Nota de prensa – Madrid, 15 de enero de 2018

Expectativas salariales según los jóvenes del mundo

España es el tercer país con la mayor diferencia entre hombres y mujeres en torno a las expectativas salariales de sus universitarios

• Datos de Universum revelan que Arabia Saudí e India son los únicos países cuya brecha de expectativas salariales entre hombres y mujeres supera la de España según 676.000 universitarios en 21 de los 36 países encuestados durante el 2017.

• Los estudiantes de Instituto de Empresa, ESADE, la Universidad Pontificia Comillas, CEU San Pablo, Universidad Francisco de Vitoria, Universidad de las Palmas y CUNEF son quienes esperan ser mejor recompensados monetariamente según datos provenientes de 22 000 estudiantes en más de 50 centros españoles.

• Los universitarios españoles creen encontrarán los salarios más competitivos en empresas de la industria bancaria, alta tecnología, despachos de abogados, y servicios profesionales. Santander, BBVA, Telefónica, Repsol, y otras 6 empresas españolas en el top 10 de empresas más asociadas con buena remuneración.

• Según varias de las empresas más asociadas por los jóvenes en España con un buen salario, la política de compensación de jóvenes supone una combinación entre retribución apropiada para el cargo y la facilitación de otros beneficios no monetarios.

• Datos del Foro Económico Mundial revelan que España obtiene una posición intermedia en el ranking de países según el Índice de Igualdad de Género, y un puntaje más bajo en torno a temas relacionados con la retribución.

Madrid, 15 de enero de 2018 – Universum, empresa internacional líder en Employer Branding, desarrollo de propuestas de valor como empleador, formación, y comunicación en redes sociales, ha presentado hoy un sub-análisis de su estudio universitario (2017) en torno al tema de las expectativas salariales de los jóvenes. La encuesta Most Attractive Employers revela lo que buscan en sus carreras más de 22 000 universitarios españoles y más de 1.3 millones de jóvenes universitarios y profesionales encuestados anualmente por la consultora en más de 40 países. El análisis publicado hoy explora las diferencias en expectativas salariales de las próximas generaciones de trabajadores con propósito de entender cómo están cambiando la naturaleza del trabajo y las prácticas de remuneración en las organizaciones. *"La retribución fija, variable, así como otro tipo de beneficios al trabajador son algunos de los factores que influencian las marcas como empleador. Afectan el desempeño de los trabajadores y por ende son importantes para medir el nivel de costes y rentabilidad de las organizaciones,"* señala Rafael Garavito, Country Manager de Universum en España. *"Nuestros estudios a nivel internacional así como otros estudios realizados en España demuestran el impacto que tiene una gestión holística de la compensación en los beneficios de una organización y en su reputación como empleador. El Barómetro de Gestión de Talento en España (DCH) señala cómo la retribución es uno de los principales motivos por los cuáles los profesionales dejan sus trabajos. Con frecuencia vemos también cómo las empresas más atractivas según nuestras encuestas son también aquellas quienes las personas perciben como lugares para trabajar con políticas de compensación generosas y equitativas,"* agrega. Los datos sobre expectativas salariales de los jóvenes presentados por Universum hoy en España surgen como antesala a la presentación del nuevo Barómetro de Gestión de Talento en España el próximo 24 de enero

y la presentación de un nuevo ranking de empresas más atractivas durante el segundo trimestre del 2018 en España y alrededor del mundo por parte de la consultora internacional.

