliar la vida personal y profesional conlleva importantes dificultades en el seno de numerosos hogares de nuestro país, afectando más a las mujeres por las razones anteriormente expuestas.

El objetivo que plantea este estudio es dar un paso más en el diagnóstico y tratar de determinar cuáles son las consecuencias que plantea esta dificultad de conciliación tanto a nivel económico como social. ¿Qué nos estamos perdiendo como sociedad por las dificultades de compaginar un trabajo con el resto de actividades de la vida diaria? ¿Qué potencial económico tendría un cambio en algunas de las causas que motivan las desigualdades entre mujeres y hombres en este ámbito?

Los hallazgos cuantitativos y cualitativos recogidos en estas páginas muestran que, si entre todos somos capaces de poner en marcha un cambio en este ámbito, el peso económico y productivo de nuestro país podría crecer de manera importante.

Avanzar en la igualdad requiere compromiso y determinación por parte de todos, comenzando, como no puede ser

de otra manera, por lo que nosotros mismos, las compañías, podemos hacer. Es decir: con aquellas medidas que sí están en nuestras manos y que pueden ser el primer paso de este camino.

Es por ello que Repsol se ha convertido en los últimos años en una referencia en el impulso y la puesta en marcha de nuevas formas de organización del trabajo que permiten tanto a las mujeres como a los hombres una mejor conciliación de la vida personal y profesional, lo que nos ha llevado a ser reconocida como una de las empresas preferidas por los españoles para trabajar.

La compañía promueve medidas de flexibilidad de la jornada y de trabajo en remoto con el fin de facilitar la autogestión del tiempo, donde priman la productividad y la eficiencia. Destaca el programa del teletrabajo, del que me siento especialmente orgullosa y en el que ya contamos con más de 2.200 participantes.

El presente informe pone de manifiesto que aún hay cosas por hacer. Las empresas que formamos **ClosinGap** debemos seguir esforzándonos para identificar y poner en marcha medidas que permitan continuar avanzando hacia una sociedad con más igualdad de oportunidades y mayor conciliación.

Lo hacemos desde la convicción de que tenemos la responsabilidad de liderar el cambio hacia una sociedad más justa y más igualitaria para todos.

Begoña Elices

Miembro del Board de ClosinGap

*Directora General de Comunicación y Presidencia de Repsol
Presidenta del Comité de Diversidad y Conciliación de Repsol*

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 y PwC 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 tiene su origen en el proyecto *Healthy Women, Healthy Economies*, lanzado por Merck a nivel global en el año 2014 en colaboración con el Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico.

El clúster se lanzó el 7 de septiembre de 2018 con la participación de 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 persistencia de desigualdades en ámbitos como el empleo, la educación, las pensiones, el ocio, etc.

ClosinGap ha previsto la publicación de informes monográficos que analicen, bajo una metodología común, las consecuencias económicas de estas desigualdades en términos de coste de oportunidad. Cada miembro del clúster se encargará de impulsar uno de estos estudios de acuerdo al siguiente listado de temas:

Empresa que impulsa el análisis	Coste de oportunidad analizado
Merck	Brecha en la salud
Repsol	Brecha en la conciliación
MAPFRE	Brecha en las pensiones
BMW Group	Brecha en la movilidad
Mahou San Miguel y Solán de Cabras	Brecha en el ocio
L'Oréal	Brecha en el consumo
Meliá Hotels International	Brecha en el turismo
Vodafone	Brecha digital
Inditex	Brecha en la educación
PwC	Brecha en el empleo

El 29 de noviembre de 2018 se presentó el primero de los informes, auspiciado por la empresa de Ciencia y Tecnología Merck, en el que se evidenciaron las consecuencias de que las mujeres vivan más años, pero lo hagan con peor salud que los hombres.

Así, de eliminarse las desigualdades de género responsables de esta brecha, el ahorro potencial que supondría para el conjunto de la sociedad sería de, al menos, 9.000 millones de euros, el 0,8% del PIB anual, lo que cubriría casi todo el gasto mensual actual de la Seguridad Social en pensiones contributivas.

El estudio sobre el coste de oportunidad de la brecha de género en salud puso asimismo de manifiesto que la baja natalidad, asociada también a condiciones sociales y económicas desfavorables, restó 31.003 millones de euros al PIB español de 2016.

Tras la publicación del primer informe monográfico, el que aquí se presenta es el segundo estudio de la serie, que analiza el coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación. Este estudio ha sido elaborado por Afi. Está impulsado por Repsol, compañía global presente en toda la cadena de valor de la energía y referente en España en la promoción de nuevas formas de trabajo que garantizan el equilibrio entre la vida personal y profesional. Repsol es una empresa referente en España en la promoción de nuevas formas de trabajo que garantizan el equilibrio entre la vida personal y profesional y de las que se benefician tanto hombres como mujeres. La compañía facilita formas de organización del trabajo flexibles, adaptadas a las necesidades de las personas, donde priman los resultados y la consecución de objetivos.

Repsol, como empresa global, se plantea el reto de atender de manera eficiente las demandas de sus clientes 24 horas al día en cualquier lugar del mundo, mediante un servicio de calidad, residiendo el éxito de la organización en el talento de todas las personas.



Para afrontar este reto, Repsol apuesta por potenciar la creación de entornos de trabajo flexibles, en los que todos los empleados tengan la oportunidad de desarrollar sus capacidades y habilidades, independientemente de las diferencias individuales y circunstancias personales. Para ello, promueve medidas dirigidas a la autogestión del tiempo, con foco en la productividad y la colaboración, trascendiendo hacia a una cultura basada en el respeto, la anticipación, la eficiencia y la creación de valor.

De entre todas las medidas de flexibilidad, sin duda, en Repsol destaca el programa de teletrabajo, con más de 2.200 personas.

Estas y otras iniciativas han situado a Repsol como una de las empresas preferidas por los españoles para trabajar y suponen, además, un estímulo para seguir adoptando medidas que permitan continuar avanzando hacia una sociedad con más igualdad de oportunidades y mayor conciliación de la vida personal y laboral.

Una de ellas es la participación de Repsol en **ClosinGap** para impulsar el análisis del potencial económico que todavía hoy se deja de aprovechar por el desigual modo en que mujeres y hombres compatibilizan su desarrollo profesional con el desempeño de las tareas del día a día.

Para poder llevar a cabo este análisis del coste de oportunidad de la brecha de género en el ámbito de la conciliación se ha partido de tres conceptos clave:

Brecha de género en conciliación, definida como el conjunto de desigualdades por condición de género -y por tanto, susceptibles de ser evitables- determinantes de la disponibilidad y uso del tiempo que hacen hombres y mujeres para atender todos los aspectos de su vida diaria.

Coste de oportunidad es el valor económico de la alternativa a la que se renuncia al decidirse por una determinada actuación o gasto. El valor económico citado iguala a los beneficios que se habrían obtenido de haber elegido la mejor alternativa posible. Existe siempre un coste de oportunidad porque los recursos disponibles son limitados (ya se trate de dinero o tiempo) al ser precisamente esta circunstancia la que obliga a elegir entre las opciones posibles.

Coste de sustitución es el valor económico de las tareas realizadas por los hogares que serían susceptibles de ser externalizados a terceros, generalmente, profesionales o especialistas del sector servicios. En aquellas ocasiones en las que sea complicado medir el beneficio al que renuncia el hogar por realizar ciertas tareas domésticas, se optará por asignar al coste del tiempo el salario de los especialistas del sector (personal dedicado a las actividades de limpieza, jardinería y servicios integrales a edificios e instalaciones) o el salario de las personas contratadas explícitamente como empleados del hogar.

La premisa de partida es que **conciliar la vida personal y laboral es un derecho y condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres**¹.

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.1

La conciliación, factor determinante del bienestar de las personas



Los empleados españoles trabajan de media 1.687 horas al año frente a las 1.356 horas de Alemania o las 1.453 de Suecia.

Conciliar consiste en “poner de acuerdo a dos o más personas entre sí y/o hacer compatibles dos o más cosas” (RAE). En la literatura académica se define **work-life balance** como la habilidad de un trabajador para equilibrar el tiempo dedicado al trabajo con el dedicado a otros aspectos de su vida. Las demandas de tiempo pueden entrar en conflicto y generar en las personas un sentimiento de incapacidad para atender todas sus responsabilidades.

Las **actividades de la vida diaria** tienen un valor, significado y propósito para las personas que las realizan; **condicionan la identidad y las capacidades de una persona e influyen en el modo en que emplea el tiempo y toma decisiones**. Forman parte de las actividades de la vida diaria las **actividades básicas** (aquellas orientadas al cuidado del propio cuerpo), **instrumentales** (aquellas que se podrían compartir, delegar o terciarizar como los cuidados, movilidad, compras, manutención, etc.), **educación, trabajo, tiempo libre** (aquellas actividades voluntarias y que no entran en conflicto con la dedicación a ocupaciones obligatorias), y participación social.

La **conciliación** tiene un significado distinto para cada persona dependiendo de su situación laboral y per-

sonal (incluida la familiar), principales dimensiones a las que hombres y mujeres destinamos nuestro **tiempo** sin que el reparto del tiempo sea igualitario entre ambos sexos.

En España, la inquietud por el uso del tiempo y, en particular, por “el estado de la conciliación”, comenzó a principios de la década de 1990 con estudios concretos en el seno del Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y el Centro de Investigaciones sobre la Realidad Social. Ello coincidió con el impulso europeo de armonización de las Encuestas de Empleo del Tiempo auspiciado por Eurostat, siendo la primera elaborada por el INE del año 2003.

¿Qué valoramos hoy como necesario, hombres y mujeres, para una vida satisfactoria? ¿Estamos satisfechos? ¿Qué causa insatisfacción? Para conseguir avanzar de forma ascendente en la pirámide de *Maslow* o jerarquía de las necesidades humanas, son necesarios atributos y oportunidades, además de **tiempo y dinero**, teniendo en cuenta que contar con mayores recursos económicos puede llevar a las personas a dedicar parte de los mismos a delegar o terciarizar tareas instrumentales y que para ganar dinero es preciso dedicar tiempo a alguna tarea productiva y remunerada.

Figura 1.
Pirámide de *Maslow*, o jerarquía de las necesidades humanas²

Fuente: Afi, basado en *A Theory of Human Motivation*



² Teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra *Una teoría sobre la motivación humana* (en inglés, *A Theory of Human Motivation*) de 1943. Maslow defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados.

El análisis de la presente brecha se centra en la **desigual disponibilidad y uso del tiempo entre mujeres y hombres en España asociada a roles de género, convenciones sociales y comportamientos, dinámicas y prácticas cotidianas** que se producen en los dos principales espacios en los que las personas desarrollan gran parte de su vida personal (hogar) y laboral (trabajo).

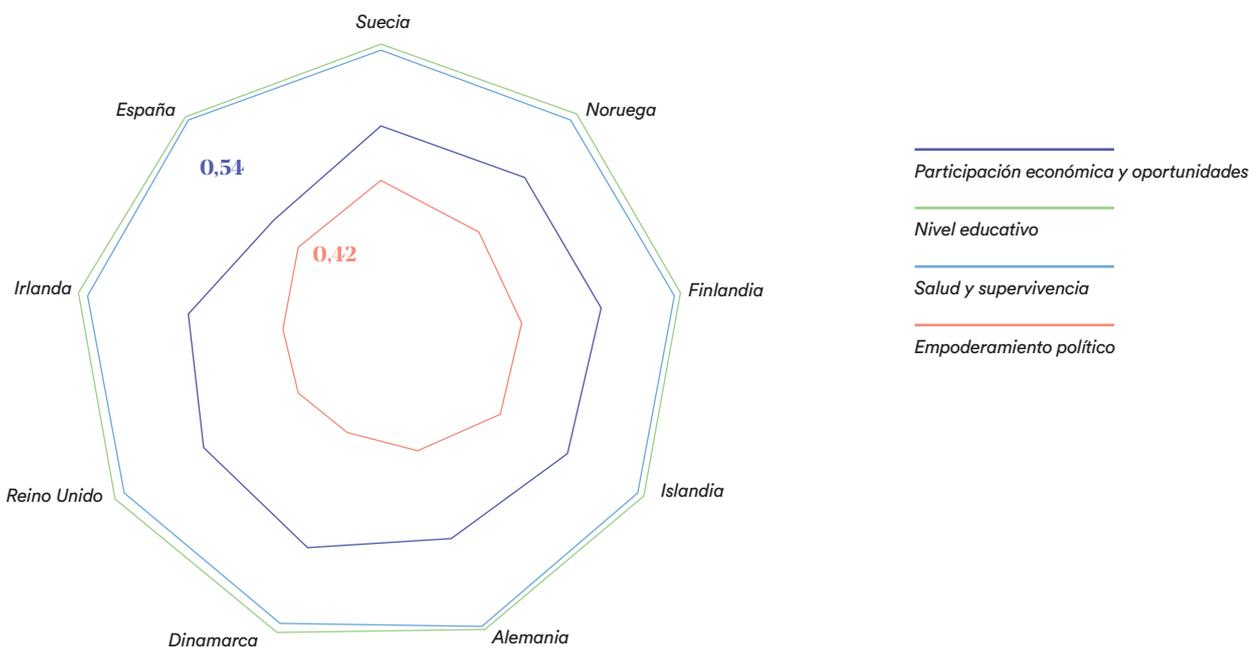
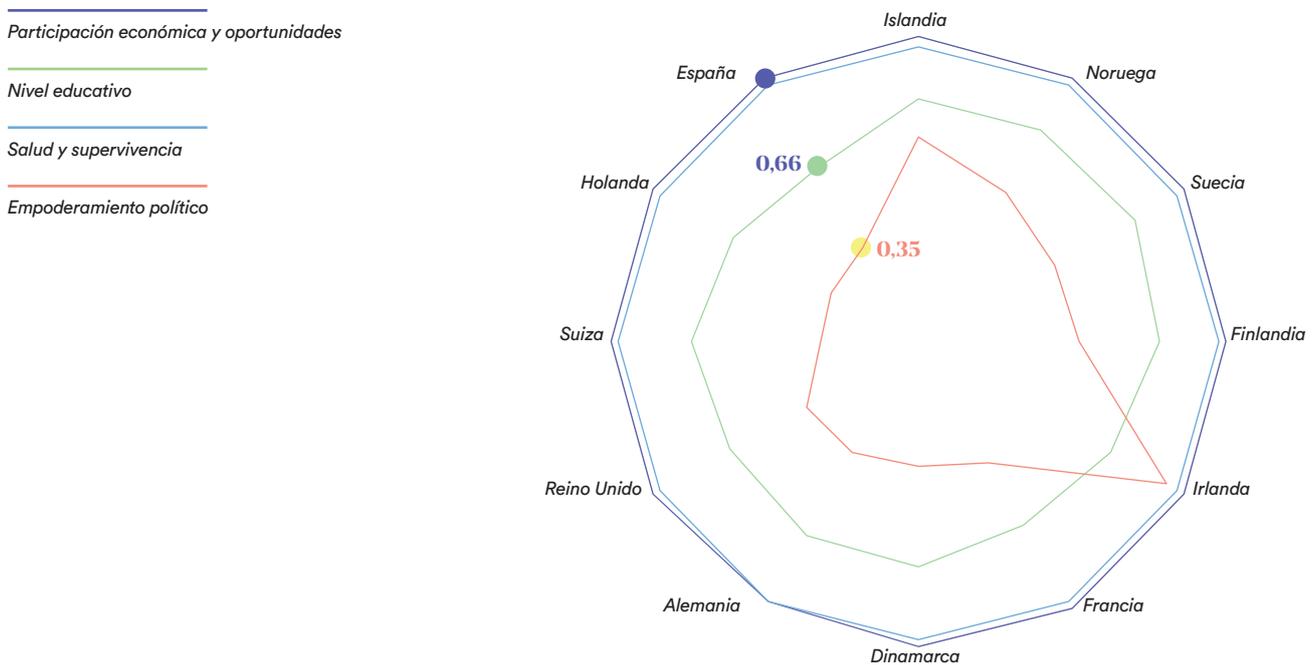
Este foco de desigualdad se ve también reflejado en indicadores globales como el elaborado cada año y desde 2006 por el World Economic Forum (WEF). Así, **España**

se sitúa en la **posición 29 del Global Gender Index 2018**, cayendo cuatro posiciones desde el año anterior, y 18 desde la primera edición de 2006. El índice valora cuatro dimensiones de la igualdad -(i) la participación y oportunidades económicas; (ii) nivel educativo; (iii) salud y supervivencia; y (iv) empoderamiento político -dos de las cuales -(i) y (iv)- concentran el mayor cúmulo de desigualdad.

La mejora en los indicadores de estas cuatro dimensiones en los doce años que transcurren entre foto y foto (*Figura 2*) es apenas perceptible.

Figura 2.
Global Gender Index 2018 y 2006. Europa occidental

Fuente: Afi, a partir de GGGI 2018 y 2006.



Como podrá constatarse más adelante, los datos evidencian la existencia de una brecha de género en conciliación en España. De acuerdo al último Eurobarómetro sobre Igualdad de Género³, los españoles son los europeos que reconocen en mayor medida (un 86%, frente al 73% del promedio de la Unión Europea) que las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las actividades de cuidados (hijos y hogar), y los únicos que reconocen unánimemente que en ningún caso se observa la situación contraria. Esta respuesta es reflejo de la realidad: **las mujeres en España dedican 1 hora y 57 minutos más al día que los hombres a actividades de cuidados del hogar y la familia** (según OCDE.Stat y última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE).

También son los españoles, tras suecos y finlandeses, los que más declaran en el Eurobarómetro Especial sobre Igualdad de Género 2017 su apoyo a la igualdad de género en la economía, las empresas, la promoción de una sociedad justa y democrática o la propia esfera personal. En particular, por el tema específico abordado en este informe, destaca el hecho de que el 93% de los españoles se declara conforme con la afirmación de que los hombres se responsabilicen de las tareas del hogar de forma equitativa, al igual que franceses e irlandés y solo por detrás de daneses (94%) y suecos (95%), evidenciando que la sociedad española es consciente y está preparada para protagonizar un cambio hacia un escenario más igualitario.

Sin embargo, preguntados más de cerca y poniéndoles en situación, el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)⁴ recoge que **el 62,7% de los españoles consideran que en igualdad de condiciones –ambos miembros de una pareja con similares condiciones**

de trabajo y posibilidad de tomar una baja remunerada- **la madre debería coger todo o la mayor parte del periodo de baja y el padre nada o solo una parte.**

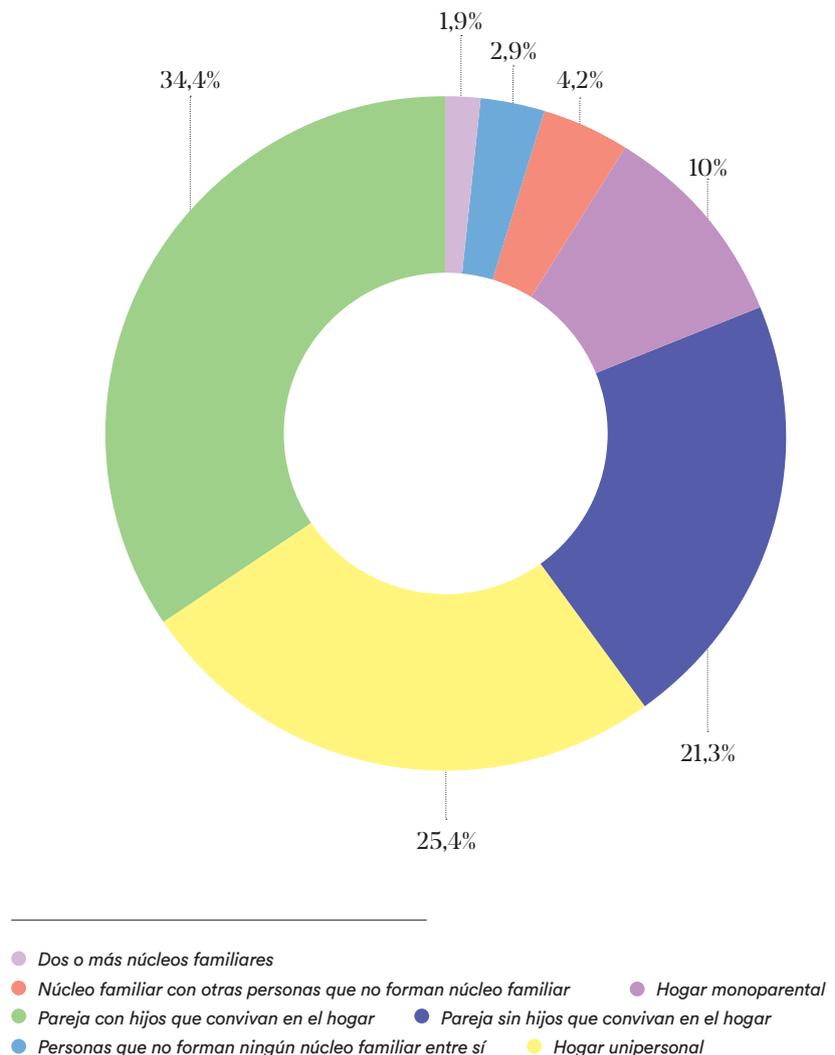
Con hijos menores de seis años en el hogar, que el padre trabaje la jornada completa y la madre se quede en casa o trabaje a jornada parcial es considerada la mejor forma de organizar la vida familiar para el 63,1%. **La opción menos deseable para el 43% es que ambos padres trabajen la jornada completa aunque ya un 19,2% (la segunda respuesta con más aceptación) considera que la mejor forma es que el padre trabaje a tiempo parcial y la madre a jornada completa.** Es relevante señalar que el 61% de los entrevistados declaran que su propia

madre no tuvo un trabajo remunerado durante su infancia (hasta los 14 años).

La relevancia de la preocupación social recogida por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) acerca de los conflictos que genera la dificultad de la conciliación crece con el aumento de los hogares constituidos por una pareja e hijos a cargo (un segmento que representa el 34,4% de los hogares españoles en 2017 -6,3 millones-⁵ y las familias monoparentales que, si bien representan el 10% del total en 2017 -1,8 millones de hogares de los que más de 1,5 millones son encabezados por una mujer⁶-, es el tipo de hogar que más ha crecido en el periodo inter-censal 1991-2011, multiplicando en 8 veces su presencia.

Figura 3. Distribución de los hogares según el tipo de hogar (% sobre el total de hogares, 2017)

Fuente: Afi, a partir de Encuesta Continua de Hogares (ECH, INE)



³ Special Eurobarometer 465, 2017. Consultar en: http://lbdigital.uib.es/greystone/collect/portal_social/index/assoc/coeuro0147/dir/coeuro0147.pdf

⁴ Estudio N° 2.942 sobre Familia y género (International Social Survey Programme) de abril-junio del 2012. Disponible en: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2940_2959/2942/es2942.pdf

⁵ Según la Encuesta Financiera de las Familias (EFF, 2014), el 27,8% de los hogares cuenta con dos miembros del hogar que están ocupados: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/2017/T1/fich/beaaf701-art2.pdf>

⁶ España cuenta con 18,5 millones de hogares en 2017, con un tamaño medio (número de personas por hogar) decreciente (2,51 frente a 3,82 en 1970).

1.2

Causas de las desigualdades entre mujeres y hombres en conciliación



La doble jornada de trabajo de la mujer tiene efectos en su participación en el mercado laboral y desarrollo profesional.

La capacidad y libertad que las personas tenemos para distribuir nuestro tiempo entre las actividades de la vida diaria se encuentra condicionada por los horarios establecidos para el inicio y finalización de aquellas que desempeñamos con mayor frecuencia.

Los horarios son por tanto un elemento estructural que condiciona a todos, hombres y mujeres. No obstante, por los roles asignados o desempeñados, las mujeres se encuentran más condicionadas que los hombres por recaer mayoritariamente en ellas la gestión del conflicto de horarios: la responsabilidad y ejecución de las tareas de cuidados (hijos y hogar) en la dimensión personal de las personas son, con mucha diferencia, las que reciben una atención y dedicación de tiempo muy desigual entre hombres y mujeres.

La doble jornada de trabajo de la mujer tiene efectos en su participación en el mercado laboral y desarrollo profesional (sin entrar en el presente Informe, por corresponder a otras brechas, los efectos en salario, pensiones y ocio, entre otras). El número de mujeres que están de baja por maternidad o de excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares es 9 veces superior al de los hombres.

El problema que imponen los actuales horarios junto con los roles de género

aún imperantes en nuestra sociedad también afecta a los hombres, y a la sociedad en su conjunto. Según Eurostat, las jornadas laborales son más largas –esto es, los empleados españoles trabajan de media más horas que otros países europeos, concretamente 1.687 horas al año en comparación con las 1.356 de Alemania o las 1.453 de Suecia- mientras que el rendimiento o productividad por hora trabajada es menor, evidenciando una organización del trabajo con margen para minorar ineficiencias, además de desigualdades.

A pesar de que la cualificación es mayor en mujeres que en hombres (el 52,4% de la población de 16 años o más con educación superior en 2017 fueron mujeres), ellas disponen de menos tiempo para progresar laboralmente por las renunciaciones asociadas a la familia (a cuyo cuidado dedican en promedio casi 44 millones de horas diarias más que los hombres -12 millones si están ocupadas-, equivalentes a 16.053 millones de horas al año -4.418 millones si están ocupadas-), un “bien” (construir una familia, tener hijos) deseado prácticamente por igual tanto por hombres como por mujeres, según la última Encuesta de Fecundidad del INE para 2018⁷, y condición necesaria para garantizar la salud demográfica y la sostenibilidad generacional de un país.

Figura 4. Conciliación: la búsqueda del equilibrio en el día a día

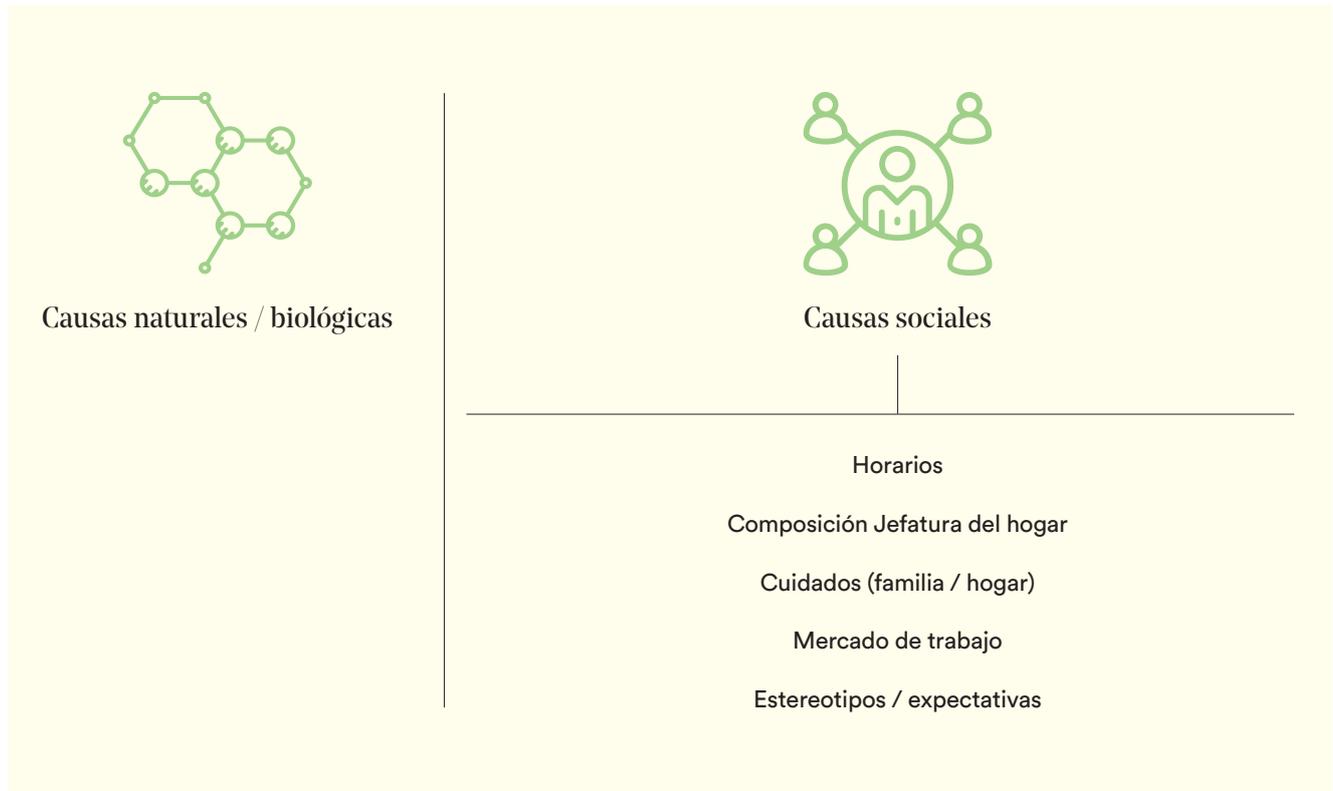
Fuente: Afi



⁷ Disponible en: https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf

Figura 5.
Causas de las brechas de género en conciliación

Fuente: Afi



1.3

Efectos de la brecha de género en conciliación

La consecución de un equilibrio satisfactorio entre la vida laboral y personal tiene efectos económicos y en el bienestar de las personas. La dificultad para alcanzar dicho equilibrio reduce la capacidad de generación de ingresos y produce costes directos, indirectos e intangibles, repercute en la salud demográfica y económica del país, en la calidad del capital humano, en la productividad y limita el potencial de crecimiento tanto personal como del conjunto de la economía.

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

Los principales efectos de la desigualdad de género en el ejercicio de la conciliación en términos económicos son (i) natalidad y equilibrio demográfico; (ii) empleo, nivel de ingresos y pensiones por jubilación⁸; (iii) ingresos tributarios y consumo privado; (iv)

desaprovechamiento del talento; (v) pérdidas de eficiencia y productividad; (vi) satisfacción laboral y personal y participación social; y (vii) disponibilidad de tiempo libre.

Algunos de estos efectos serán contemplados en el presente informe, mientras que otros (empleo, pensiones y disponibilidad de tiempo libre, consumo, fundamentalmente), serán debidamente abordados en las brechas correspondientes.



Figura 6. Caracterización de efectos de la desigualdad de género en conciliación en términos de PIB y bienestar social

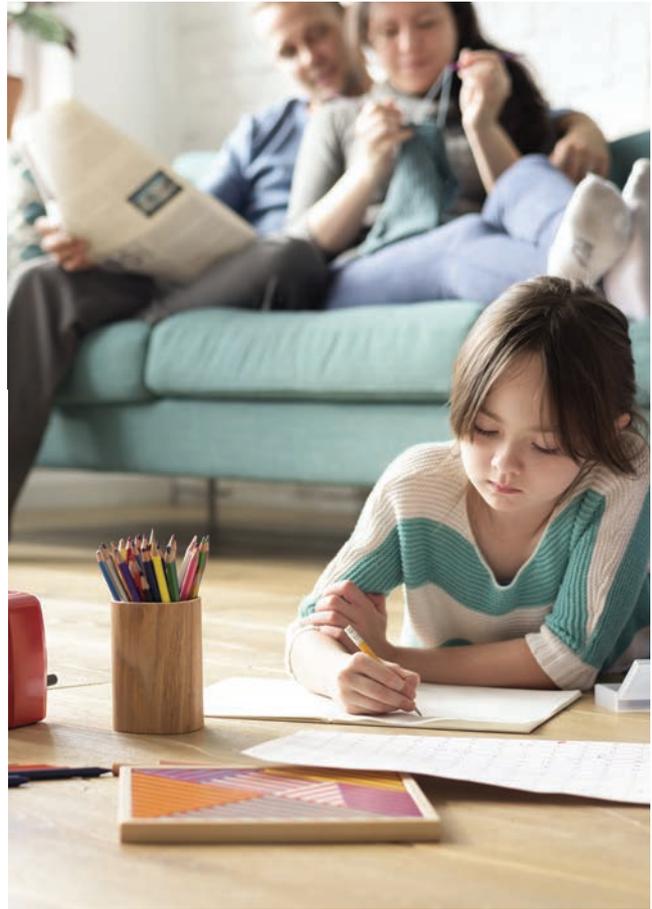
Fuente: Afi

Coste de oportunidad

en el ámbito personal/familiar	para la economía y sociedad	en presupuestos públicos
 <p>Dificultad en la optimización del tiempo disponible.</p>	 <p>Desaprovechamiento del talento, recursos formados.</p>	 <p>Valor económico del trabajo no remunerado: impuestos y cotizaciones.</p>
 <p>Menores ingresos familiares.</p>	 <p>Salud demográfica</p>	 <p>Desaprovechamiento de inversión en educación</p>

⁸ Desde el 1 de enero de 2016, la Ley General de Seguridad Social contempla el incremento de la cuantía de la pensión por jubilación resultante de la mujer en un porcentaje que varía entre el 5% y el 15% en función del número de hijos que haya tenido o adoptado: 5% si se han tenido dos hijos; 10% cuando sean tres hijos y 15% con cuatro o más hijos.

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



Se destacan los siguientes efectos por grupo de causas identificadas⁹:

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

Proyección cualitativa

Estimación cuantitativa

Fuente: Afi

⁹ Otros efectos asociados (diferente salario percibido, menor disponibilidad de tiempo de ocio y, por tanto, menor capacidad para consumir) serán analizados desde la perspectiva de otras brechas, tales como empleo, ocio y consumo.

02

El coste de oportunidad
de la brecha de género en
conciliación



2.1

Horarios y conciliación

Nuestro día a día

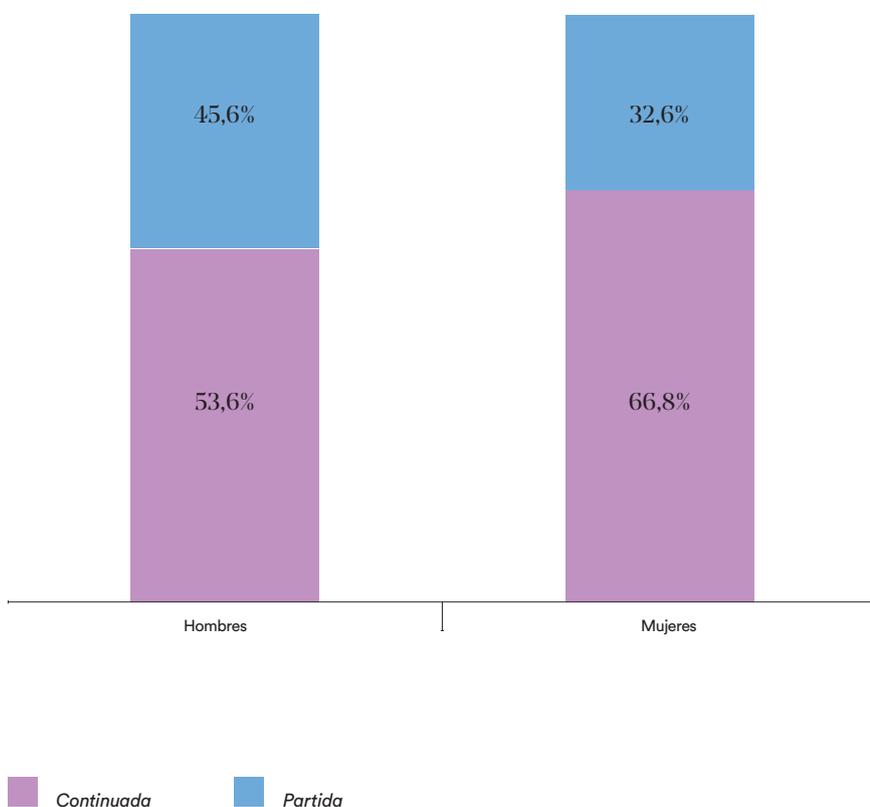
Independientemente de la condición de hombre o mujer, en España no disponemos de suficiente tiempo para conciliar porque nuestros horarios laborales son muy dilatados si nos comparamos con otros países europeos de nuestro entorno. Nuestra jornada laboral comienza más tarde (entre las 8am y 9am) y se extiende hasta largas horas de la tarde (8pm), con una interrupción de dos horas, generalmente, entre las 2pm y las 4pm.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA, INE, 2017) **el 40% de los ocupados se encuentran trabajando a jornada partida**. La jornada partida, además de una singularidad del mercado laboral en España (Figura 8) que implica utilizar dos horas para comer

en lugar de una hora como países de nuestro entorno, supone en términos de conciliación, una hora menos de tiempo disponible cada día laborable comparándonos con nuestros vecinos, compensada con un alargamiento de la jornada. En términos agregados, los trabajadores –45,6% de los ocupados hombres y 32,6% de las mujeres– que se desempeñan laboralmente con este horario **dejan de disponer de 1.706 millones de horas de tiempo libre al año**, equivalentes al 5,2% del total de horas trabajadas por todos los ocupados en España en 2017¹⁰.

Figura 7. Distribución de los trabajadores según los tipos de jornada laboral y sexo (2017)

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Población Activa (EPA, INE) (nota: el resto es no sabe)



Por otro lado, según datos de Eurostat, los ocupados españoles trabajan de media más horas al año que otros países europeos, al tiempo que la productividad por hora trabajada es inferior a la registrada en estos otros países (Pencavel, 2015).

Contrastando el horario de las personas adultas (horarios laborales) con el de los menores dependientes (horarios escolares de educación infantil (3-5 años), primaria (6-11 años) y secundaria obligatoria (12-16 años), se evidencia una incompatibilidad que se produce todos los días laborales, a la hora de entrada y salida de los centros escolares.

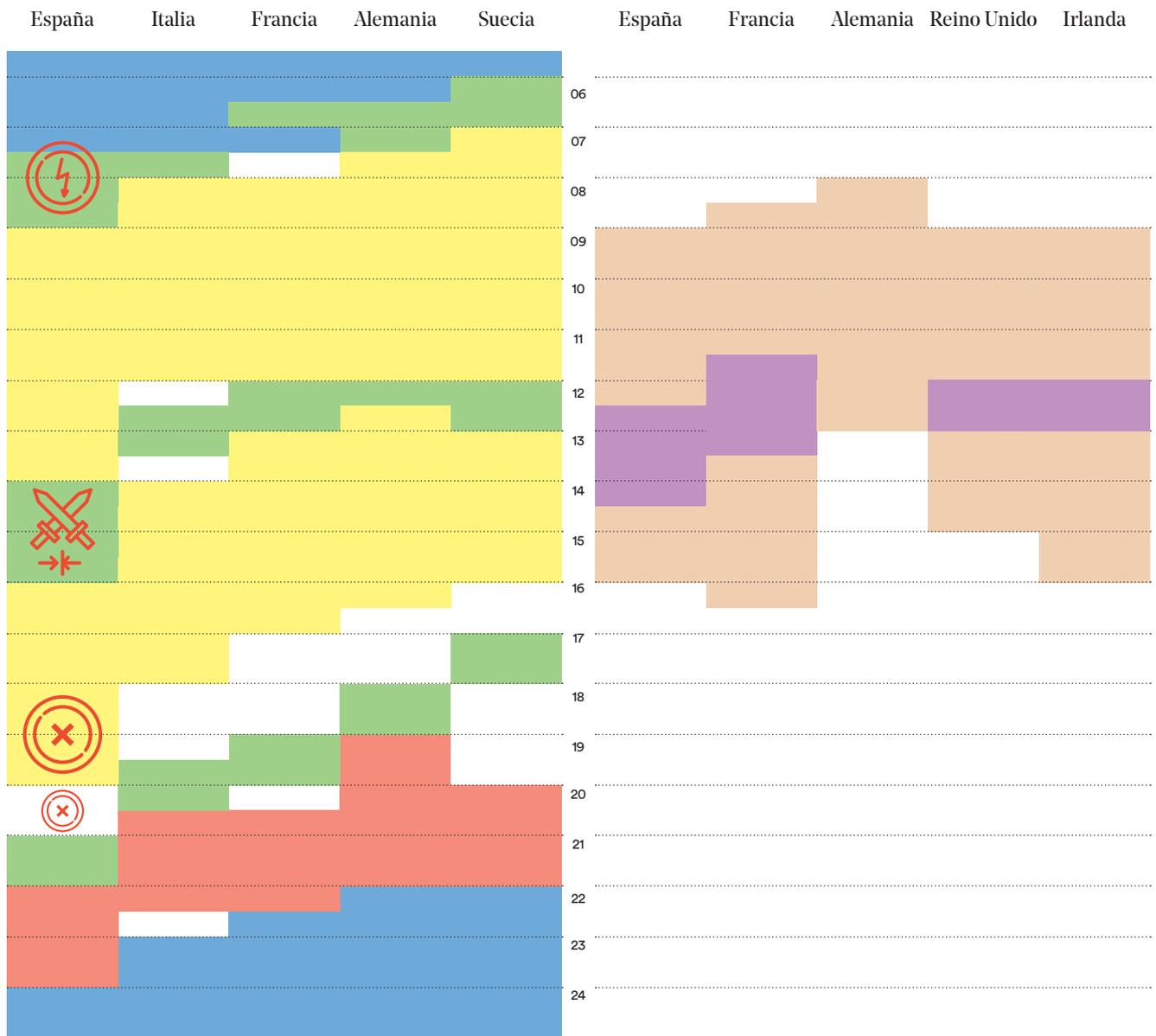
¹⁰ El total de horas trabajadas por la totalidad de ocupados en España ascendió a 32.976,6 millones de horas en 2017 (INE).