Expectativas salariales de hombres y mujeres en el ámbito universitario según Universum

Este nuevo análisis de la encuesta Universum Most Attractive Employers – España 2017 elaborado por su representante en España (PEL Services) descubre que **la disparidad en expectativas salariales entre hombres y mujeres españoles se manifiesta ya en el ámbito universitario**. **Datos provenientes de 676.345 universitarios encuestados por Universum en 21 países de referencia (2017) revelan que España es el tercer país con la diferencia porcentual más alta en expectativas salariales de sus jóvenes al comparar hombres y mujeres**. La disparidad en expectativas salariales de los universitarios de España según su género es superada únicamente por Arabia Saudí e India dentro del marco de referencia elaborado por Universum para este análisis. Las mujeres esperan cobrar entre un 15% y un 16% menos que los hombres en España según datos de la consultora sueca (27% menos en Arabia Saudí y 18% menos en India).

DIFERENCIAS EN EXPECTATIVAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES UNIVERSITARIOS - 2017 (Universum)

Rank	País	Mujeres (EUR anuales)	Hombres (EUR anuales)	Diferencia (%) (hombres vs. mujeres)
1	Arabia Saudí	23 081	31 726	-27,25%
2	India	12 439	15 202	-18,18%
3	España	19 357	22 884	-15,41%
4	Brasil	16 533	19 530	-15,35%
5	Alemania	39 834	46 805	-14,89%
6	México	9 824	11 532	-14,81%
7	Rusia	10 523	12 301	-14,45%
8	Indonesia	7 622	8 873	-14,10%
9	USA	49 190	57 056	-13,79%
10	Italia	18 660	21 518	-13,28%
11	Australia	38 094	43 589	-12,61%
12	Reino Unido	28 073	31 852	-11,86%
13	Canadá	35 301	39 995	-11,74%
14	China	11 877	13 438	-11,62%
	Promedio	*22 907*	*25 901*	*-11,56%*
15	Turquía	11 549	12 996	-11,13%
16	Portugal	13 216	14 767	-10,50%
17	Noruega	47 419	52 771	-10,14%
18	Dinamarca	49 305	54 502	-9,54%
19	Francia	32 931	36 288	-9,25%
20	Finlandia	33 914	36 844	-7,95%
21	Suecia	37 778	40 033	-5,63%

**los datos en esta tabla no han sido controlados según las especializaciones de estudio de los universitarios en los distintos países*
*** las expectativas salariales en países fuera de la zona EUR han sido transformados a su equivalente en EUR*

Figura 2: Diferencias en Expectativas Salariales de los Universitarios – edición especial para España (fuente: Universum Most Attractive Employers, 2017 - #UniversumES)

Otro estudio anterior realizado por Universum entre universitarios de América Latina (2016) descubre también que la disparidad en expectativas salariales según hombres y mujeres de la región fue más pronunciada en Panamá. Allí, las mujeres esperaban cobrar 19,4% menos que los hombres, seguidos por Argentina (17,4%), México (16,6%), Chile (16,4%), Perú (15,4%), Costa Rica (11,8%), y Brasil (10,9%). **Colombia fue el país latino en la encuesta del 2016 con el menor diferencial de expectativas salariales entre hombres y mujeres (9,8%).** La

consultora se encuentra ya en proceso de actualizar los datos en 5 de los países latinoamericanos como parte de su encuesta universitaria y entre profesionales del 2018.

El repaso de datos salariales en los países donde Universum realizó encuestas universitarias durante el 2017 revela también **los 10 países donde los universitarios esperan percibir los salarios más altos**: Suiza (67 403 EUR), Dinamarca (51 546 EUR), Estados Unidos (51 233 EUR), Noruega (49 029 EUR), y Alemania (42 733 EUR) se ubican en las primeras posiciones. Les siguen Australia (40 269 EUR), Suecia (38 625 EUR), Emiratos Árabes Unidos (37 078 EUR), Canadá (36 817 EUR) y Francia (34 818 EUR) en el top 10. Inversamente, las expectativas salariales más bajas (en torno a los 10 000 EUR brutos anuales) se registraron en Polonia, Kazajistán, Malasia y Egipto. El top 10 de países con expectativas salariales más altas según sus universitarios elaborada por Universum corresponde en buena parte con los países cuyos costes de vida son más altos según monitores como MoveHub, Numbeo, y The Economist.