Figura 8. Horarios de actividades de la vida diaria, laborales y escolares

Fuente: Afi, a partir de Eurostat y <https://hablemosdeempresas.com/empresa/conciliacion-horario-escolar-laboral/>

Horarios laborales

Horario escolares



- Conflicto 9:00am + Hora de entrada
- Conflicto 4:00pm + Jornada partida (2 horas para comer). En UE máx 1
- Extensión de jornada laboral al menos 2 horas más que UE



Para la conciliación es importante la sincronización¹¹, tanto con los países de nuestro entorno como con las responsabilidades irrenunciables que los trabajadores tienen fuera del entorno laboral y que forman parte de su vida personal.

Nuestro año a año

Si analizamos el conjunto del año natural, encontramos otro importante desajuste en términos de calendario, complementaria al de horarios analizado previamente.

¹¹ <http://nadaesgratis.es/libertad-gonzalez/los-horarios-espanoles-otra-vez>

Figura 9. Calendario laboral¹²

Fuente: Afi, a partir de Calendario Laboral y Escolar de la Comunidad de Madrid (BOCM)

Vacaciones: aprox. 25 días laborables



■ Festivos Nacionales
 ■ Festivos Regionales
 ■ Festivos Locales

¹² Se ha tomado como representativos el calendario laboral y escolar de la Comunidad de Madrid. Si bien existen variantes por Comunidades Autónomas, el número de días de la brecha entre días laborables y días lectivos es similar. Por ejemplo, el calendario escolar de la Comunidad Autónoma de Cantabria limita a tres las semanas con horario reducido y añade tres días lectivos más, 178 en total.

Figura 9. Calendario escolar¹²

Fuente: Afi, a partir de Calendario Laboral y Escolar de la Comunidad de Madrid (BOCM)

Vacaciones: aprox. 60 días laborables



■ Vacacionales
 ■ Lectivos
 ■ Otros días no lectivos
■ No lectivos
 ■ Festivos
 ■ Jornada intensiva

España se sitúa por debajo de la media de los países de la OCDE¹³ en el número de días de clase al año (175 frente a 185 promedio OCDE) y en torno a la media en número total de horas anuales (791,7 frente a 795,4 promedio OCDE) en educación primaria, evidenciando jornadas escolares algo más extensas que el promedio OCDE en este nivel educativo. El primero de los datos produce una primera brecha entre el calendario laboral y el escolar de aproximadamente 35 días laborables cada año, equivalentes a 7 semanas.

◀
 Gap calendario laboral/escolar:
35 días laborables
▶

¹² Se ha tomado como representativos el calendario laboral y escolar de la Comunidad de Madrid. Si bien existen variantes por Comunidades Autónomas, el número de días de la brecha entre días laborables y días lectivos es similar. Por ejemplo, el calendario escolar de la Comunidad Autónoma de Cantabria limita a tres las semanas con horario reducido y añade tres días lectivos más, 178 en total.

¹³ Education at a Glance 2018 (OECD). Disponible en: http://www.cnedu.pt/content/noticias/internacional/Education_at_a_glance_2018.pdf

En consecuencia...



La jornada partida

La jornada partida con 2 horas destinadas a la comida es una singularidad española y supone, en términos de conciliación, una hora menos de tiempo disponible cada día laborable para el 40% de los ocupados que se desempeñan laboralmente con este horario, con la pérdida de disfrute de **1.706 millones de horas de tiempo libre al año**. La reconsideración del descanso de dos horas para comer, permitiría adelantar el momento de la salida del puesto de trabajo en una hora sin comprometer el número de horas trabajadas, y poderla destinar a la dimensión personal.



Falta de sincronización

La falta de sincronización entre calendarios laborales y escolares (educación obligatoria) se traduce en España en una brecha de **35 días laborales**, en los que los menores no tienen que ir al colegio pero sí requieren estar al cuidado de adultos.

Organización de los horarios

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



2.2

La doble jornada de la mujer

Los cuidados de familiares y las tareas del hogar son actividades que las mujeres realizan con mayor frecuencia que los hombres y a las que dedican más tiempo. Esta dedicación condiciona la distribución del tiempo para la realización de otras actividades, como el empleo y el ocio.

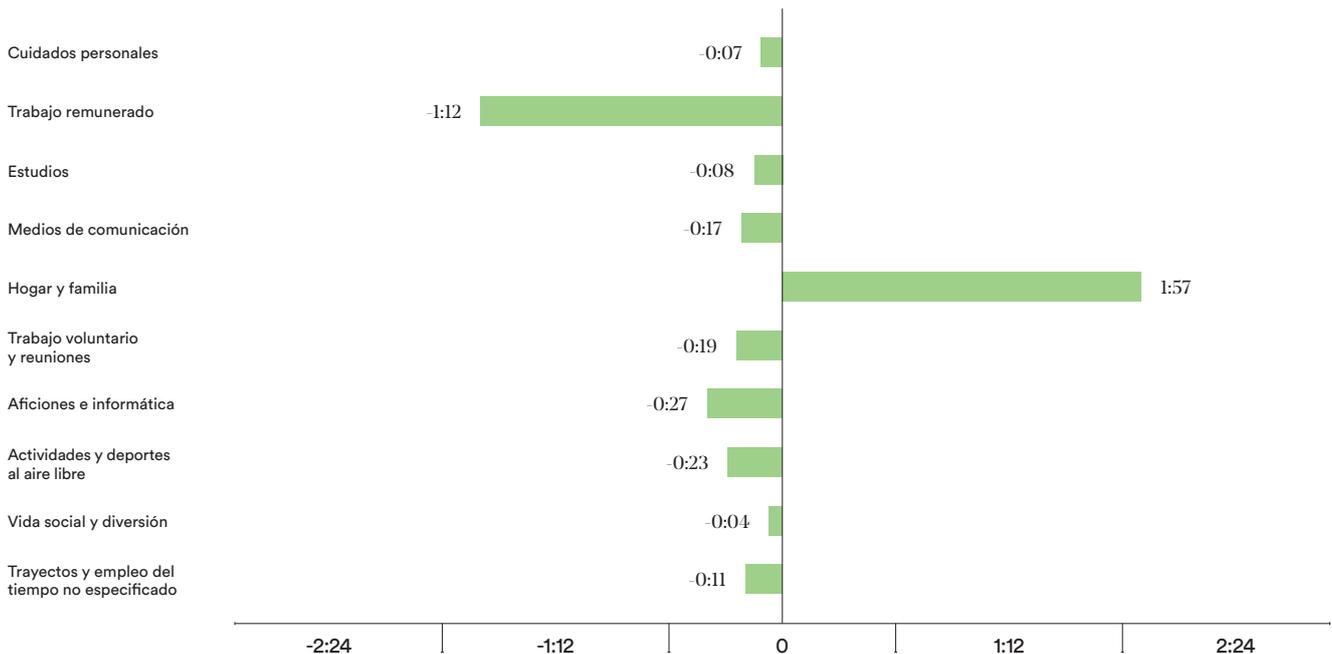
Las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas actividades de la vida diaria a las que las mujeres dedican en promedio más tiempo que los hombres de forma muy diferencial. De acuerdo con la última Encuesta sobre el Empleo del Tiempo del INE, **las mujeres dedican** aproximadamente, 2 horas más al día que los hombres a estas actividades (una duración media diaria de 4 horas y 29 minutos a estas actividades,

mientras que los hombres dedican 2 horas y 32 minutos. En el resto de actividades, los hombres dedican una mayor duración media diaria. En particular, **la dimensión a la que los hombres dedican más tiempo en comparación con las mujeres es al trabajo remunerado, concretamente 1 hora y 12 minutos más que ellas.**

La brecha en el desigual tiempo dedicado a las tareas del hogar y cuidados está en línea con el promedio de la OCDE, si bien hay países que se encuentran muy por debajo de estos resultados, como Suecia (0:35), Dinamarca (0:58) y Finlandia (1:35), que se encuentran en 3ª, 13ª y 4ª posición en el Global Gender Gap Index, en comparación con la 29ª posición de España en este índice.

Figura 10. Diferencia de la duración media diaria (DMD) por actividades entre mujeres y hombres (diferencia M-H; hh:mm)

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



La mayor dedicación en tiempo y frecuencia de las mujeres al hogar y la familia es independiente de sus características socioeconómicas. Tanto si la mujer está ocupada, como si no; si trabaja a tiempo completo o parcial; si tiene jornada continua o partida; si trabaja en días de diario o los fines de semana; si tiene un alto o bajo nivel de renta; las mujeres dedican generalmente más horas al día que los hombres al hogar y la familia.

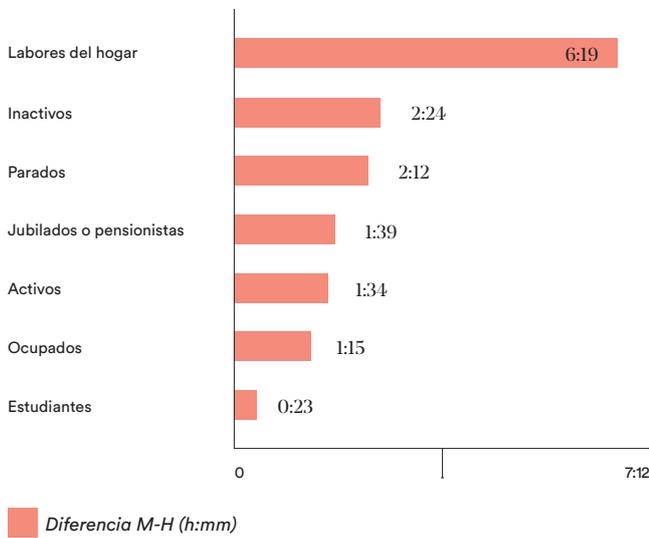
La única situación que muestra una diferencia apenas perceptible entre hombres y mujeres (7 minutos) es aquella en la que la mujer está en situación de pluriempleo (tiene un trabajo secundario).



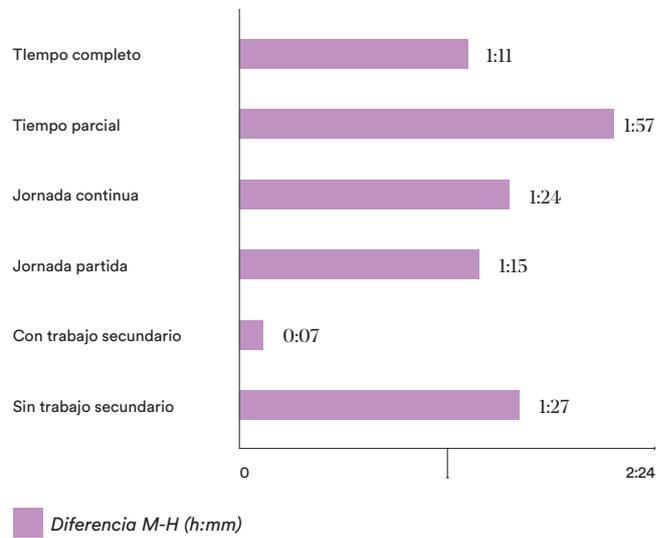
Figura 11. Diferencia en minutos en la dedicación media diaria (DMD) de las mujeres a actividades del hogar y la familia en comparación con los hombres, en distintas situaciones

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

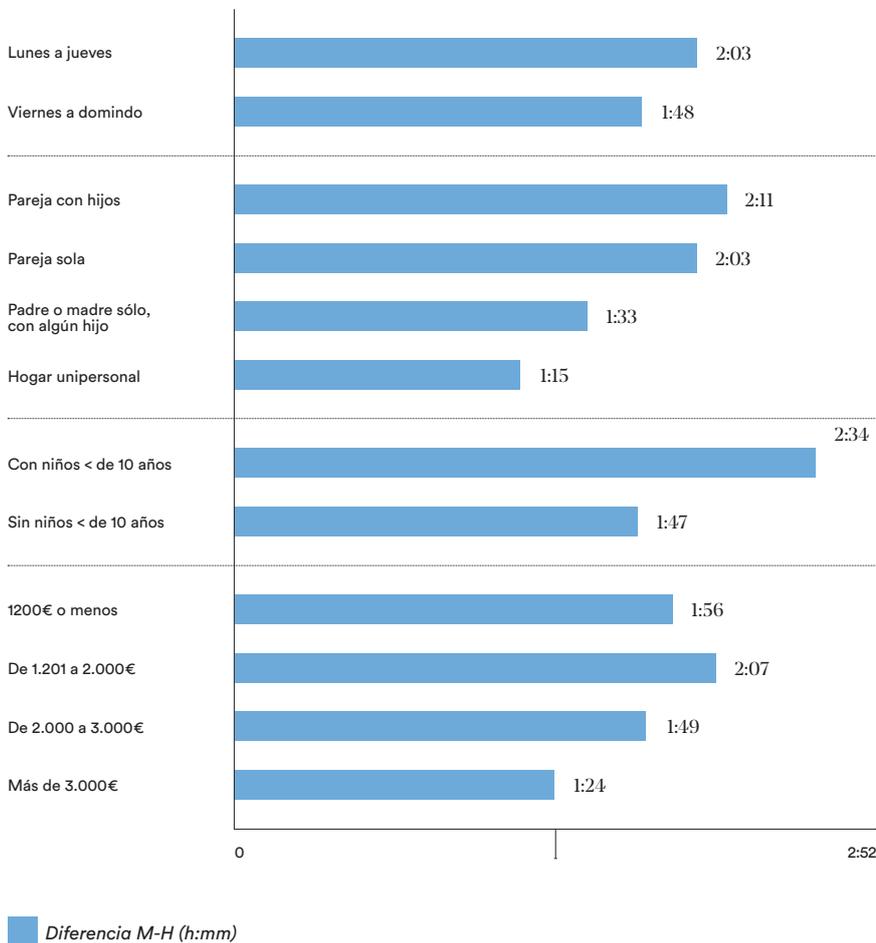
Por actividad profesional



Por tipo de jornada y trabajo secundario



Por día de la semana, tipo de familia, con/sin niños menores de 10 años en el hogar e ingresos mensuales medios netos del hogar en el que viven



Incluso si la mujer es la única que trabaja y genera ingresos para el hogar, la dedicación del hombre al trabajo no remunerado es algo menor (concretamente, 7 minutos al día) que la que realiza la mujer

Figura 12. Diferencia del tiempo medio diario empleado por mujeres y hombres que conviven en pareja en trabajo no remunerado, remunerado y carga total de trabajo, según la relación con la actividad económica de la pareja (diferencia M-H; hh:mm)

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Empleo del Tiempo (INE)



Los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo publicada por el INE coinciden con otras estadísticas (Encuesta de Calidad de Vida –ECV– de Eurofund de 2016 o el *Report of the UN Secretary-General’s High-Level Panel on Women’s Economic Empowerment* de 2016¹⁴), además de ser los utilizados como fuente primaria por la OCDE.

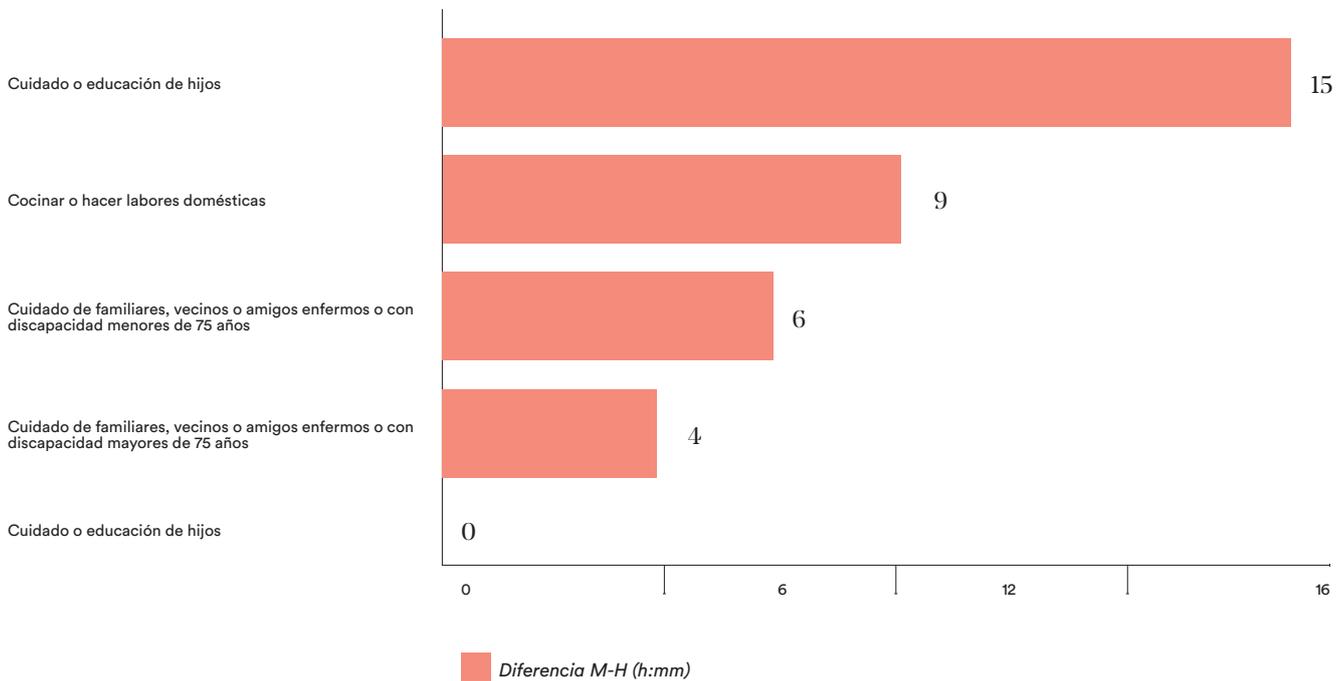
Según esta encuesta, las mujeres dedicaron al menos 38 horas semanales al cuidado o educación de hijos frente a las 23 horas dedicadas por los hombres (15 horas menos). Esto equivaldría a una media de 5 horas 26 minutos de dedicación diaria de las mujeres a estas tareas frente a las 3 horas 17 minutos de dedicación de los hombres, con una brecha similar a la mostrada por la Encuesta de Empleo del Tiempo.



¹⁴ Las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, entre cuyas tareas se encuentran, eminentemente, las relacionadas con el hogar y la familia.

Figura 13 Diferencia en el número de horas dedicadas a la semana a actividades de cuidados y tareas del hogar entre mujeres y hombres (horas, 2016)

Fuente: Afí, a partir de Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound



Dado que el tiempo es finito, la dedicación a unas actividades determinadas actúa en detrimento de las demás. Como se ha mostrado, las mujeres dedican más tiempo que los hombres al hogar y la familia, lo que afecta al tiempo restante disponible, tanto para trabajar como de disfrute personal para ocio, educación o cualquier otra actividad. **Las horas dedicadas a las labores domésticas podrían dedicarse a otra cosa, por lo que llevan asociadas un coste de oportunidad.**

Tal y como señala el INE¹⁵, el problema de emplear el coste de oportunidad para estimar el valor del tiempo dedicado a esta actividad es que el coste asumido debería depender del salario que la persona recibe por realizar un trabajo remunerado. Sin embargo, los trabajadores tienen estipulado en su contrato el número de horas de trabajo remunerado, por lo que no pueden elegir reducir su jornada laboral para dedicarse a las tareas domésticas. Por ello, para calcular el coste de esta brecha, **es conveniente utilizar el concepto de coste de sustitución**, que se basa en el ahorro que supone hacer uno mismo las tareas domésticas en lugar de contratar este servicio a un tercero.