Universidades españolas donde los estudiantes esperan percibir los salarios más altos

La encuesta realizada por Universum entre 22 000 universitarios españoles de más de 50 centros de estudio (2017) revela también que **los estudiantes de Instituto de Empresa, ESADE, Universidad Pontificia Comillas, CEU San Pablo, Universidad Francisco de Vitoria, Universidad de las Palmas y CUNEF son quienes esperan percibir el salario más alto** al comparar a todos los centros participantes en la encuesta. El estudio realizado por la consultora desde el 2004 en España **revela también en su edición del 2017 que los estudiantes de derecho son quienes esperan devengar el salario más alto al finalizar sus estudios**. Sus expectativas salariales navegan en torno a los 24 400 euros brutos anuales. Les siguen los estudiantes de ingeniería e informática (22 700), ciencias empresariales (21 000), así como los de ciencias naturales y de la salud (20 800). **Los estudiantes de humanidades en España son quienes esperan percibir el salario más bajo** (17 500 EUR brutos anuales). *"En la interacción diaria con mujeres universitarias y profesionales vemos cómo la elección de carrera, el tipo de empresa, la percepción sobre sí mismas y sus expectativas puede influir en el futuro de sus salarios. Promover la incorporación de mujeres a profesiones STEM, mostrándoles el impacto social y positivo que se puede generar desde profesiones de ingeniería, matemáticas, tecnológicas… y fomentar desde edades tempranas la autoestima y la mentalidad emprendedora pueden ser algunas de las palancas para reducir la brecha salarial"*, señala Almudena Rodríguez Tarodo, Asesora Empresarial y profesora de la UE y del Employer Branding Academy.

Empresas donde los jóvenes españoles creen percibir un salario competitivo e ingresos altos

La encuesta realizada por Universum (2017) reveló también cuáles son las empresas donde los universitarios españoles preferirían trabajar. Para este sub-análisis de enero 2018, los representantes en España de la consultora compararon los resultados entre empresas según un parámetro distinto; la imagen que tienen los universitarios sobre las empresas que eligieron como favoritas con punto de partida en una amplia gama de atributos como empleador. En particular, estudiaron **en cuáles empresas creen con mayor frecuencia los universitarios españoles que podrán cobrar un salario competitivo y en cuáles creen obtendrán ingresos elevados en el futuro**. Los resultados señalan que son **en su mayoría las empresas de alta tecnología, servicios profesionales, despachos de abogados, y los bancos**

las más asociadas con retribución competitiva y posibilidades de ingresos altos en el futuro. Empresas españolas como Santander, BBVA, Repsol, RTVE, Endesa, Damm, Grupo Cortefiel, Liberty Seguros, Telefónica y Cuatrecasas destacaron en el top 10 al estudiar los niveles de asociación con temas retributivos según varios colectivos.

RANKING DE EMPRESAS - SEGÚN ASOCIACIONES CON SALARIO COMPETITIVO

CIENCIAS EMPRESARIALES		INGENIERÍA / IT		DERECHO	
Empleador	2017 Rank	Empleador	2017 Rank	Empleador	2017 Rank
ORACLE	1	EY	1	Goldman Sachs	1
Credit Suisse	2	BASF	2	Microsoft	2
Microsoft	3	McKinsey & Company*	3	Airbus Group	3
Bain & Company	4	KPMG*	3	Grupo Cortefiel	4
General Electric (GE)	5	Boeing	5	RTVE	5
Airbus Group	6	Grupo Damm	6	Liberty Seguros	6
Google	7	Grupo Santander	7	J.P. Morgan	7
ING Group	8	Procter & Gamble (P&G)	8	Daimler/Mercedes-Benz	8
Endesa	9	Daimler/Mercedes-Benz	9	Repsol	9
J.P. Morgan	10	Hewlett Packard Enterprise	10	LVMH	10