El objetivo de este ejercicio es poner en valor el tiempo dedicado a estas

actividades ya que, además del coste de oportunidad y/o de sustitución, la doble jornada conlleva otros costes en términos de salud (mayor estrés y ansiedad, tal como se mencionó en el primer informe de **ClosingGap** sobre el coste de oportunidad de la brecha de género en salud¹⁶) y tiempo libre disponible para otras actividades, entre otros.



¹⁵ "Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=&c=INEDocTrabajo_C&cid=1259944263037&p=1254735839320&pagename=MetodologiaYEstandares%2FINELLayout

¹⁶ Disponible en: http://closinggap.com/wp-content/uploads/2018/11/Informe_Salud.pdf

De hecho, un **6,7%** de las mujeres declaran sentirse poco o nada satisfechas con el tiempo dedicado a su familia y hogar (según la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, elaborada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social¹⁷), evidenciando cierta frustración, y **más del 40%** se siente exhausta cuando acaba su jornada laboral, lo que genera mayor estrés (Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, elaborada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, de 2015¹⁸).



De eliminarse la desigualdad dedicación de hombres y mujeres a las tareas del hogar, las mujeres dispondrían de 49,5 millones de horas más al día.

Hay familias que optan por externalizar las tareas domésticas y los cuidados, lo que supone un gasto para sus presupuestos familiares. El porcentaje de hogares y/o personas que externalizan este tipo de servicios en España es más bien reducido. Según la Encuesta de Población Activa (EPA, INE), en España había algo más de 600.000 empleados del hogar en 2017 (de los que alrededor de 470.000 personas cotizan a la Seguridad Social), una cifra que, si se relativiza respecto al total de hogares, implicaría que solo el 3,4% de los mismos externaliza este servicio. En lo que respecta al cuidado de hijos, apenas el 14,4% de las personas entre 16 y 64 años que tienen un hijo menor de 14 años declaran utilizar servicios de cuidados¹⁹.

El motivo de la baja externalización de estos servicios puede responder a que la provisión de los mismos resulta costosa para las familias. Así, por ejemplo, de acuerdo con el Módulo especial de la Encuesta de Población Activa sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar más reciente del INE, **el 59,4% de las personas entre 16 y 64 años consideran que los servicios de cuidados de niños son muy caros**. Como resultado, el cuidado de los hijos recae en las mujeres, principalmente, o en la figura de los abuelos cuando es posible.

También pueden existir otros motivos, que tienen que ver con la voluntariedad y/o preferencia de las personas por encargarse ellas mismas de estas tareas, especialmente, de aquellas relacionadas con el cuidado de familiares.

Independientemente de ello, lo cierto es que estas tareas suponen un coste y, dado que estas tareas son realizadas eminentemente por mujeres, requieren, al menos, de un reconocimiento. Para calcular el coste de sustitución de las tareas del hogar y los cuidados familiares hay que tener en cuenta las diferencias en el tiempo de dedicación de hombres y mujeres a estas tareas y la proporción de personas que manifiestan realizarlas. En este sentido, es preciso distinguir entre las tareas del hogar y los cuidados de familiares (hijos y adultos), ya que la realización de estas tareas tiene costes diferentes y los individuos pueden revelar diferentes grados de preferencia en la externalización de estos servicios a terceros (ver Anexo para conocer la desagregación del tiempo dedicado a hogar y familia por sexo).

Teniendo en cuenta el número de hombres y mujeres en edad de trabajar (16 años o más) que realizan tareas del hogar y cuidados de familiares, así como el tiempo dedicado a estas tareas, se obtiene que los hombres dedican 37,5 millones de horas al día a los cuidados y tareas del hogar, frente a los 87 millones de horas dedicadas por las mujeres. De eliminarse esta desigualdad, la población femenina en España dispondría de 49,5 millones de horas más al día.



¹⁷ Disponible en: <https://www.sis.net/documentos/ficha/198404.pdf>

¹⁸ Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

¹⁹ Módulo especial de la EPA del año 2010 sobre Conciliación entre la vida laboral y la familiar. Los módulos especiales asociados a la Encuesta de Población Activa (EPA) cubren temas relacionados con el mercado de trabajo que complementan la información habitual de la EPA. Estos módulos se determinan por reglamentos o acuerdos del Sistema Estadístico Europeo y, en virtud de lo previsto en una normativa específica, están cofinanciados por Eurostat.

Multiplicando el número de personas que realizan estas tareas, por el número de horas dedicadas al hogar y familia, por el coste bruto de externalización de estos servicios²⁰, se obtiene que el valor de este trabajo no remunerado, independientemente de quién lo realice, sería de unos 262.050 millones de euros, lo que representaría un 22,5% del PIB de 2017. Estos resultados se encuentran en línea con los obtenidos por el INE (Doc: 01/2014²¹), donde encuentran que el valor de estas actividades oscila entre el 25,5% y el 34,3% del PIB de 2010.



Figura 14. Valor del tiempo dedicado a las actividades de cuidado y tareas domésticas por hombres y mujeres

Fuente: Afi, a partir de OCDE.Stat, última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE; Encuesta anual de coste laboral, Cifras de población y Contabilidad Nacional de España (INE, 2017).

	Nº personas (miles)		Horas dedicadas (promedio) (b)		Salario €/h (c)	Valor del tiempo dedicado (millones €) (d) = (a)x(b)x(c)		% PIB	
	H	M	H	M	H	H	M	Total	
Hogar y Familia						79.237	182.814	262.050	22,5%
Hogar						64.649	155.909	220.557	18,9%
Actividades culinarias	9.080	16.808	0:56	1:38	9,01	17.793	62.157	79.950	6,9%
Mantenimiento del hogar	6.050	13.232	0:53	1:16	9,01	11.357	35.890	47.247	4,1%
Confección y cuidado de ropa	722	7.306	0:37	1:03	9,01	899	17.536	18.435	1,6%
Jardinería y cuidado de animales	3.228	2.232	1:49	1:06	9,01	13.205	5.387	18.592	1,6%
Construcción y reparaciones	982	196	1:52	1:22	9,01	3.755	544	4.299	0,4%
Compras y servicios	6.388	9.863	1:02	1:08	9,01	13.894	22.645	36.539	3,1%
Gestiones del hogar	483	379	1:00	0:48	9,01	990	616	1.606	0,1%
Actividades para el hogar y la familia no especificadas	1.006	3.313	1:20	1:31	9,01	2.756	11.134	13.889	1,2%
Familia						14.588	26.905	41.493	3,6%
Cuidado de niños	2.983	4.214	1:38	2:22	10,34	12.368	23.547	35.915	3,1%
Ayudas a adultos miembros del hogar	465	774	1:47	1:46	11,49	2.220	3.358	5.578	0,5%

²⁰ Se utiliza el coste laboral bruto de 2017 de la Encuesta anual de coste laboral (INE) de los sectores económicos relacionados con los servicios de cuidados a mayores y de cuidados a niños y de los servicios de limpieza, explicados con detalle en el anexo metodológico.

²¹ Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=&c=INEDocTrabajo_C&cid=1259944263037&p=1254735839320&pagename=MetodologiaYEstandares%2FINELayou

Centrándonos en la brecha de género que supone que las mujeres dediquen más tiempo que los hombres a estas tareas, ésta se eleva por encima de los 100.000 millones de euros, equivalente al 8,9% del PIB de 2017 (Figura 15), o al conjunto de los sectores de construcción, servicios financieros y de seguros. Casi el 90% de esta brecha tiene que ver con las tareas domésticas.



Figura 15. Brecha en el número de horas y en el valor del tiempo dedicado a las actividades de cuidado y tareas domésticas entre mujeres y hombres

Fuente: Afi, a partir de OCDE.Stat y última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE; Encuesta anual de coste laboral, Cifras de población y Contabilidad Nacional de España (INE, 2017)

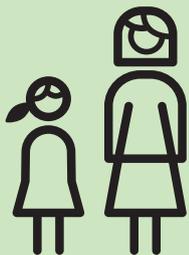
	Brecha número de horas dedicadas (miles de horas)	Brecha valor del tiempo dedicado (millones €) M(d)-H(d)	% PIB
Hogar y Familia	49.523	103.577	8,9%
Hogar	44.354	91.260	7,8%
Actividades culinarias	21.562	44.365	3,8%
Mantenimiento del hogar	11.923	24.533	2,1%
Confección y cuidado de ropa	8.086	16.636	1,4%
Jardinería y cuidado de animales	-3.800	-7.818	-0,7%
Construcción y reparaciones	-1.561	-3.211	-0,3%
Compras y servicios	4.253	8.751	0,8%
Gestiones del hogar	-182	-374	0,0%
Actividades para el hogar y la familia no especificadas	4.072	8.378	0,7%
Familia	5.169	12.317	1,1%
Cuidado de niños	4.735	11.179	1,0%
Ayudas a adultos miembros del hogar	434	1.138	0,1%

Considerando un tipo efectivo medio del IRPF del 9,9% y una cotización media del 28,4%, si se remunerase este sobreesfuerzo, las administraciones públicas ingresarían una cantidad de 39.659 millones de euros, lo que representaría el 15,1% del agregado que suponen estos conceptos, o más de 1,2 veces el importe de los intereses de la deuda del Estado en 2017.

En conclusión, los datos expuestos a lo largo del presente capítulo ponen de manifiesto, desde muy diversos ángulos y perspectivas, que los hogares españoles deben gestionar a diario conflictos para conciliar la vida profesional y personal que afecta a la satisfacción general y la participación plena en todos los aspectos sociales y laborales. Esta situación tiene un mayor impacto sobre las mujeres sobre las que recae eminentemente la gestión de estos conflictos.

En consecuencia...

El doble rol de la mujer



La concepción social del rol de la mujer como cuidadora de familiares y responsable de las de tareas domésticas condiciona la distribución de su tiempo. Las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas actividades de la vida diaria a las que las mujeres dedican en promedio más tiempo que los hombres de forma muy diferencial. Las mujeres dedican aproximadamente 2 horas más al día que los hombres a estas tareas, mientras que ellos dedican más tiempo en comparación con las mujeres al trabajo remunerado, concretamente 1 hora y 12 minutos más que ellas. La brecha en cuidados y tareas del hogar se encuentra en línea con el promedio de la OCDE, si bien hay países que se encuentran muy por debajo de estos resultados, como Suecia (0:35), Dinamarca (0:58) y Finlandia (1:35), países que se encuentran en 3ª, 13ª y 4ª posición en el Global Gender Gap Index, en comparación con la 29ª posición de España en este índice.

Tareas del hogar



Los hombres dedican 37,5 millones de horas al día a las tareas del hogar, frente a los 87 millones de horas dedicados por las mujeres. De eliminarse esta desigualdad, las mujeres en España dispondrían de 49,5 millones de horas más al día.

Valor del trabajo no remunerado

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

Recaudación de tributos



Tanto en lo que respecta a la recaudación de tributos (generalmente, IRPF), como a las cotizaciones sociales que se desprenderían de estos trabajos hoy no remunerados, las Administraciones Públicas ingresarían una cantidad próxima a los 39.659 millones de euros, lo que representaría el 15,1% del agregado que suponen estos conceptos o más de 1,2 veces el importe de los intereses de la deuda del Estado en 2017.



2.3

Elección de la jornada laboral

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

Importante presencia, aún, de la inactividad femenina por cuidados y tareas del hogar

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido uno de los cambios más relevantes de la economía española de los últimos tiempos (la brecha de género en términos de tasa de actividad es tres veces menor en 2017 que en 1990), pero todavía hoy persiste un elevado número de mujeres que se encuentran en situación de inactividad.



En 2017, el **22,6%** de las mujeres en edad de trabajar (16-64 años) salió del mercado de trabajo para atender las labores domésticas (esta proporción supone que hay 3,3 millones de mujeres en esta situación), frente al **2,5%** de los hombres (apenas 371.000 hombres se declaran en esta situación). **Una proporción 9 a 1; es decir, por cada hombre en situación de inactividad, hay 9 mujeres inactivas que se dedican a las labores del hogar.** Esta diferencia se acentúa a partir de los 30 años, momento que coincide con la emancipación del hogar paterno y con la asunción de responsabilidades con el hogar y la familia. He aquí una brecha importante de género que, todavía hoy, sigue siendo muy relevante.

Figura 16. Evolución de la tasa de actividad por sexo (% de la población de 15 años o más, criterio OIT)

Fuente: Afi, a partir de Banco Mundial

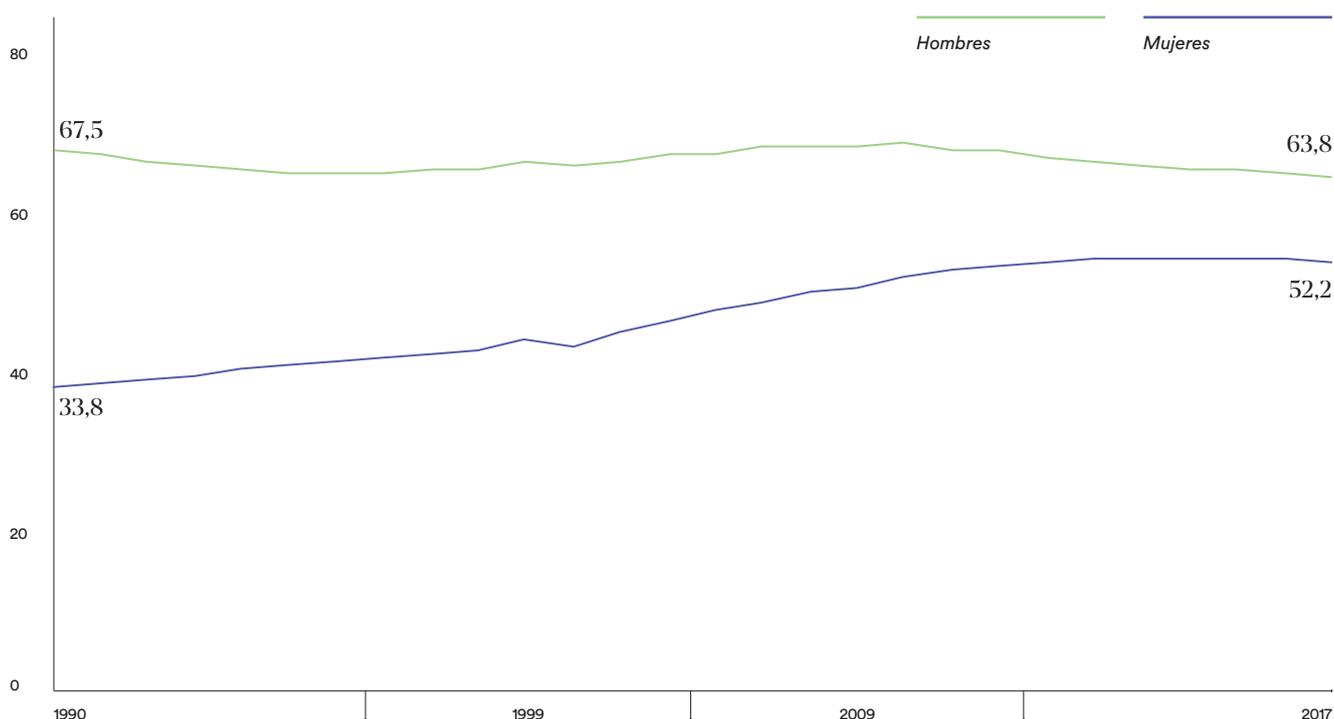
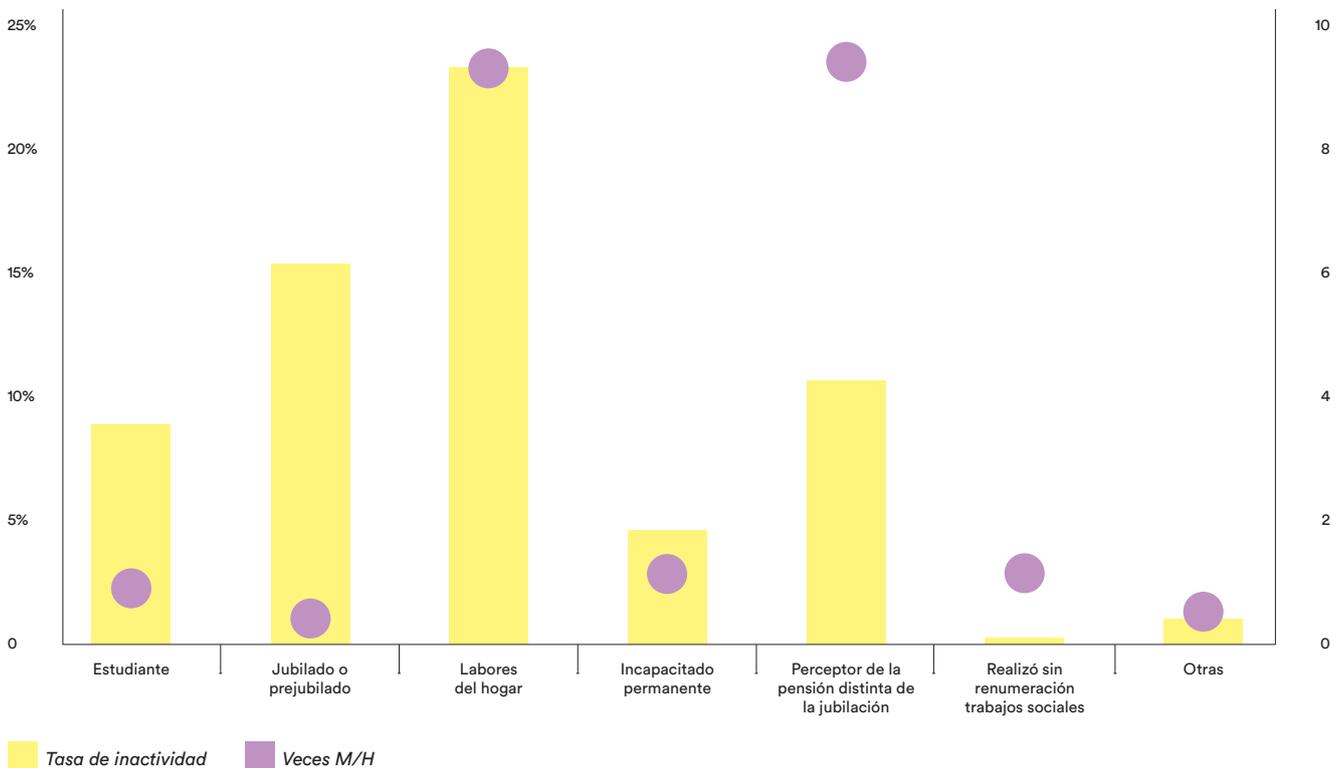


Figura 17. Distribución de la tasa de inactividad femenina según motivos (inactivas / población entre 16-64 años, 2017)

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



Reducciones de jornada mayoritariamente femeninas

Otras mujeres, en cambio, asumen jornadas laborales más cortas o combinan varios trabajos que permitan balancear el ámbito profesional con el personal (en 2017, el 2,7% de las mujeres ocupadas tienen un segundo empleo, frente al 2,2% de los hombres).

Centrándonos en la organización y duración de la jornada laboral, cabe destacar dos aspectos:

- Por un lado, la alternativa de la jornada continua frente a la jornada partida: las mujeres trabajan más a jornada continua que los hombres (diferencia de 13,2 puntos), mientras que lo hacen menos a jornada partida (45,6% de los hombres frente a 32,6% de las mujeres, diferencia de 13,0 puntos).
- Por otro, la alternativa entre el trabajo a tiempo completo o parcial: el 24,2% de las mujeres ocupadas trabajaron a jornada parcial durante el año 2017, siendo este porcentaje tres veces superior

a la tasa de parcialidad de los hombres (7,3% en el mismo año). Atendiendo a los motivos de la elección de la jornada parcial, se deduce que parte de dicha elección no es voluntaria, ya que algunas mujeres desearían trabajar más horas a la semana, como se evidencia a continuación. Un aspecto que, según datos de Eurostat, nos distingue del resto de países europeos, donde la parcialidad, además de tener un mayor protagonismo en el mercado de trabajo (19,4% en la UE-28, frente al 14,9% en España en 2017), se elige voluntariamente por aquellos que trabajan bajo esta modalidad (76,3% en la UE-28, frente al 38,9% de España en 2017).