Fuente: Universum Most Attractive Employers 2017 - #UniversumES

RANKING DE EMPRESAS - SEGÚN ASOCIACIONES CON INGRESOS ELEVADOS EN EL FUTURO

INGENIERÍA / IT		HUMANIDADES		DERECHO	
Empleador	2017 Rank	Empleador	2017 Rank	Empleador	2017 Rank
The Boston Consulting Group	1	BBVA	1	J.P. Morgan	1
McKinsey & Company	2	LVMH	2	Goldman Sachs	2
Daimler/Mercedes-Benz	3	The Boston Consulting Group	3	Daimler/Mercedes-Benz	3
PwC	4	Google	4	KPMG	4
Grupo Santander	5	Microsoft	5	Telefónica	5
J.P. Morgan	6	Sony	6	Deloitte	6
Boeing	7	BMW Group	7	EY	7
Samsung	8	Apple	8	CUATRECASAS	8
Intel	9	Intel	9	Grupo Santander	9
BMW Group	10	Telefónica	10	Coca-Cola	10

Fuente: Universum Most Attractive Employers 2017 - #UniversumES

Opinión de las empresas del top 10 en compensación respecto a sus políticas de retribución

Varias de las empresas más asociadas por los jóvenes como lugares favoritos para trabajar destacan la atención que brindan sus directivos a la compensación como parte integral de su oferta de valor como empleador. "*En EY la propuesta de valor que ofrecemos a nuestros profesionales es un plan de desarrollo y crecimiento adaptado a cada categoría, responsabilidad e incluso área de negocio, pero nunca en función del género. Nuestros salarios de entrada son los mismos para todos los profesionales junior y solo se diferencian en función de la línea de negocio a la que se incorporan,"* señala Rocío Rodríguez Caballero, Senior Manager Talent Team en EY. Agrega también que *"la compensación que reciben los profesionales se ha ido adaptando continuamente a las necesidades y preferencias de las diferentes generaciones, como son en la actualidad el teletrabajo, la flexibilidad, los puestos multifuncionales o la permeabilidad en los proyectos, entre otros."* Según el estudio entre universitarios de Universum en España (2017), EY destacó también como la segunda empresa que los jóvenes más asocian como un lugar para trabajar que ofrece 'vías claras de desarrollo' según los estudiantes de derecho y como la más asociada con 'desarrollo y entrenamiento profesional' según los estudiantes de ingeniería/IT. Fuentes en Deloitte destacan por su parte que su Firma *"crece gracias al talento de sus profesionales: a su capacidad de aprendizaje, de especialización, de innovación y de excelencia en el servicio, y gracias a su modelo de gestión*

del talento; éste incluye las mejores prácticas en ámbitos como la formación, el desarrollo profesional, las oportunidades de carrera y la correspondiente retribución (basada en la meritocracia, el potencial de crecimiento profesional y el conocimiento de un mercado altamente competitivo y cambiante)". Deloitte es la tercera empresa más asociada con 'vías claras de desarrollo' según los estudiantes de ciencias empresariales y la más asociada con 'desarrollo y entrenamiento profesional' según los estudiantes de derecho. Garrigues, Cuatrecasas y Uría Menéndez, empresas que lideraron el ranking nacional de empresas más atractivas según los estudiantes de derecho (2017), obtuvieron también puntajes altos entre sus electores al ser evaluados en torno a la compensación. 1 de cada 2 estudiantes de derecho que les eligieron como favoritas dijeron creer encontrar un salario competitivo en estas empresas y más del 60% cree poder percibir allí ingresos elevados en el futuro.