Volviendo a España, el motivo más relevante de involuntariedad con la jornada parcial tiene que ver con la búsqueda no satisfecha de empleo a tiempo completo (55,8% del total), probablemente por escasez de ofertas de trabajo a jornada completa.

En esta brecha nos centraremos en la elección de esta modalidad de jornada que ha sido condicionada por

la necesidad de conciliar. En 2017, un 19,5% de las mujeres que trabajaron a tiempo parcial, equivalente a 403.200 mujeres, (una de cada cinco; un 4,7% del total de ocupadas) optaron por esta jornada para compatibilizar el tiempo dedicado al trabajo con el empleado en el cuidado de niños o adultos (enfermos, incapacitados o mayores) y otras obligaciones familiares o personales.

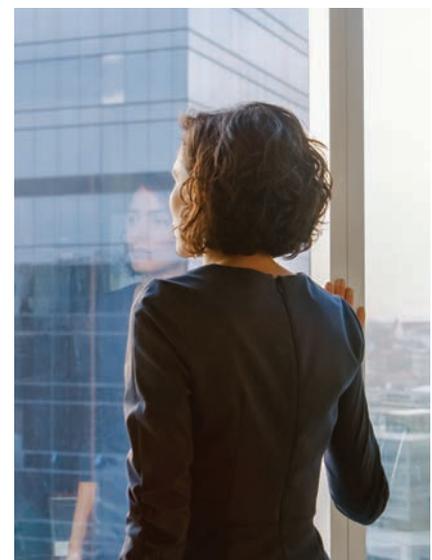


Figura 18. Distribución de los trabajadores según tipo de jornada y sexo (2017)

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

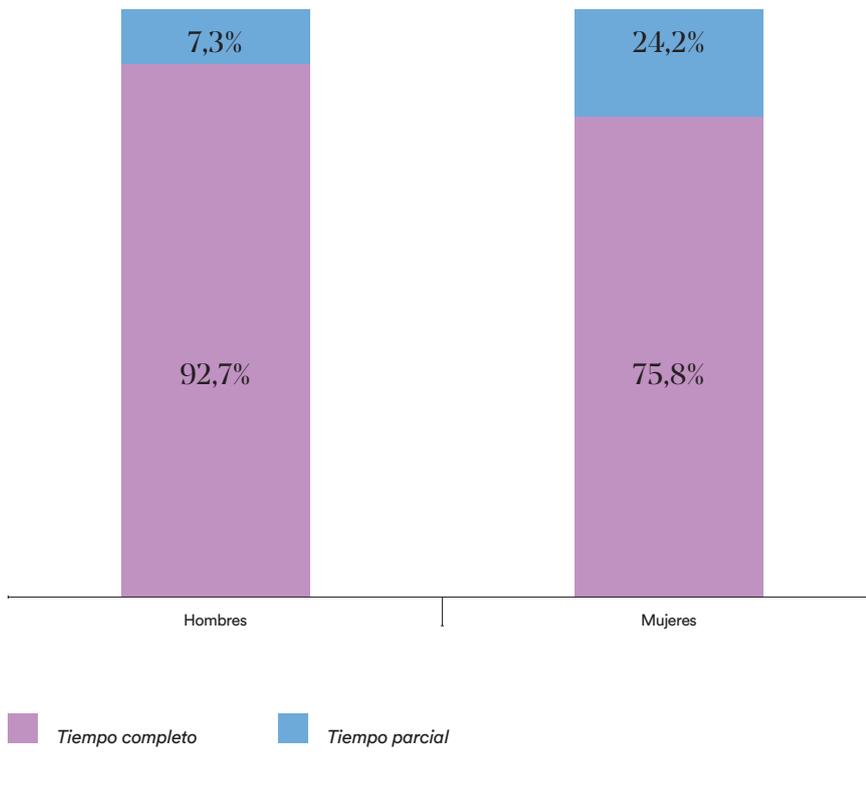
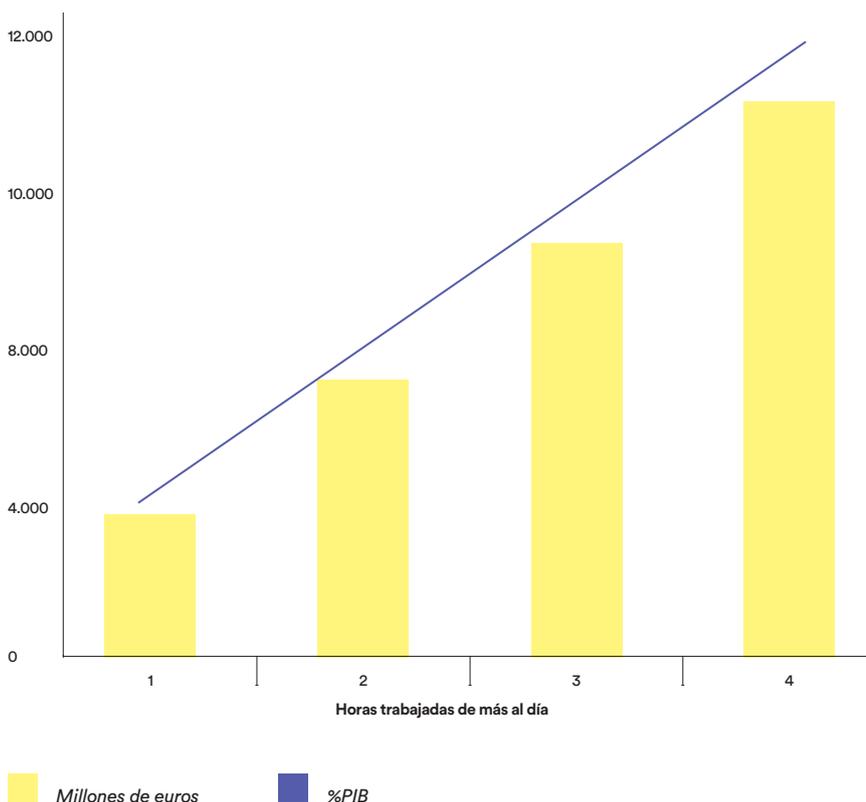


Figura 19. Estimación del VAB que podría generarse si las mujeres trabajadoras a jornada parcial para conciliar ampliasesen su jornada laboral (2017)

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



Desde el punto de vista económico, este hecho supone no aprovechar todo el potencial de estas mujeres trabajadoras²³. **El ejercicio de cuantificación que se expone a continuación trata, precisamente, de calcular ese potencial económico.**

Una hora de trabajo genera un valor añadido que, posteriormente se distribuye, bien a la remuneración de los asalariados²⁴, bien al beneficio empresarial o, lo que se denomina excedente de explotación en la nomenclatura de la Contabilidad Nacional (CN). **Según la Contabilidad Nacional de 2017, cada hora trabajada en 2017 generó un valor añadido, de media, de 31,9 euros.**

Si las 403.200 mujeres que trabajaron a tiempo parcial durante 2017 para dedicarse al hogar y familia hubiesen ampliado su jornada laboral en una hora más al día (en el año 2017, trabajaron una media de 17 horas a la semana), habrían generado cerca de 3.000 millones de euros más (0,3% del PIB), equivalentes a 1,6 veces el importe total de las prestaciones de la Seguridad Social por maternidad y paternidad en el ejercicio 2017²⁵, o dos veces el importe de las prestaciones familiares periódicas por hijo a cargo ejecutadas en 2017²⁶.

Con el incremento de una hora más al día la jornada laboral habría pasado de las 17 horas actuales a las 22 horas, estando todavía por debajo de las 40 horas semanales máximas que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Si estas mujeres llegasen a ampliar hasta 4 horas su jornada laboral diaria (lo que dejaría el cómputo semanal próximo a las 40 horas), podrían llegar a generar cerca de 12.000 millones de euros adicionales para la economía española, lo que supondría un 1,1% del PIB de 2017, equivalente a dos veces el importe de la aportación de las administraciones públicas al Sistema de Atención a la Dependencia (SAAD) en 2017²⁷.

²³ Un estudio reciente de Afi-ASEMPLEO revela que las mujeres son uno de los colectivos más infrautilizados en el mercado de trabajo. Para más información, consultar el siguiente enlace: <https://asempleo.com/wp-content/uploads/2018/09/Bolet%C3%ADn-AML-n%C2%BA-133-Agosto-2018.pdf>

²⁴ La brecha salarial se abordará en la nota de empleo.

²⁵ <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2017/PMA/PMA.pdf>

²⁶ <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2017/PRF/PRF.pdf>

²⁷ XVIII Dictamen del Observatorio de la ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (2018): <https://www.directoreosociales.com/images/dec2018/XVIII%20Dictamen%20baja.pdf>

En consecuencia...



Jornada laboral

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



Jornada a tiempo parcial

En 2017, una de cada cinco mujeres que trabajaron a tiempo parcial (un 4,7% del total de ocupadas) optaron por esta jornada para **compatibilizar el tiempo dedicado al trabajo con el empleado en el cuidado de niños o adultos (enfermos, incapacitados o mayores) y otras obligaciones familiares o personales.**



Dedicación al hogar y familia

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



2.4

Estrategias de beneficio mutuo



La organización del tiempo dedicado al trabajo y a las responsabilidades familiares y del hogar está descompensada.

²⁸ Esta brecha está orientada hacia aquellos hogares constituidos por parejas (con o sin hijos), en los que ambos deben decidir qué tiempo dedicar a trabajo remunerado y a otras responsabilidades del hogar y familia. Según la OCDE (2018) y la última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, la brecha de tiempo dedicada a estas segundas tareas diarias es mayor que la detectada con anterioridad (2 horas y 53 minutos).

²⁹ Según datos de Eurostat, en España cada trabajador dedica en promedio 1.687 horas al año a trabajar, por encima de países como Alemania (1.356), Suecia (1.453) o Francia y Reino Unido (1.514). Un estudio que revela esta realidad, entre otros, puede consultarse en el siguiente enlace: http://horariosenpana.com/images/Libro_AR-HOE_-_JIL_Jornadas_web.pdf

La teoría del crecimiento económico dicta que el progreso económico, entre otros cambios estructurales (como, por ejemplo, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo), trae consigo un desplazamiento de la frontera de posibilidades de producción de una economía. Estos cambios se producen en el largo plazo.

El planteamiento de esta brecha se formula sobre la base de un contexto de organización del trabajo, en el que resulta clave la gestión eficiente del tiempo y el diseño de las estrategias de mutuo beneficio que se exponen a continuación. **La organización del tiempo dedicado al trabajo y a las responsabilidades familiares y del hogar está descompensada** entre los adultos que conforman dichos hogares²⁸. Este hecho no sólo actúa en detrimento de la participación de la mujer en el mercado del trabajo, sino que también **incide negativamente sobre los ingresos de la unidad familiar y el tiempo libre que dispone cada una de las personas que encabezan el hogar**.

En lo que respecta al tiempo dedicado al trabajo remunerado, España se caracteriza por trabajar más horas al año por ocupado que en otros países desarrollados de nuestro entorno, aun cuando ello no lleva

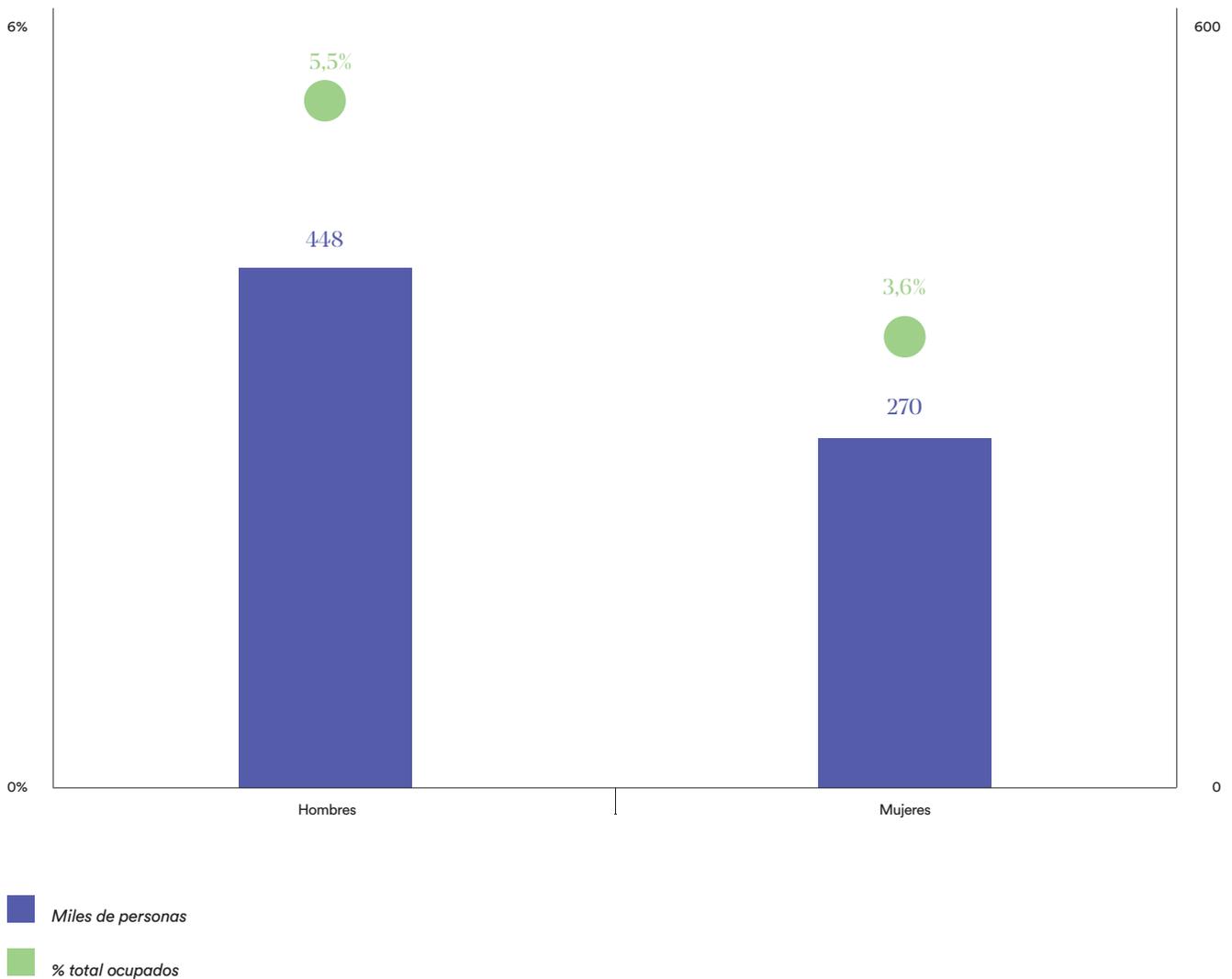
aparejado una mayor productividad por hora trabajada²⁹. Atendiendo a la distribución de este tiempo dedicado al trabajo por sexo, se observa que **la dilatación de las jornadas laborales y el trabajo** en turnos cambiantes, noches, fines de semana recae algo más en los hombres. Sirvan de ejemplo los siguientes datos que revela la Encuesta de Población Activa (EPA, INE).

- **El 5,5% de los hombres ocupados realizaron horas extras en 2017** (448.000 personas), cuando solo lo hicieron un 3,6% de las mujeres ocupadas (270.000 personas). El número de horas extra realizadas apenas varía por sexo, ya que en 2017 los hombres trabajaron 9 horas más a la semana de lo establecido en su contrato, mientras que las mujeres dedicaron al trabajo 8 horas extra a la semana.
- **Los hombres trabajan más por turnos** (por cada mujer ocupada que realiza un turno hay 1,1 hombres ocupados en la misma situación), **por la noche** (por cada mujer que no trabajó por la noche hay 0,9 hombres que no lo hicieron) **y los fines de semana** (por cada mujer que no trabajó un sábado o domingo hay 0,9 hombres que no lo hicieron) que las mujeres.



Figura 20. Ocupados que realizan horas extraordinarias por sexo (miles de personas y % total ocupados, 2017)

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



La realización de horas extraordinarias no sólo supone un sobreesfuerzo, sino que resta tiempo para conciliar.



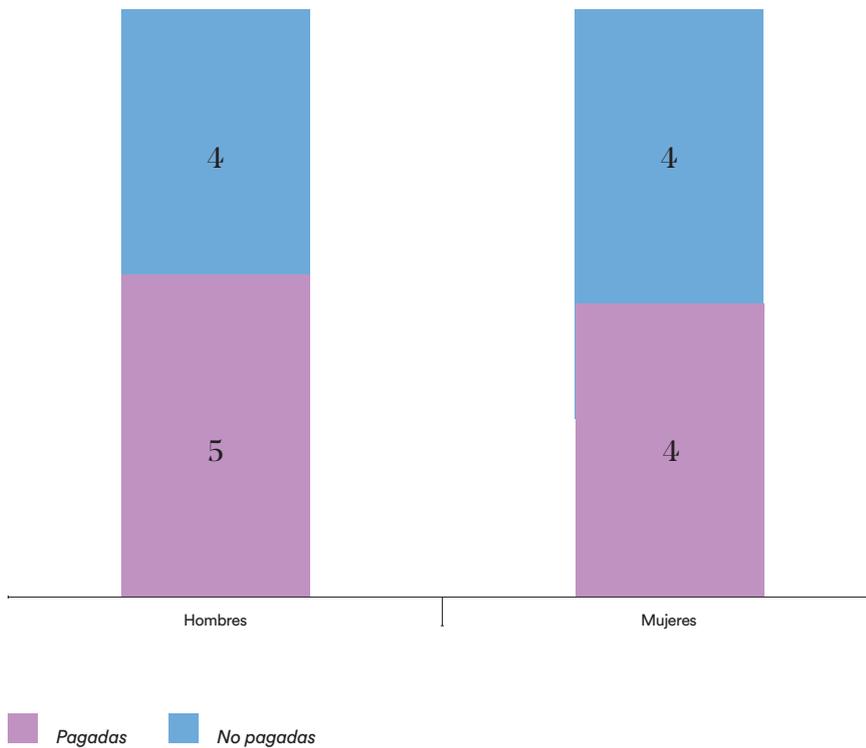
Aun cuando los horarios incómodos suelen llevar aparejada una remuneración mayor que la ordinaria³⁰, la realización de horas extra, en ocasiones, puede no ser reconocida económicamente. Tanto es así que, según la Encuesta de Población Activa (EPA, INE), **solo la mitad de las horas extra realizadas en 2017 se remuneraron, con independencia del sexo del trabajador.** Aun cuando la remuneración por hora trabajada no esté asociada en la práctica a la productividad, la ley de rendimientos decrecientes de la teoría económica es clara en este sentido: la dilatación de la jornada laboral y, por tanto, la extensión del uso del factor humano, genera valores añadidos cada vez más modestos³¹. Por lo tanto, en un mercado eficiente, la remuneración de estas horas extras debería tener un importe unitario cada vez más bajo.

³⁰ Por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores establece (i) que el trabajo nocturno es aquel que se realiza entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, y (ii) que lleva asociada una retribución específica aprobada en negociación colectiva.

³¹ Un estudio que revela esta realidad, entre otros, puede consultarse en el siguiente enlace: <https://academic.oup.com/ej/article-abstract/125/589/2052/5078088>

Figura 21. Número de horas extraordinarias realizadas por sexo según hayan sido remuneradas o no (horas a la semana, 2017)

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



La brecha de género se reduciría significativamente a 2 horas al día, frente a las 3 horas actuales en hogares conformados por una pareja.



Esta constatación invita, cuanto menos, a buscar la forma de optimizar el tiempo dedicado al trabajo entre hombres y mujeres, ya que la implementación de una estrategia de mutuo beneficio acarrearía ventajas para la unidad familiar en su conjunto.

Así, por ejemplo, la liberación de las horas extra trabajadas y no remuneradas permitiría incrementar el tiempo de conciliación, mediante una distribución más efectiva de las responsabilidades familiares. **Las cuatro horas extra trabajadas a la semana y no pagadas suponen 183 horas al cabo de un año por trabajador, con independencia de su sexo.** Si atribuyésemos un valor monetario a estas horas³², se traducirían en **1.878 euros al año por trabajador**. Esta cifra sería equivalente al gasto que realizó en media una persona durante el año 2017 en ocio, cultura y hostelería (alojamiento y restauración)³³.

Si parte del tiempo disponible resultante de la reducción de la realización de horas extras por parte de la población masculina, fuese empleado en las responsabilidades en el hogar y en la familia se generaría una distribución más equitativa de estas últimas actividades. **La brecha de género se reduciría significativamente a 2 horas al día, frente a las 3 horas actuales en hogares conformados por una pareja.**

³² Se ha tomado como referencia 10,28 euros / hora, que es el coste laboral por hora trabajada en actividades económicas que ofrecen servicios relacionados con las tareas domésticas y el cuidado de familiares, tal y como se hizo con anterioridad en la brecha de cuidados.

³³ Según la Encuesta de Presupuestos Familiares del INE correspondiente al año 2017. Para más información, consultar el siguiente enlace: <http://www.ine.es/infografias/gastosepf/desktop/gastos.html?t=1&lang=es>

En consecuencia...



Organización del tiempo

La organización del tiempo dedicado al trabajo y a las corresponsabilidades familiares y del hogar está descompensada entre los adultos que conforman dichos hogares, por condición de género. Este hecho no sólo actúa en detrimento de la participación de la mujer en el mercado del trabajo, sino que también incide negativamente sobre los ingresos de la unidad familiar.



Horas trabajadas

España es uno de los países europeos donde más horas se trabaja y, no por ello, la productividad laboral por hora es mayor. La dilatación de las jornadas laborales recae más en los hombres y no siempre lleva aparejada una mayor remuneración. La mitad de las horas extra trabajadas durante 2017 no fueron remuneradas.



Horas extra

La liberación de las horas extra trabajadas y no remuneradas permitiría incrementar el tiempo de conciliación de los hombres. Las cuatro horas extra trabajadas a la semana y no pagadas, con independencia del sexo del trabajador, suponen 183 horas al cabo de un año o, lo que es lo mismo, 1.878 euros al año por trabajador, una cifra similar al gasto anual que realiza una persona en ocio, cultura y hostelería (alojamiento y restauración).

Tiempo disponible

Si parte del tiempo disponible resultante de la reducción de la realización de horas extras por parte de la población masculina, fuese empleado en las responsabilidades en el hogar y en la familia se generaría una distribución más equitativa de estas últimas actividades. La brecha de género se reduciría significativamente a 2 horas al día, frente a las 3 horas actuales en hogares conformados por una pareja.



2.5

Potencial del talento femenino



Los principales motivos aludidos por las mujeres para haber tenido menos hijos de los deseados, especialmente desde los 35 años, son laborales o de conciliación y las económicas.

³⁴ Es más, apenas una de cada 10 mujeres mayores de 30 años no desea tener hijos, el mismo porcentaje de hombres.

³⁵ La Encuesta de Fecundidad de 2018 continúa con la serie de encuestas de este tipo realizadas en 1977, 1985 y 1999. Disponible avance de resultados: https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf. Los resultados detallados definitivos se publicarán en abril de 2019.

Hombres y mujeres comparten un ciclo de vida idéntico: nacemos, crecemos, nos reproducimos y morimos. **El momento de la reproducción se ha ido retrasando en el tiempo según ha ido avanzando el progreso económico.** La edad media a la que las mujeres tienen su primer hijo es de 30,9 años en 2017, cuando era de 24,8 años en 1977.

La edad a la que los hombres tienen su primer hijo no se sabía (porque no se preguntaba) hasta la última Encuesta de Fecundidad del INE publicada en el año 2018. Por lo tanto, no podemos conocer cómo ha ido cambiando a lo largo del tiempo en el caso de los hombres. Es a partir de 2018 cuando comienza el interés por conocer el comportamiento familiar y reproductivo de los hombres, el impacto en la fecundidad de sus trayectorias y aspiraciones laborales y familiares. Gracias a esta estadística sabemos que **hombres y mujeres desean tener hijos por igual** (el 83,9% y el 87,8% de los que tienen entre 18 y 55 años, respectivamente) **y que desean tener la misma cantidad de hijos**³⁴. El número de hijos deseado, para tres de cada cuatro mujeres, es de al menos dos, prácticamente el mismo número que desean los hombres.

Sin embargo, el número de hijos que finalmente nacen ha ido reduciéndose desde los 2,65 hijos por mujer en 1977 hasta los 1,31 hijos por mujer en

2017. Por otro lado, según la Encuesta de Fecundidad 2018 del INE³⁵, una de cada cinco mujeres de hasta 55 años han tenido menos hijos de los deseados y la mitad de las mujeres de 45 años que no tienen hijos, hubiera querido tenerlos. **Los principales motivos aludidos por las mujeres para haber tenido menos hijos de los deseados, especialmente a partir de los 35 años, son laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral y las económicas.**

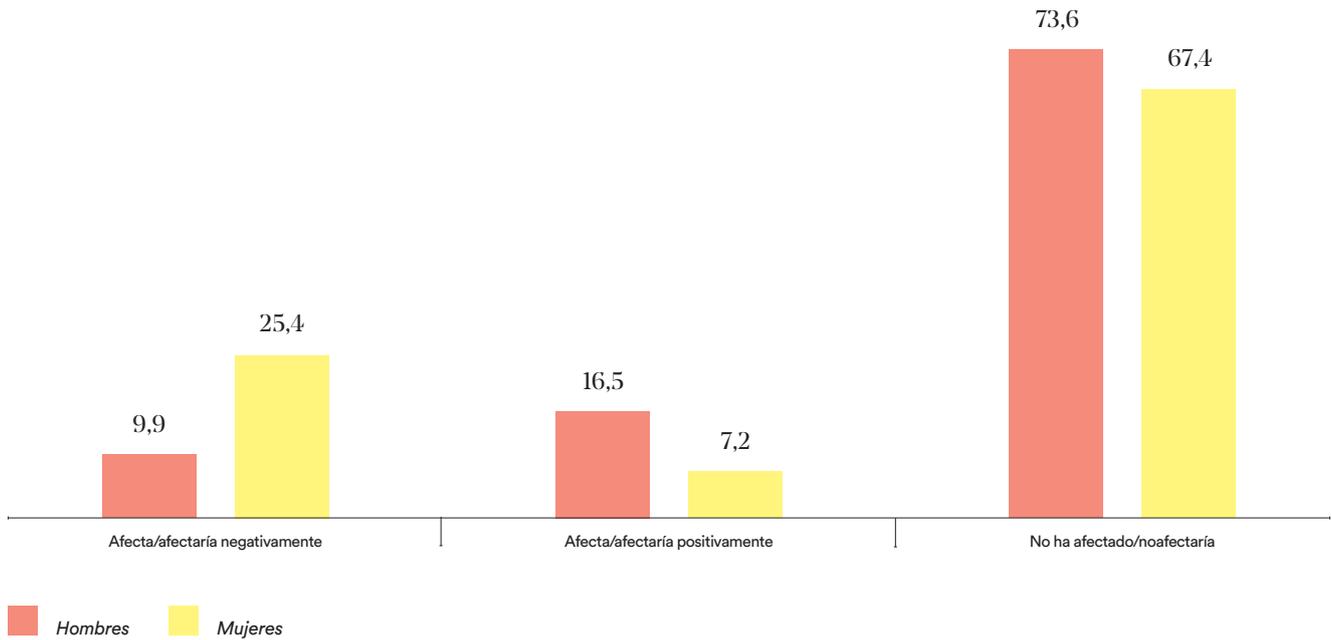
Muestra de ello es la reducción de la tasa de fecundidad a lo largo de las últimas décadas y que, tal y como se manifestó en el primer informe de **ClosinGap**, ha afectado a la evolución demográfica española, con las consecuencias que ello acarrea en términos de equilibrio generacional y de costes económicos para el sistema. De hecho, en términos de PIB total el crecimiento al que hemos renunciado por una menor tasa de natalidad suponen **31.003 millones de euros** (un 2,8% del PIB observado en 2016).

En este sentido, es destacable que **las mujeres perciben que tener hijos afecta más negativamente a sus carreras laborales que a los hombres.** Esta percepción es muy superior entre las mujeres ocupadas, en una proporción de 2,6 mujeres por cada hombre ocupado.



Figura 22. Ocupados según les ha afectado o creen que les afectaría la maternidad/paternidad a su trayectoria profesional, según sexo (% 2010)

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010)



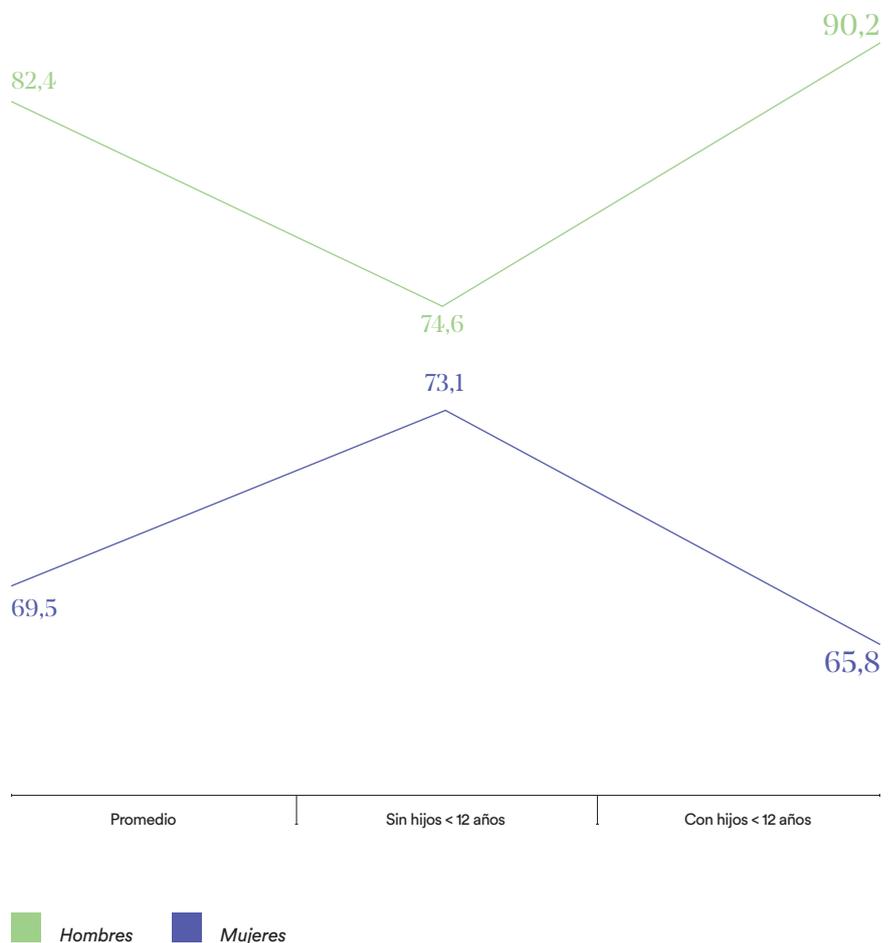
Uno de los efectos más negativos tiene que ver con la participación de la mujer en el mercado de trabajo, que no solo no se evidencia en el caso de los hombres sino que parece tener un efecto contrario (esto es, positivo). La tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre los 25 y los 49 años es idéntica entre géneros cuando no tienen hijos (en el entorno del 74% en 2017). Sin embargo, la brecha se evidencia con intensidad en el momento de tener hijos alcanzando cerca de 25 puntos: mientras que un 65,8% de las mujeres en edad de trabajar y con hijos menores de 12 años tienen un empleo, en el caso de los hombres dicho porcentaje alcanza el 90,2%.

Algo similar ocurre con el efecto de solicitar un permiso por el nacimiento de un hijo y una excedencia por el cuidado de hijos/as y familiares.

En el primer caso, no sólo es abrumadora la opinión de los encuestados por el CIS respecto a quién debe cogerse la baja por nacimiento de hijos, sino que además las mujeres son las que efectivamente asumen esta responsabilidad. Según la Encuesta de Población Activa (EPA, INE), dentro de la franja de edad que gira en torno a la edad media de nacimiento del primer hijo (25-

Figura 23. Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos/sin hijos (2017)

Afi a partir de Encuesta de Población Activa (INE, 2017)



34 años), un 8,4% de las mujeres ocupadas estuvo de baja en 2017 con motivo del nacimiento de su hijo (149.000 mujeres), frente al 1,1% de los hombres ocupados con la misma edad (21.000 hombres)³⁶.

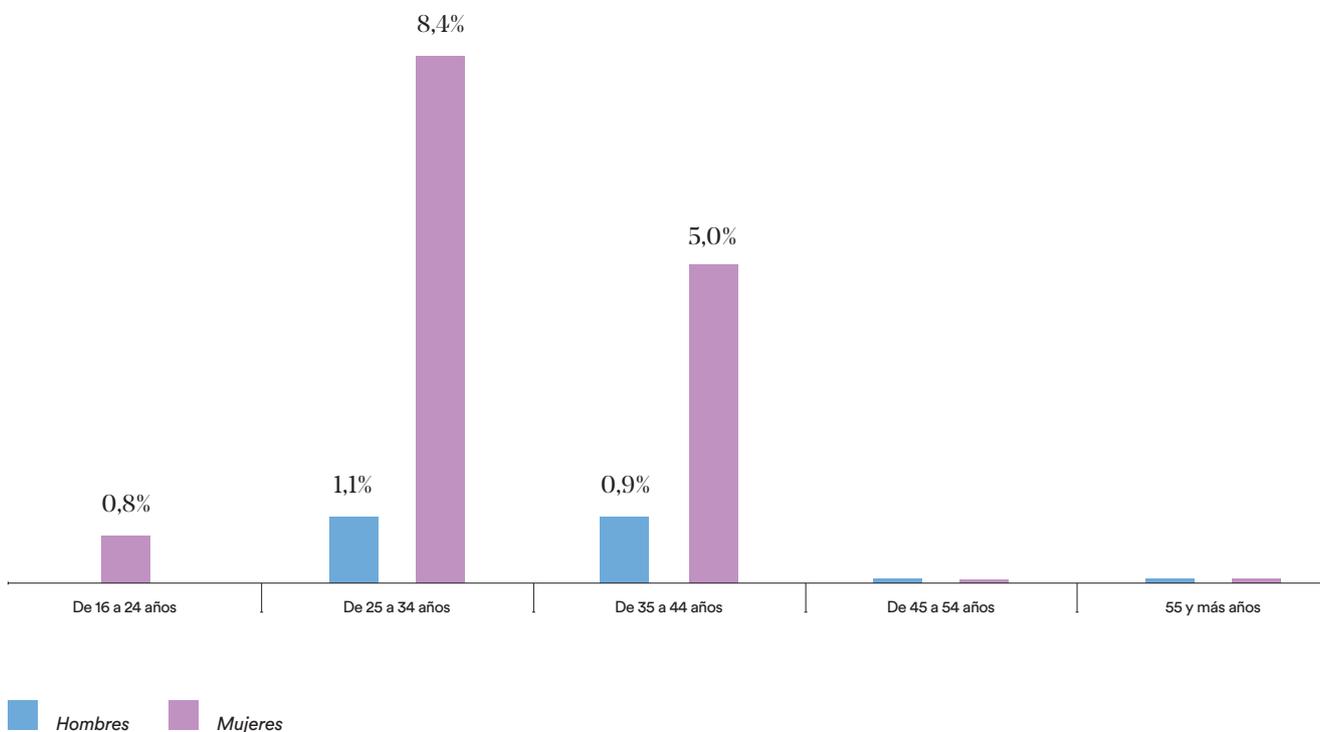
En el segundo caso, la brecha de género es, si cabe, más llamativa: por cada hombre que pidió excedencia para el cuidado de su hijo o de familiares en el año 2017, había 9 mujeres que se encontraban en esta situación.

No cabe duda, por tanto, que este hito vital supone una interrupción de la carrera laboral de las mujeres, lo que incide en la forma en la que participan en el mercado de trabajo una vez finalizado este periodo temporal en muy diversos ámbitos: remuneración, probabilidad de reincorporación, probabilidad de ascenso profesional³⁷, techo de cristal³⁸, etc.



Figura 24. Porcentaje de ocupados que tuvieron permiso por nacimiento de un hijo, por sexo y edad (% sobre el total de ocupados de cada grupo de edad, 2017)

Fuente: Afi, a partir de Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010)



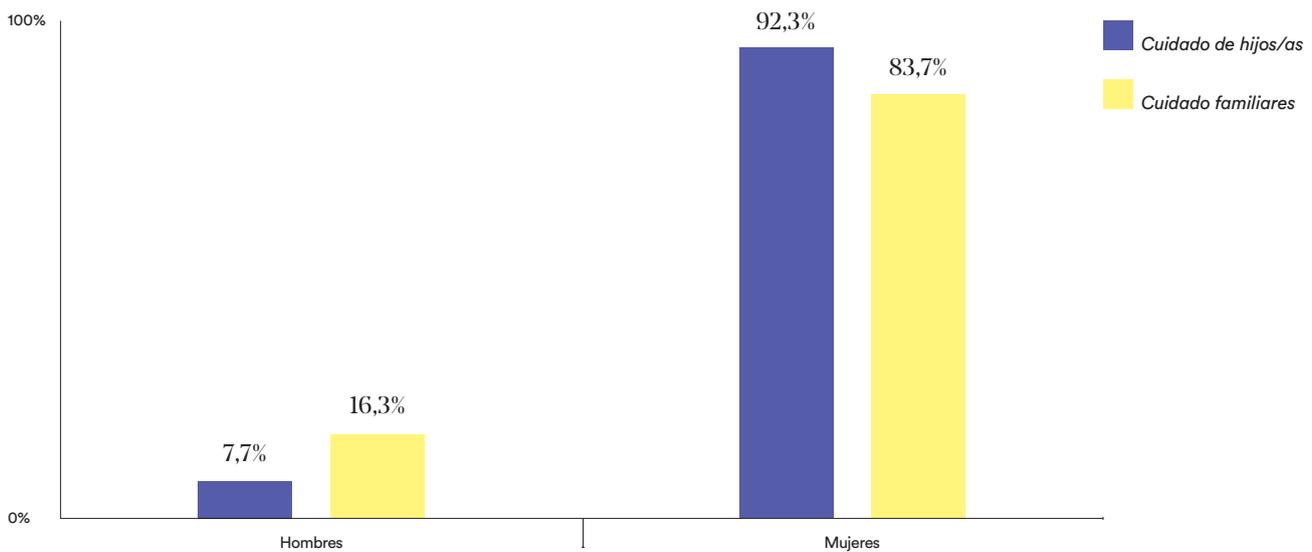
³⁶ Los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA, INE) permiten detectar si una persona ocupada ha estado ausente de su puesto de trabajo con motivo del nacimiento de su hijo. En el caso de los hombres, esta estadística no permite distinguir entre el periodo establecido por el permiso por paternidad y aquel que hayan podido disfrutar con motivo de la cesión que haya podido realizar la mujer.

³⁷ Un análisis de la probabilidad de ascenso profesional desarrollado por Afi-ASEMPLEO revela que las mujeres progresan en sus carreras laborales con menor probabilidad que los hombres. Para más información, consultar el siguiente enlace: <https://asempleo.com/wp-content/uploads/2019/01/Bolet%C3%ADn-AML-n%C2%BA-136-Noviembre-2018.pdf>

³⁸ La brecha de género en la ocupación de puestos de responsabilidad (directores y gerentes) crece a partir de los 35 años según un estudio de Afi-ASEMPLEO, que puede consultarse en el siguiente enlace: https://asempleo.com/wp-content/uploads/boletines/pdf/Boletin_AMLn83_Junio14.pdf

Figura 25. Distribución de las excedencias por cuidados de hijos/as y familiares por sexo (% , 2017)

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



Siendo consciente de esta realidad, el Gobierno de España, con independencia de su ideología política, ya ha acometido o diseñado reformas normativas dirigidas a mitigar parte de los efectos negativos que supone la maternidad sobre la carrera laboral de las mujeres. Aunque todavía es pronto para evaluar el impacto que ha tenido el alargamiento de la baja de paternidad a 28 días que entró en vigor a principios del año 2017, los primeros estudios parecen constatar un impacto positivo sobre las mujeres trabajadoras³⁹ (González, 2019). Distintas iniciativas legislativas han propuesto ya ampliar a 8 semanas la duración de la baja por paternidad.