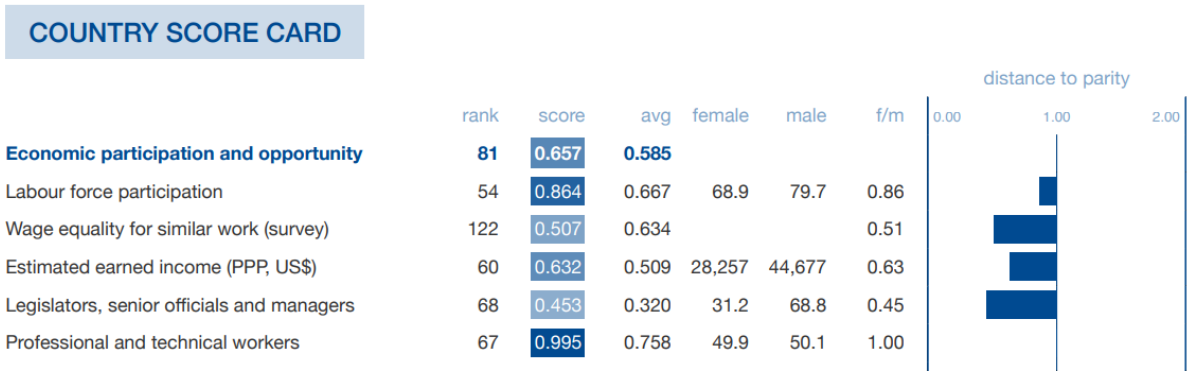
¿Cambio de paradigma en las políticas de compensación? Índice de Igualdad de Género

Islandia ha sido pionera al introducir la primera legislación oficial que busca garantizar la equidad en la compensación que reciben hombres y mujeres por su trabajo. Las empresas tanto públicas como privadas deben a partir del 1 de enero demostrar que ofrecen los mismos salarios a hombres y mujeres en empleos de la misma categoría. Dicha ley requiere de las compañías e instituciones con 25 o más empleados la obtención de un "certificado de igualdad salarial" que demuestre que todo empleado en roles similares sea remunerado de la misma manera. El país nórdico ha sido reconocido durante los últimos años como uno de los principales impulsores de las políticas de igualdad de género y se ubica entre otros en la primera posición del Índice de Igualdad de Género del Foro Económico Mundial. Si bien no existe una herramienta única capaz de medir con total certeza el nivel de paridad entre hombres y mujeres, el Índice del Foro Económico Mundial es una de las herramientas útiles para dicho propósito. Dicho Índice busca medir el gap relativo entre hombres y mujeres de 144 países según cuatro variables: salud, educación, economía y política. El análisis revela entre otros que **Francia, Alemania y el Reino Unido son los países del G-20 que más han avanzado hacia la igualdad de género**. Las encuestas anuales realizadas por Universum entre millones de universitarios permiten por su parte descubrir las diferencias en expectativas de carrera y empresas de interés según hombres y mujeres.

España y la igualdad de género según el Foro Económico Mundial

España se ubica en el puesto 24 del ranking de países en el Índice de Igualdad de Género elaborado por el Foro Económico Mundial y obtiene un puntaje de 0.746 (0.00 supone una total disparidad de género y 1.0 indica paridad absoluta). El país ibérico se ubica también en el puesto 11 del ranking de países en Europa Occidental, así como en el puesto 81 del sub-índice mundial relativo al nivel de participación económica y oportunidades de sus ciudadanos. **Tanto España como Portugal avanzan en el subíndice de participación económica y oportunidades este año**. Sin embargo, España tiene un largo camino aun por recorrer con respecto a la igualdad en la retribución por el trabajo. Según el Índice, España se ubica en el puesto 122 de 144 países al estudiar los niveles de igualdad salarial respecto a trabajo similar realizado por hombres y mujeres (puntaje: 0,507).

Nota de prensa – Madrid, 15 de enero de 2018



COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m
Economic participation and opportunity	**81**	**0.657**	**0.585**			
Labour force participation	54	0.864	0.667	68.9	79.7	0.86
Wage equality for similar work (survey)	122	0.507	0.634			0.51
Estimated earned income (PPP, US$)	60	0.632	0.509	28,257	44,677	0.63
Legislators, senior officials and managers	68	0.453	0.320	31.2	68.8	0.45
Professional and technical workers	67	0.995	0.758	49.9	50.1	1.00

Figura 1: Índices de igualdad de Género – Participación Económica y Oportunidades – datos España (fuente: Índice Global de Igualdad de Género – Foro Económico Mundial, 2017)

_____

Ficha técnica – Comparativa internacional de expectativas salariales – edición especial para España – Universum 2017

El análisis compara las respuestas de 676.345 universitarios con estudios de ingeniería/IT, ciencias empresariales, humanidades, derecho, ciencias naturales y de la salud que participaron en la encuesta **Universum Most Attractive Employers 2017** realizada por la consultora internacional. Los países incluídos en este sub-análisis fueron 21 de los 36 países encuestados por Universum en 2017 (Arabia Saudí, India, España, Brasil, Alemania, México, Rusia, Indonesia, Estados Unidos, Italia, Australia, Reino Unido, Canadá, China, Turquía, Portugal, Francia, Dinamarca, Suecia, Finlandia y Noruega). Adicionalmente, se incluyen en partes de la nota de prensa datos extraídos de la encuesta de Universum en América Latina en 2016 incluyendo a Argentina, Chile, Colombia, Perú, Panamá, Costa Rica, Brasil y México (Universum realiza actualmente un estudio en América Latina a ser publicado durante el 2018 donde varias empresas españolas participan). El análisis en esta nota de prensa excluye las respuestas provenientes del colectivo de profesionales que contestan a las encuestas.

Sobre el Universum Mot Attractive Employers – España 2017.

Los resultados del estudio español están basados en las respuestas por parte de 22 007 universitarios provenientes de más de 50 centros de estudio que contestaron a la encuesta de Universum en España (2017). Este año, más de 1.3 millones de universitarios y profesionales han contestado a los estudios de Universum a nivel mundial. La encuesta del 2018 ya se está realizando y se publicará en el segundo trimestre del 2018.

Sobre Universum

Universum es una compañía internacional especializada desde hace 25 años en el Employer Branding (desarrollo de marca como empleador). Su sede principal se ubica en Suecia. Universum brinda a través de PEL Services y el Employer Branding Academy (sus únicos representantes en España) una amplia gama de servicios de investigación de mercados, consultoría estratégica, desarrollo de EVP, formación, soluciones de comunicación y esfuerzos en redes sociales que permite a los empleadores el entender mejor, atraer, y retener talento. Universum es el socio de confianza de 1 200 clientes, incluyendo a muchas de las compañías del Fortune 500. La consultora coopera con 1 500 universidades a nivel global para conducir los estudios de investigación más avanzados sobre las preferencias de carrera y de empleadores según los jóvenes de España y del mundo. Universum sondea de manera anual a más de 1 millón de estudiantes y profesionales alrededor del mundo, brindando a las empresas y organizaciones herramientas útiles para sus procesos de desarrollo de marca de empleador. Sus rankings de empresas, conocidos como el Universum Most Attractive Employers (en España: #UniversumES) son adelantados por los principales medios de comunicación de España y el mundo.

Información sobre Universum – España:
Rafael Garavito (PEL Services) - Country manager Universum España.
Tel. +47 94 35 66 56 *Twitter* - *LinkedIn* - *Wordpress* - *Facebook*
rafael@pel.global

ANEXOS A NOTA DE PRENSA

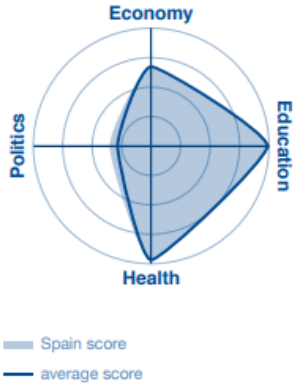
ANEXO 1: TABLE DE RESULTADOS – ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO - España
(fuente: Foro Económico Mundial – 2017 – Global Gender Gap Report)