Tabla 1. Evolución de la duración de los permisos de paternidad y maternidad de acuerdo a normativa.

Fuente: Afi, a partir de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

	Padres	Madres
Antes de marzo de 2007	2 días	6 semanas obligatorias, 10 semanas transferibles voluntarias
Después de marzo de 2007	13 días intransferibles	6 semanas obligatorias, 10 semanas transferibles voluntarias
A partir de enero de 2017	28 días	6 semanas obligatorias, 10 semanas transferibles voluntarias



Con el doble objetivo de que “las mujeres puedan realizar su potencial y de que todos los hombres puedan asumir responsabilidades en el cuidado de los familiares”, según la comisaria europea de Trabajo y Asuntos Sociales, Marianne Thyssen, las instituciones comunitarias –Comisión, Consejo y Parlamento– están diseñando también medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y una mejor conciliación entre hombres y mujeres.

Esta brecha se centra en cuantificar el impacto económico que, a día de hoy, existe en el momento del retorno al mercado de trabajo de estas mujeres y, en particular, en cuantificar la desconexión de las mismas.

³⁹ Los primeros estudios sobre el impacto que ha ejercido esta política pública, pueden consultarse en el siguiente enlace: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272718302299?dgcid=author>

En el momento de la finalización de la baja por maternidad o excedencia en el cuidado de familiares, las mujeres se enfrentan a una situación compleja en la que, en ocasiones, bien por la obsolescencia de sus habilidades o conocimiento profesionales bien por el rol que la sociedad les impone, o bien por las tareas que pasarían a desempeñar en los puestos de trabajo que les ofrecen, deciden abandonar el mercado de trabajo o reducir el tiempo dedicado al mismo aceptando puestos con jornadas laborales más reducidas (parcialidad).

Según los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA, INE) y en media trimestral durante el año 2017, de las mujeres ocupadas que se encontraban de baja o excedencia para atender a familiares recién nacidos o menores de edad:

- Un 5,0% optó por abandonar el mercado de trabajo una vez finalizado dicho permiso para dedicarse al cuidado de hijos y hogar (alrededor de 4.000 mujeres al trimestre). Desde el punto de vista económico, esta transición laboral supone una pérdida total de este recurso, al menos, hasta que la mujer trabajadora decida retornar al mercado laboral.
- Un 3,3% estaba contratada a tiempo completo y, una vez finalizado dicho permiso, pasó a trabajar a tiempo parcial (cerca de 3.000 mujeres al trimestre). En este sentido, el mercado de trabajo, como se comentaba en la brecha anterior, estaría infrautilizando un recurso disponible, ya que muy probablemente estas mujeres se decanten por dicha jornada laboral para poder conciliar con su vida personal y familiar.

El abandono, total o parcial de la participación en el mercado laboral de estas trabajadoras supone un importante coste de oportunidad a nivel individual y para el conjunto de la sociedad.



El coste de oportunidad cuando se produce una renuncia total o parcial de las mujeres a participar en el mercado laboral asciende a 1.280 millones de euros en el año 2017.



- Si cada trimestre abandonan el mercado laboral de media, unas 4.000 mujeres trabajadoras para dedicarse completamente a las labores del hogar y cuidados familiares, al año abandonarían el mercado de trabajo unas 16.000 personas. Considerando que el número máximo de horas trabajadas al año son 1.826 horas por mujer trabajadora, la economía española estaría asumiendo un coste de oportunidad de 30,3 millones de horas no trabajadas suponiendo que el mercado no las sustituye. A una productividad media de 31,9 euros / hora, este coste de oportunidad en unidades monetarias sería equivalente a **967 millones de euros (0,09% del PIB de 2017)**.
- Si cada trimestre hay, en media, cerca de 3.000 mujeres que reducen su jornada laboral a la mitad con motivo de poder conciliar con su vida familiar una vez finaliza su baja por maternidad o excedencia para el cuidado de familiares, el número de horas que dejan de trabajarse al año se eleva hasta los 9,8 millones. En términos monetarios, el coste de oportunidad que asume la economía española es de **313 millones de euros (0,03% del PIB)**.

En definitiva, el coste de oportunidad que asume la economía española cuando se produce una renuncia total o parcial de estas mujeres a participar en el mercado laboral asciende a **1.280 millones de euros en el año 2017 (0,12% del PIB)**, equivalente a la mitad del importe destinado en los Presupuestos Generales del Estado del año 2017 al conjunto de prestaciones vinculadas a la cesación temporal en el trabajo por nacimiento de hijo, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

Tabla 2. Estimación del coste de oportunidad del abandono total o parcial del mercado laboral de mujeres ocupadas tras la baja por el nacimiento de hijo o la excedencia del cuidado de familiares (2017)

Fuente: Afi, a partir de microdatos EPA (INE), CN (INE)

	Personas		Horas no trabajadas al año			Productividad	Coste oportunidad	
	Trimestre	Año	Por trabajador	Horas trabajadas a la semana	Total	Euros/hora	Mill. euros	% PIB
Ocupadas ---> inactivas (labores del hogar)	4.149	16.597	1.826	35	30.305.666	31,9	967	6,9%
Ocupadas tiempo completo --> ocupadas tiempo parcial	2.686	10.745	913	18	9.810.212	31,9	313	4,1%
Total	6.835	27.342			40.115.878	-	1.280	1,6%

Este coste es mayor entre las mujeres con educación superior (han completado algún programa universitario) que optan por esta alternativa, ya que el coste de oportunidad que asume la economía y sociedad española es, si cabe, mayor⁴⁰. Esto es así, básicamente, porque se presume una mayor aportación a la generación de valor de estas trabajadoras que de aquellas otras que no han completado un nivel educativo superior.

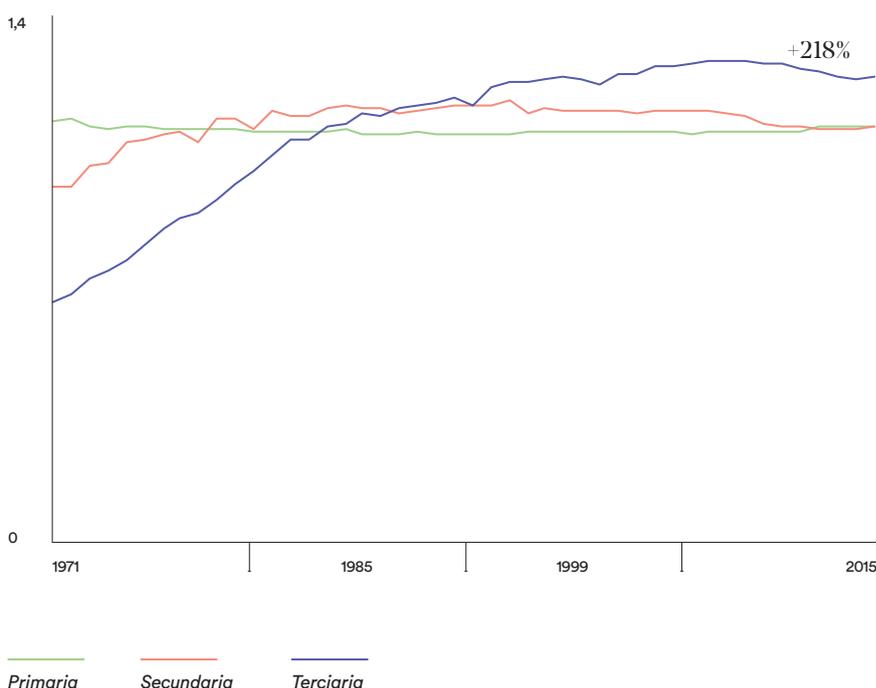


En este sentido, hay que tener en cuenta que si esta brecha no se corrige, **este coste de oportunidad puede crecer, ya que el nivel educativo de las mujeres es también cada vez mayor**. El número de inscripciones de mujeres en educación universitaria ha aumentado un 218% desde 1971 en acumulado hasta 2016. De hecho, la presencia femenina en la educación universitaria es ahora mayor a la masculina (54,1% matriculadas y 58,0% egresadas mujeres en el Sistema Universitario, curso 2014-2015).



Figura 26. Proporción de inscripciones de mujeres con respecto a hombres en los diferentes niveles de educación (número de veces M/H, 1971-2016)

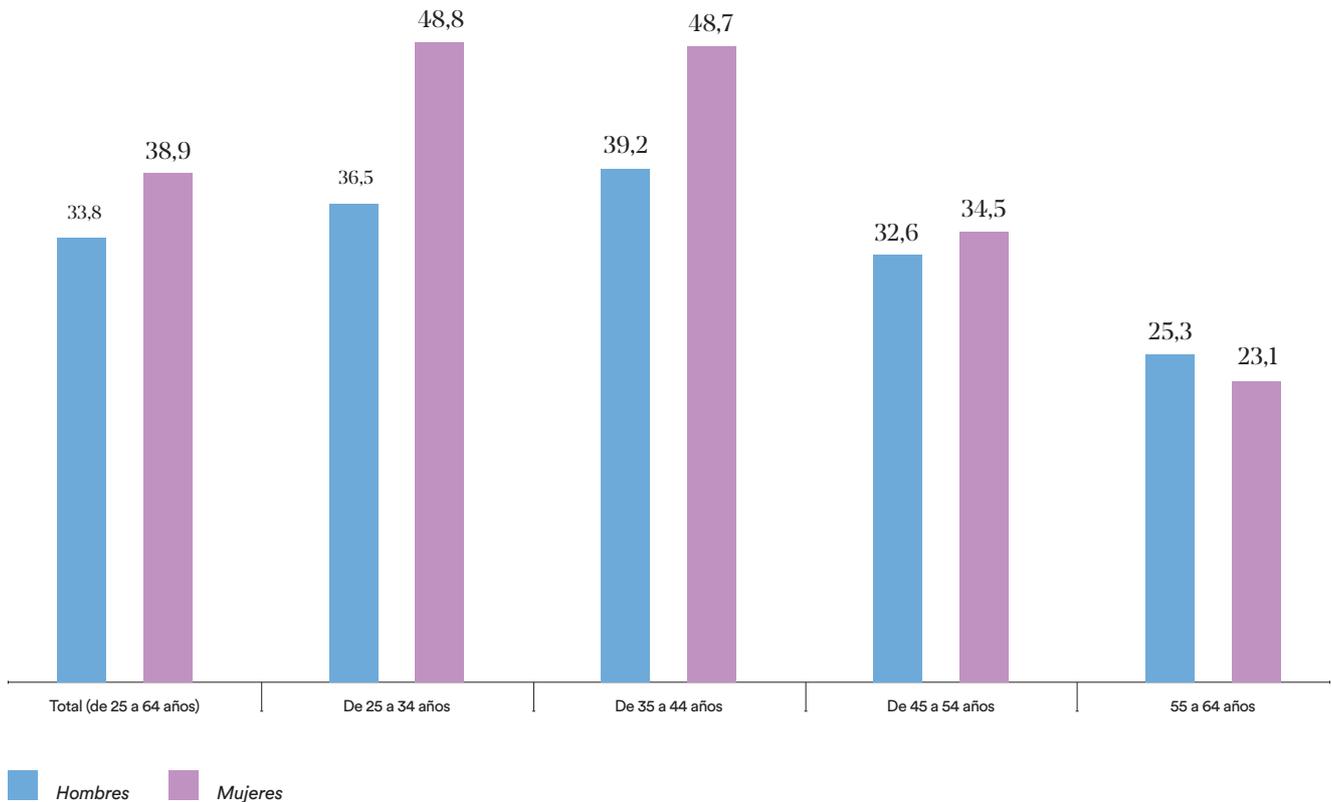
Fuente: Afi, a partir de Banco Mundial



⁴⁰ El número de características que debe reunir este flujo hace que la muestra pierda representatividad, por lo que se opta por no cuantificar este fenómeno.

Figura 27. Nivel de formación en educación superior (incluye doctorado) de la población adulta por sexos y grupos de edad (CNED-2000) (% total, 2017)

Fuente: Afi, a partir de Nivel de formación de la población adulta (de 25 a 64 años) (INE)



El coste de la economía española de este abandono total o parcial del mercado laboral podría ser visto también desde el punto de vista del coste de la inversión en educación universitaria de estas mujeres, ya que la interrupción de sus carreras profesionales supone un límite a la capacidad de retorno de dicha inversión del sistema.

Según el Ministerio de Educación y Formación Profesional, las Universidades públicas presenciales invierten de media 9.611 euros por cada alumno por curso académico⁴¹. Si consideramos una duración de los grados universitarios de 4 años, el coste que supone la inversión universitaria por cada alumno egresado ascendería a 38.444 euros. Según la Encuesta de Fecundidad del INE de 2018, el 46,2% de las mujeres que tienen hijos han completado educación superior. Si aplicásemos este mismo porcentaje al flujo de mujeres que abandona la actividad para dedicarse a las labores del hogar⁴² en 2017, la economía española estaría asumiendo un coste de 136 millones de euros cada año (0,9% del total del gasto universitario del curso académico 2014/15⁴³).

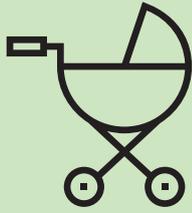


⁴¹ Para más información, consultar el siguiente enlace: <http://www.educacionyfp.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf>

⁴² Se adopta la hipótesis de que estas personas no retornan al mercado de trabajo.

⁴³ Último dato disponible en el momento de realización de este estudio.

En consecuencia...



Tener hijos

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



Responsabilidad compartida

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



Salida del mercado laboral

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

Educación

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



03

Conclusiones



ClosinGap ha analizado en el presente informe la **desigual disponibilidad y uso del tiempo de mujeres y hombres en España asociada a roles de género Y, convenciones sociales** que se producen en los dos principales espacios en los que las personas desarrollan gran parte de su vida personal (hogar) y laboral (trabajo) y que se producen en momentos clave del ciclo vital de las personas.

Los horarios son un elemento estructural que condiciona a todos, hombres y mujeres, pero por los roles asignados o desempeñados, las mujeres se encuentran más condicionadas que los hombres por recaer mayoritariamente en ellas la gestión del conflicto de horarios.

La responsabilidad y ejecución de las tareas de cuidados (hijos y hogar) son, con mucha diferencia, las que reciben una atención y dedicación de tiempo desigual entre hombres y mujeres. Estas tareas son, además de no remuneradas, muy poco valoradas por la sociedad en su conjunto, y escasamente reconocidas.

Además de la invisibilidad de una de las dos jornadas que desempeñan las mujeres en su día a día, tiene efectos en su desempeño y desarrollo profesional por la precariedad a la que se ve abocada en términos de elección de la jornada laboral.

La renuncia a una mayor productividad y a un mejor aprovechamiento global del talento es evidente: a pesar de que la cualificación es mayor en mujeres que en hombres, ellas disponen de menos tiempo para progresar laboralmente por las renunciaciones asociadas a la familia a cuyo cuidado dedican en promedio, las ocupadas, 4.418 millones de horas al año. Y la familia es un “bien” deseado prácticamente por igual tanto por hombres como por mujeres, además de ser condición necesaria para garantizar la salud demográfica y la sostenibilidad generacional de un país.



Horarios y conciliación

La **jornada partida** supone, en términos de conciliación, una hora menos de tiempo disponible cada día laborable para el 40% de los ocupados que se desempeñan laboralmente con este horario, con la pérdida de disfrute de **1.706 millones de horas de tiempo libre al año**. Su reconsideración permitiría, además, adelantar el momento de la salida del puesto de trabajo en una hora sin comprometer el número de horas trabajadas, y poderla destinar a la dimensión personal y a una mejor conciliación.

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



44 La brecha de género es mayor en el caso de hogares constituidos por parejas (con o sin hijos), ya que la diferencia de tiempo se eleva hasta las 3 horas más al día.



La doble jornada de la mujer

La **concepción social del rol de la mujer como cuidadora de familiares y realización de tareas domésticas condiciona la distribución de su tiempo**. Las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas a las que las mujeres dedican en promedio más tiempo que los hombres de forma muy diferencial. Las mujeres dedican aproximadamente 2 horas más al día que los hombres a estas tareas⁴⁴, mientras que ellos dedican más tiempo al trabajo remunerado, concretamente 1 hora y 12 minutos más que ellas.

Así, se observa que **los hombres dedican 37,5 millones de horas al día a las tareas del hogar, frente a los 87 millones de horas dedicados por las mujeres**. De eliminarse esta desigualdad, el colectivo de las mujeres dispondría de **49,5 millones de horas más al día**.

Si se multiplica el número de horas dedicadas al hogar y familia por el coste bruto de externalización de estos servicios (el salario/hora de un cuidador de adultos mayores sería de 11,49€/h, el de un cuidador de niños sería de 10,34€/h y el de un trabajador de servicios domésticos sería de 9,01€/h.), se obtiene el valor de la **brecha de género que supone que las mujeres dediquen más tiempo a estas tareas que los hombres, superior a los 100.000 millones de euros, lo que representa el 8,9% del PIB de 2017**. Casi el 90% de esta brecha tiene que ver con las tareas domésticas.

Tanto en lo que respecta a la **recaudación de tributos (generalmente, IRPF)**, como a las cotizaciones sociales que se desprenderían de estos trabajos, las administraciones públicas ingresarían una cantidad próxima a los **39.659 millones**.



Elección de la jornada laboral

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

Una parte de las mujeres que trabaja a tiempo parcial lo hace de forma involuntaria, ya que estas mujeres desearían trabajar más horas a la semana. Por otro lado, una de cada cinco mujeres que trabajaron a tiempo parcial (un 4,7% del total de ocupadas) optó por esta jornada para dedicarse a los cuidados de niños o adultos (enfermos, dependientes o mayores) y otras obligaciones familiares o personales.

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



Estrategias de beneficio mutuo

La organización del tiempo dedicado al trabajo y a las responsabilidades familiares y del hogar está descompensada entre los adultos que conforman dichos hogares, por condición de género. Este hecho no sólo actúa en detrimento de la participación de la mujer en el mercado del trabajo, sino que también incide negativamente sobre los ingresos de la unidad familiar.

España es uno de los países europeos donde más horas se trabaja y, no por ello, la productividad laboral por hora es mayor. La dilatación de las jornadas laborales recae en los hombres (1,6 veces más hombres que mujeres) y no siempre lleva aparejada una mayor remuneración. La mitad de las horas extra trabajadas durante 2017 no fueron remuneradas. La liberación de las horas extra trabajadas y no remuneradas permitiría incrementar el tiempo de conciliación de los hombres. Las cuatro horas extra trabajadas a la semana y no pagadas suponen 183 horas al cabo de un año para cualquier tipo de trabajador, con independencia de su sexo. Esta cifra equivaldría a 1.878 euros al año por trabajador, siendo similar al gasto anual que realiza una persona en ocio, cultura y hostelería (alojamiento y restauración).

Si parte del tiempo disponible resultante de la reducción de la realización de horas extras por parte de la población masculina, fuese empleado en las responsabilidades en el hogar y en la familia se generaría una distribución más equitativa de estas últimas responsabilidades, permitiendo reducir la brecha de género en conciliación a 2 horas al día en hogares en los que los dos miembros de la pareja trabajan.



Desaprovechamiento del talento femenino

Hombres y mujeres desean tener hijos por igual y en la misma cantidad, pero al final tienen menos de los deseados o no llegan a tenerlos aludiendo problemas de conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros.

Aun cuando se trata de una responsabilidad compartida, las mujeres perciben que tener hijos afecta más negativamente a sus carreras laborales que a los hombres. Muestra de ello es que su tasa de empleo se reduce a partir de la edad a la que se tiene el primer hijo, además de que son las que optan, generalmente, por cogerse un permiso por el nacimiento de hijos y excedencias para el cuidado de familiares.