Spain

rank
out of 144 countries **24**

score
0.00 = imparity
1.00 = parity **0.746**

SCORE AT GLANCE



KEY INDICATORS

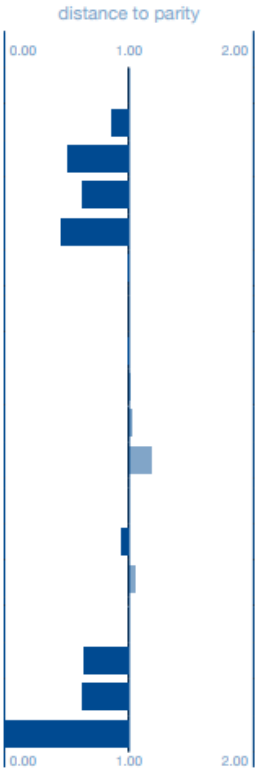
GDP (US$ billions)	1,232.09
GDP per capita (constant '11, intl. $, PPP)	33,261.08
Total population (1,000s)	46,347.58
Population growth rate (%)	-0.05
Population sex ratio (female/male)	0.96
Human Capital Index score	65.60

	2006		2017	
	rank	score	rank	score
Global Gender Gap score	**11**	**0.732**	**24**	**0.746**
Economic participation and opportunity	85	0.539	81	0.657
Educational attainment	38	0.994	45	0.998
Health and survival	71	0.973	81	0.973
Political empowerment	5	0.421	22	0.354
rank out of	115		144	

Nota de prensa – Madrid, 15 de enero de 2018

COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m
Economic participation and opportunity	**81**	**0.657**	**0.585**			
Labour force participation	54	0.864	0.667	68.9	79.7	0.86
Wage equality for similar work (survey)	122	0.507	0.634			0.51
Estimated earned income (PPP, US$)	60	0.632	0.509	28,257	44,677	0.63
Legislators, senior officials and managers	68	0.453	0.320	31.2	68.8	0.45
Professional and technical workers	67	0.995	0.758	49.9	50.1	1.00
Educational attainment	**45**	**0.998**	**0.953**			
Literacy rate	64	0.988	0.883	97.7	98.8	0.99
Enrolment in primary education	1	1.000	0.979	99.6	99.3	1.00
Enrolment in secondary education	1	1.000	0.971	97.1	95.7	1.01
Enrolment in tertiary education	1	1.000	0.938	97.1	82.5	1.18
Health and survival	**81**	**0.973**	**0.956**			
Sex ratio at birth	128	0.940	0.920			0.94
Healthy life expectancy	71	1.049	1.037	74.1	70.6	1.05
Political empowerment	**22**	**0.354**	**0.227**			
Women in parliament	14	0.643	0.279	39.1	60.9	0.64
Women in ministerial positions	13	0.625	0.209	38.5	61.5	0.63
Years with female head of state (last 50)	69	0.000	0.200	0.0	50.0	0.00



SELECTED CONTEXTUAL DATA

Workforce Participation	female	male	value
Non-discrimination laws, hiring women			yes
Youth not in employment or education	14.9	16.4	0.91
Unemployed adults	21.4	18.1	1.18
Discouraged job seekers	71.2	28.8	2.47
Workers in informal employment	–	–	–
High-skilled share of labour force	20.2	18.1	1.11
Workers employed part-time	32.0	16.1	1.99
Contributing family workers	0.6	0.4	1.47
Own-account workers	8.8	13.8	0.63
Work, minutes per day	503.9	487.8	1.03
Proportion of unpaid work per day	51.2	31.5	1.62

Economic Leadership	female	male	value
Law mandates equal pay			yes
Advancement of women to leadership roles			[2] 0.52
Boards of publicly traded companies	20.0	80.0	0.25
Firms with female (co-)owners			–
Firms with female top managers			–
Employers	3.4	0.4	8.59
R&D personnel	39.8	60.2	0.66

Care	female	male	value
Length of parental leave (days)			0
Length of maternity/paternity leave (days)	112.0	13.0	
Wages paid during maternity/paternity leave	100.0	100.0	
Provider of parental leave benefits			–
Provider of maternity/paternity leave benefits	gov	gov	
Government supports or provides childcare			yes
Government provides child allowance			yes

Education and Skills	female	male	value
Out-of-school children	0.4	0.6	0.55
Primary education attainment, adults	88.8	92.2	0.96
Primary education attainment, 25-54	94.7	95.3	0.99
Primary education attainment, 65+	70.4	78.3	0.90
Out-of-school youth	1.3	2.0	0.64
Secondary education attainment, adults	47.3	48.4	0.98
Secondary education attainment, 25-54	83.2	81.1	1.03
Secondary education attainment, 65+	34.4	46.6	0.74
Tertiary education attainment, adults	–	–	–
Tertiary education attainment, age 25-54	16.2	12.8	1.26
Tertiary education attainment, age 65+	2.3	6.4	0.36
PhD graduates	–	–	–

Nota de prensa – Madrid, 15 de enero de 2018

Access to Assets	female	male	value
Hold an account at a financial institution	97.6	97.6	1.00
Women's access to financial services			yes
Inheritance rights for daughters			yes
Women's access to land use, control and ownership			yes
Women's access to non-land assets use, control and ownership			yes
Mean monthly earnings (1,000s, local curr.)	1.6	2.1	0.77

Political Leadership	female	male	value
Year women received right to vote			1931
Years since any women received voting rights			86
Number of female heads of state to date			0
Election list quotas for women, national			40
Election list quotas for women, local			40
Voluntary political party quotas			yes
Seats held in upper house	–	–	–

Family	female	male	value
Average length of single life	27.7	30.3	0.91
Proportion married by age 25	16.8	7.7	2.17
Mean age of women at birth of first child			32
Average number of children per woman			1.36
Women's unmet demand for family planning			12.00
Potential support ratio			3
Total dependency ratio			51
Parity of parental rights in marriage			yes
Parity of parental rights after divorce			yes

Individuals using the internet	77.1	80.3	0.96

Graduates by Degree Type	female	male	value
Agri., Forestry, Fisheries and Veterinary	0.8	1.5	0.53
Arts and Humanities	9.4	8.1	1.17
Business, Admin. and Law	20.0	18.3	1.09
Education	22.9	8.0	2.87
Engineering, Manuf. and Construction	7.5	27.4	0.27
Health and Welfare	19.2	8.8	2.19
Information and Comm. Technologies	1.0	7.6	0.14
Natural Sci., Mathematics and Statistics	4.9	5.3	0.93
Services	5.1	8.6	0.60
Social Sci., Journalism and Information	8.1	5.6	1.46

Health	female	male	value
Mortality, children under age 5	0.7	0.9	[1] 0.81
Mortality, non-communicable diseases	180.5	182.1	[1] 0.99
Mortality, infectious and parasitic diseases	2.6	2.7	[1] 0.96
Mortality, accidental injuries	4.5	5.3	[1] 0.84
Mortality, intentional injuries, self-harm	1.1	3.2	[1] 0.34
Mortality, childbirth			[1] 5
Legislation on domestic violence			yes
Prevalence of gender violence in lifetime			13.0
Law permits abortion to preserve a woman's physical health			yes
Births attended by skilled health personnel			–
Antenatal care, at least four visits			–

[1] Age-standardized death rates per 100,000 population. [2] Data on a 0-to-1 scale (0 = worst score, 1 = best score)

Fuente: Foro Económico Mundial – 2017 – Global Gender Gap Report