Terminados dichos permisos o excedencias, un 8,3% de estas mujeres trabajadoras (cerca de 7.000 personas) abandona total o parcialmente (4.000 y 3.000 personas, respectivamente) el mercado de trabajo cada trimestre. Este abandono total o parcial del mercado laboral de estas mujeres trabajadoras implica la no realización de unos 40 millones de horas trabajadas al año, que a una generación de valor añadido de 31,9 euros por hora trabajada, supondría dejar de generar unos 1.280 millones de euros, lo que representa el 0,12% del PIB de 2017.

Como un 46,2% de las mujeres que tienen hijos han completado educación superior, si esta misma proporción se observase entre aquellas que abandonan la actividad para dedicarse a las labores del hogar (4.000 personas cada trimestre), la economía española estaría asumiendo también un coste de 136 millones de euros cada año en términos de inversión universitaria no recuperada (0,9% del total del gasto universitario del curso académico 2014/15).

Coste de oportunidad

	Ámbito personal y familiar	Conjunto de la economía y sociedad	Presupuestos públicos
Horarios incompatibles con la conciliación	<p>Conflicto diario: horas de entrada y salida de centros de educación obligatoria</p> <p>Conflicto: 35 días laborables no lectivos (14% del total de días laborales al año)</p>	<p>Distorsión en la necesaria armonización en el seno de Europa.</p>	
	Retraso en horario de inicio y término de todas las actividades de la vida diaria por ser el trabajo la actividad central		
	1.706 millones de horas de tiempo libre no disfrutadas		
La doble jornada de la mujer	<p>49,5 millones de horas al día de sobreesfuerzo y dedicación de la mujer a cuidados de hijos y tareas del hogar.</p>	<p>Valor económico del exceso de trabajo no remunerado: 103.577 M € / año (8,9% PIB 2017)</p>	<p>39.659 M € /año IRPF y cotizaciones S.S (15,2% total recaudación)</p>
	Dificultad de provisión por el mercado (sector privado o sector público): servicios considerados "caros".		
Elección de la jornada laboral	<p>3,3 millones de mujeres en edad de trabajar catalogadas como inactivas por atender a hijos y hogar.</p> <p>7,5 millones de hombres y 4,7 millones de mujeres ocupadas trabajan a jornada partida.</p> <p>1,6 millones de mujeres y 0,5 millones de hombres ocupados trabajan a tiempo parcial.</p>	<p>403.000 mujeres desearían trabajar + horas al día.</p> <p>Valor 1 h. no trabajada /día: 3.000 M € (0,3% PIB).</p> <p>Valor 4 h no trabajadas /día: 12.000 M € (1,1% PIB).</p>	
Estrategias de beneficio mutuo	<p>↓ a 2 h./día el desigual reparto del cuidado de hijos y tareas del hogar entre H y M que viven en pareja.</p>	<p>1.878 € /año por trabajador: valor de horas extras no pagadas (4 horas a la semana)</p>	
Potencialidad del talento femenino	<p>28.000 M abandonan o reducen su participación en el mercado laboral cada año por dedicación a cuidados y hogar.</p>	<p>Salud demográfica: 31.000 M€ (2,8% PIB) (ver nota ClosinGap Salud)</p> <p>Abandono, reducción de participación de M en mercado laboral equivale a 1.280 M€ (0,12% PIB)</p>	<p>El abandono total del mercado laboral de estas mujeres trabajadoras asciende a 136 millones de euros en términos de "rentabilidad" del gasto universitario (0,9% del total anual)</p>

Estimación cuantitativa

Estimación cualitativa

Fuente: Afi

04

Reflexiones finales



El análisis realizado evidencia el coste de oportunidad que para el conjunto de la sociedad española impone la actual brecha de género en conciliación.



Un coste que supone, en definitiva, una renuncia a alcanzar mayores cotas de bienestar, crecimiento económico y aprovechamiento del talento para todos y todas. Darle la vuelta a este escenario hoy vigente y transformar las renunciaciones y costes en oportunidades y beneficios no solo es una tarea posible, sino que es a todas luces urgente.

Conciliar significa equilibrar y compatibilizar distintas actividades de la vida diaria. Muchas de ellas son responsabilidades irrenunciables (cuidados de familia y hogar) o necesarias para la supervivencia (trabajo), por señalar las dos que más tiempo ocupan en el día a día de las personas adultas.

El factor tiempo, y cómo nuestra sociedad está organizada en función de este condicionante estructural y común, es un elemento básico en la receta de soluciones en la búsqueda de una mayor y mejor conciliación. Otro elemento básico es el actual reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres: las relacionadas con los cuidados están hoy socialmente asignadas de forma muy desigual y desequilibrada, tal como muestra la evidencia presentada en este informe.

Un mayor equilibrio es posible. Revisar los condicionantes que determinan la materialización de dichas renunciaciones, y transformarlos en oportunidades, es una tarea que requiere del impulso, de la colaboración y coordinación de empresas, instituciones públicas y sociedad en su conjunto. A problemas complejos, soluciones coordinadas.

Los avances mostrados en materia de conciliación por muchos de los países de nuestro entorno ofrecen pistas claras de cuál es el camino a seguir para estimular cambios que favorezcan la igualdad y la eliminación de las brechas que tanto bienestar drenan a nuestra sociedad.

ANEXO

Metodología

Enfoque

Para cada una de las brechas se han identificado las causas y efectos más relevantes, sin ánimo de exhaustividad pero sí de representatividad, y así lo reflejan las estimaciones presentadas. El perímetro y profundidad del coste de oportunidad o sustitución estimado por la existencia de brechas de género en conciliación busca destacar aquellos efectos más relevantes provocados por las brechas más evidentes en función de su dimensión, del número de personas afectadas o de su capacidad transformadora para la economía.

Descripción metodológica

Brecha 1. La doble jornada de la mujer

Para estimar el coste de sustitución que la doble jornada de la mujer representa en la economía española se han analizado los datos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Esta encuesta estudia la utilización del tiempo de las personas con el objetivo de dimensionar el trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, y demás actividades realizadas por los miembros de los hogares de 10 o más años.

Sobre esta población, la Encuesta de Empleo del Tiempo⁴⁵ aporta información sobre:

- a) el porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día,
- b) el promedio de tiempo diario dedicado a una actividad (en horas y minutos),
- c) la distribución de actividades en un día promedio por tipo de día (laborable o fin de semana), y
- d) el porcentaje de personas que realizan la misma actividad en el mismo momento del día (ritmos de actividad diaria).

Con esta información se calcula el valor económico de la diferente dedicación de hombres y mujeres en edad de trabajar (de 16 años o más) a las tareas del hogar y cuidado de familiares mediante los siguientes pasos:

1. Se calcula el número de hombres y mujeres que realizan tareas del hogar y cuidados de familiares, multiplicando la proporción de personas que realizan estas actividades por el total de población en edad de trabajar (16 años o más).
2. Se calcula la diferencia en el tiempo dedicado por hombres y mujeres al cuidado del hogar y la familia, distinguiendo entre tareas del hogar y cuidados de familiares hijos y adultos.
3. Se utiliza el coste laboral bruto de 2017 de la Encuesta anual de coste laboral (INE) de los sectores económicos

relacionados con los servicios de cuidados a mayores y de cuidados a niños⁴⁶ para la estimación del coste de los cuidados, y de los servicios de limpieza⁴⁷ para la valoración económica del coste de las tareas del hogar. El salario por hora trabajada se obtiene de la división del salario bruto anual entre el número de horas máximo que se puede trabajar en un año (1.826, según el Estatuto de los Trabajadores⁴⁸).

4. Por último se multiplica el número de personas que realizan estas tareas (1), por el número de horas dedicadas al hogar y familia (2), por el coste bruto de externalización de estos servicios (3) para obtener el valor económico de estas actividades.

Brecha 2. Voluntariedad en la elección de la jornada laboral

Para estimar el valor económico de las horas de trabajo de más que podrían realizar las mujeres que trabajan a tiempo parcial por dedicarse a cuidados y tareas del hogar, se estudian los microdatos de la Encuesta de Población Activa que publica el INE. La metodología empleada tiene en cuenta:

- a) Número de mujeres que trabajan a tiempo parcial por cuidados de familiares y tareas del hogar (**403.200**, de acuerdo con la EPA 2017, (a))
- b) La duración (en horas) de la jornada laboral semanal de estas mujeres (17 horas a la semana), para conocer el margen que tendrían si ampliaran su jornada hasta el máximo legal permitido (40 horas semanales).

Teniendo en cuenta que estas mujeres también necesitarían dejar tiempo para conciliar, el ejercicio de ampliación de la jornada laboral se establece en base incremental, de la siguiente forma:

1. En al menos una hora más diaria, lo que se traduce en **22 horas semanales trabajadas (b)**.
2. A tiempo completo, añadiendo hasta 4 horas más diarias, pudiendo realizar hasta **40 horas semanales de trabajo (c)**.

Tomando de referencia el valor añadido que genera un trabajador promedio en una hora en España, esto es **31,9 euros (d)** (Contabilidad Nacional, 2017) y multiplicando el número de mujeres en esta situación (a), por el número de horas de más que podrían dedicar a trabajar fuera del hogar (b), (c), por el valor añadido generado (d), por el número de semanas trabajadas al año (46), se obtiene el Valor Agregado Bruto que estas mujeres podrían haber generado.

⁴⁵ Para más información sobre esta encuesta consultar: <https://www.ine.es/metodologia/t25/t25304471.pdf>

⁴⁶ En particular, se emplea el coste laboral del Código 87. Asistencia en establecimientos residenciales y del Código 88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento de la CNAE-09 que clasifica a las actividades económicas.

⁴⁷ Se emplean los datos aportados en el Código 81. Servicios a edificios y actividades de jardinería de la CNAE-09, en ausencia de una estadística que recoja lo que pagan los hogares a los empleados domésticos.

⁴⁸ 40 horas semanales. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Brecha 3. Estrategias de beneficio mutuo

Para estimar el valor económico de la liberación de las horas extra trabajadas y no remuneradas por los hombres que permitiría incrementar el tiempo de conciliación de los mismos, se estudian los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que publica el INE. De acuerdo con la EPA de 2017, hay 448.000 hombres que realizan en promedio 9 horas extra a la semana (a), de los cuales 233.000 realizan en promedio 5 horas extra remuneradas (b) y 215.000 que realizan en promedio 4 horas que no son remuneradas (c). En el caso de las mujeres, 270.000 realizan el promedio 8 horas extra a la semana, de las cuales 115.000 trabajadoras realizan en promedio 4 horas remuneradas y 155.000 mujeres realizan en promedio otras 4 horas que no han sido pagadas (c).

Tomando de referencia el coste de remuneración medio de un trabajador perteneciente a sectores que ofrecen servicios relacionados con las tareas domésticas y los cuidados, se calcula el valor asociado a dichas horas trabajadas no remuneradas (c), con independencia del sexo del trabajador.

Brecha 4. Potencial del talento femenino

Para estimar el coste del abandono total o parcial de las mujeres que disfrutan permisos por el nacimiento de hijo o excedencias para el cuidado de los mismos, se estudian los microdatos de la Encuesta de Población Activa de flujos que proporciona el INE.

A partir de esta información estadística, se calcula la probabilidad de tránsito de estas mujeres ocupadas ausentes del trabajo por dichos motivos hacia:

- La inactividad para dedicarse a las labores del hogar (abandono total)
- La ocupación a tiempo parcial (abandono parcial).

Estas probabilidades se calculan como se expresa a continuación:

Probabilidad de abandono total tras baja maternidad o excedencia hijos Ocupados _{t-1} que pasan a ser Inactivas (labores del hogar)_t

Ocupadas en permiso por nacimiento o excedencia por cuidado de hijos _{t-1}

Probabilidad de abandono parcial tras baja maternidad o excedencia hijos Ocupados a tiempo completo _{t-1} que pasan a ser Ocupadas a tiempo parcial _t

Ocupadas en permiso por nacimiento o excedencia por cuidado de hijos _{t-1}

El cálculo del coste se expresa con suficiente detalle en la brecha correspondiente.

Definiciones de trabajo

Enfoque de género

Es el “concepto que hace referencia a las diferencias sociales -por oposición a las biológicas- entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. Responden a construcciones sociales, modificables por consenso social”.

El género es por tanto la construcción social de las diferencias basadas en el sexo, y atiende a las funciones, comportamientos y atributos que las sociedades consideran apropiadas para hombres y mujeres.

Conciliación

Según la RAE, significa “poner de acuerdo [a dos o más personas entre sí] y/o hacer compatibles dos o más cosas”. En otras palabras, la conciliación o work-life balance es la habilidad de un trabajador para equilibrar el tiempo dedicado al trabajo con el dedicado a otros aspectos de su vida: ocio, familia, voluntariado, salud, amistades, etc. Estas demandas de tiempo pueden entrar en conflicto de tal modo que las personas pueden sentir incapacidad para atender todas sus responsabilidades.

Brecha de género en conciliación

Es la casuística analizada en este informe, y definida como el conjunto de desigualdades por condición de género -y,

por tanto, susceptibles de ser evitables- determinantes de la disponibilidad y uso del tiempo que hacen hombres y mujeres para atender todos los aspectos de su vida diaria.

Coste de oportunidad

Es el valor económico de la alternativa a la que se renuncia al decidirse por una determinada actuación o gasto. El valor económico citado iguala a los beneficios que se habrían obtenido de haber elegido la mejor alternativa posible. Existe siempre un coste de oportunidad porque los recursos disponibles son limitados (ya se trate de dinero o tiempo) ya que es precisamente esta circunstancia la que obliga a elegir entre las opciones posibles.

Coste de sustitución

Es el valor económico de las tareas realizadas por los hogares que serían susceptibles de ser externalizados a terceros, generalmente, profesionales o especialistas del sector servicios. En aquellas ocasiones en las que sea complicado medir el beneficio al que renuncia el hogar por realizar ciertas tareas domésticas, se optará por asignar al coste del tiempo el salario de los especialistas del sector (personal dedicado a las actividades de limpieza, jardinería y servicios integrales a edificios e instalaciones) o el salario de las personas contratadas explícitamente como empleados del hogar.

49 Comisión Europea (1998) “100 words for equality - A glossary of terms on equality between women and men”, disponible en: <https://rm.coe.int/16805a1cb6>.

Bibliografía

- ARHOE (2014). III Jornadas para un Mejor Uso del Tiempo. Disponible en: http://horariosenespana.com/images/Libro_ARHOE_-_III_Jornadas_web.pdf
- ARHOE (2018). Conclusiones XIII Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles. Disponible en: <http://horariosenespana.com/secciones/publicaciones>
- Avance del Mercado Laboral. Boletín N° 83 – Junio 2014. Afi-ASEMPLEO. Disponible en: https://asempleo.com/wp-content/uploads/boletines/pdf/Boletin_AMLn83_Junio14.pdf
- Avance del Mercado Laboral. Boletín N° 133 - Agosto 2018. Afi-ASEMPLEO. Disponible en: <https://asempleo.com/wp-content/uploads/2018/09/Bolet%C3%ADn-AML-n%C2%BA-133-Agosto-2018.pdf>
- Avance del Mercado Laboral. Boletín N° 136 - Noviembre 2018. Afi-ASEMPLEO. Disponible en: <https://asempleo.com/wp-content/uploads/2019/01/Bolet%C3%ADn-AML-n%C2%BA-136-Noviembre-2018.pdf>
- Calendario Laboral y Escolar de la Comunidad de Madrid (BOCM). Disponible en: http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Tramite_FA&cid=1354672923904&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pid=1273078188154 https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2018/06/28/BOCM-20180628-13.PDF
- CEOE (2017). Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Disponible en: <https://www.ceoe.es/es/informes/laboral-social-Informes/perspectiva-empresarial-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-version-actualizada-octubre-2017>
- CES (2016). La participación laboral de las mujeres en España. Informe 05|2016. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>
- Comisión Europea (1998) “100 words for equality - A glossary of terms on equality between women and men”. Disponible en: <https://rm.coe.int/16805a1cb6>
- Coste de oportunidad de la brecha de género en la salud. Informe 1 - Closinggap. Noviembre 2018. Disponible en: http://closinggap.com/wp-content/uploads/2018/11/Informe_Salud.pdf
- Datos y cifras del sistema universitario español (Curso 2015-2016). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Disponible en: <http://www.educacionyfp.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf>
- Education at a Glance 2018 (OECD). Disponible en: http://www.cnedu.pt/content/noticias/internacional/Education_at_a_glance_2018.pdf
- El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español. Número 36 de la Colección de Estudios Sociales de Obra Social “la Caixa”. Disponible en: https://prensa.lacaixa.es/obrasocial/show_annex.html?id=34824
- Encuesta de Fecundidad del Instituto Nacional de Estadística (2018). Disponible en: https://www.ine.es/prensa/ef_2018_a.pdf
- Encuesta Financiera de las Familias (EFF) 2014: métodos, resultados y cambios desde 2011. Banco de España (2017). Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/2017/T1/fich/beaa1701-art2.pdf>
- Familia y género (International Social Survey Programme). Estudio N° 2.942, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) (2012). Disponible en: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2940_2959/2942/es2942.pdf
- Farré, L., & González, L. (2019). Does paternity leave reduce fertility? *Journal of Public Economics*, 172, 52-66. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272718302299?dgcid=author>
- Ley General de Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Metodología de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Disponible en: <https://www.ine.es/metodologia/t25/t25304471.pdf>
- Obra Social “la Caixa”, Colección de Estudios Sociales. “El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español. Número 36 de la Colección de Estudios Sociales de Obra Social “la Caixa”. Disponible en: https://prensa.lacaixa.es/obrasocial/show_annex.html?id=34824
- “Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010”. Doc: 01/2014, Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=&c=INEDocTrabajo_C&cid=1259944263037&p=1254735839320&pagename=MetodologiaYEstandares%2FINELLayout
- Pencavel, J. (2015). The productivity of working hours. *The Economic Journal*, 125(589), 2052-2076. Disponible en: <https://academic.oup.com/ej/article/125/589/2052/5078088>
- Plan Presupuestario 2019 y remisión trimestral de información Disponible en: http://www.hacienda.gob.es/CDI/estrategiapolitica-fiscal/2019/plan_presupuestario_2019.pdf
- Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on work-life balance for parents and carers and repealing. Council Directive 2010/18/EU. Disponible en: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf>
- 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. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Report of the UN Secretary-General’s High-Level Panel on Women’s Economic Empowerment de 2016.
- Special Eurobarometer 465. Gender Equality 2017. Disponible en: <https://ec.europa.eu/comfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Result-Doc/download/DocumentKy/80678>
- The Global Gender Gap Report 2006. World Economic Forum. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf
- The Global Gender Gap Index Report (2017), World Economic Forum (WEF). Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>
- The Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>
- Women Matter 2017: A way forward for Spain. McKinsey & Company (2017). Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-2017-a-way-forward-for-spain/es-es>
- XVIII Dictamen del Observatorio de la ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (2018). Disponible en: <https://www.directoressociales.com/images/dec2018/XVIII%20Dictamen%20baja.pdf>

Fuentes de información

- Cifras de población e indicadores demográficos (INE)
- Contabilidad Nacional de España. Base 2010 (INE, 2017)
- Cuentas de los hogares de la Economía Española, Contabilidad Nacional 2017.
- Encuesta anual de coste laboral (INE, 2017)
- Encuesta Continua de Hogares (ECH) (INE)
- Encuesta de Calidad de Vida de Eurofund de 2016. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016>
- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2010). Disponible en: <https://www.siiis.net/documentos/ficha/198404.pdf>
- Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-2003 y 2009-2010 (INE)
- Encuesta de Población Activa (EPA) (INE)
- Encuesta de Presupuestos Familiares (INE, 2017). Disponible en: <http://www.ine.es/informografias/gastosepf/desktop/gastos.html?t=1&lang=es>
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, elaborada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, de 2015. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>
- Estadísticas del Banco Mundial
- Gender data portal. Time use across the world (OECD, 2018)
- Módulo de conciliación entre la vida laboral y la familiar (INE, 2010)
- Nivel de formación de la población adulta (CNED-2000). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte e Instituto Nacional de Estadística.
- Prestaciones de maternidad y paternidad (PMA) (2017). Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2017/PMA/PMA.pdf>
- Prestaciones familiares por hijo a cargo (PRF) (2017). Disponible en: <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2017/PRF/PRF.pdf>

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.



Agradecimientos

El presente informe sobre el coste de oportunidad de la brecha de género ha sido elaborado por Afi e impulsado por **Repsol**.

CG

closingap

