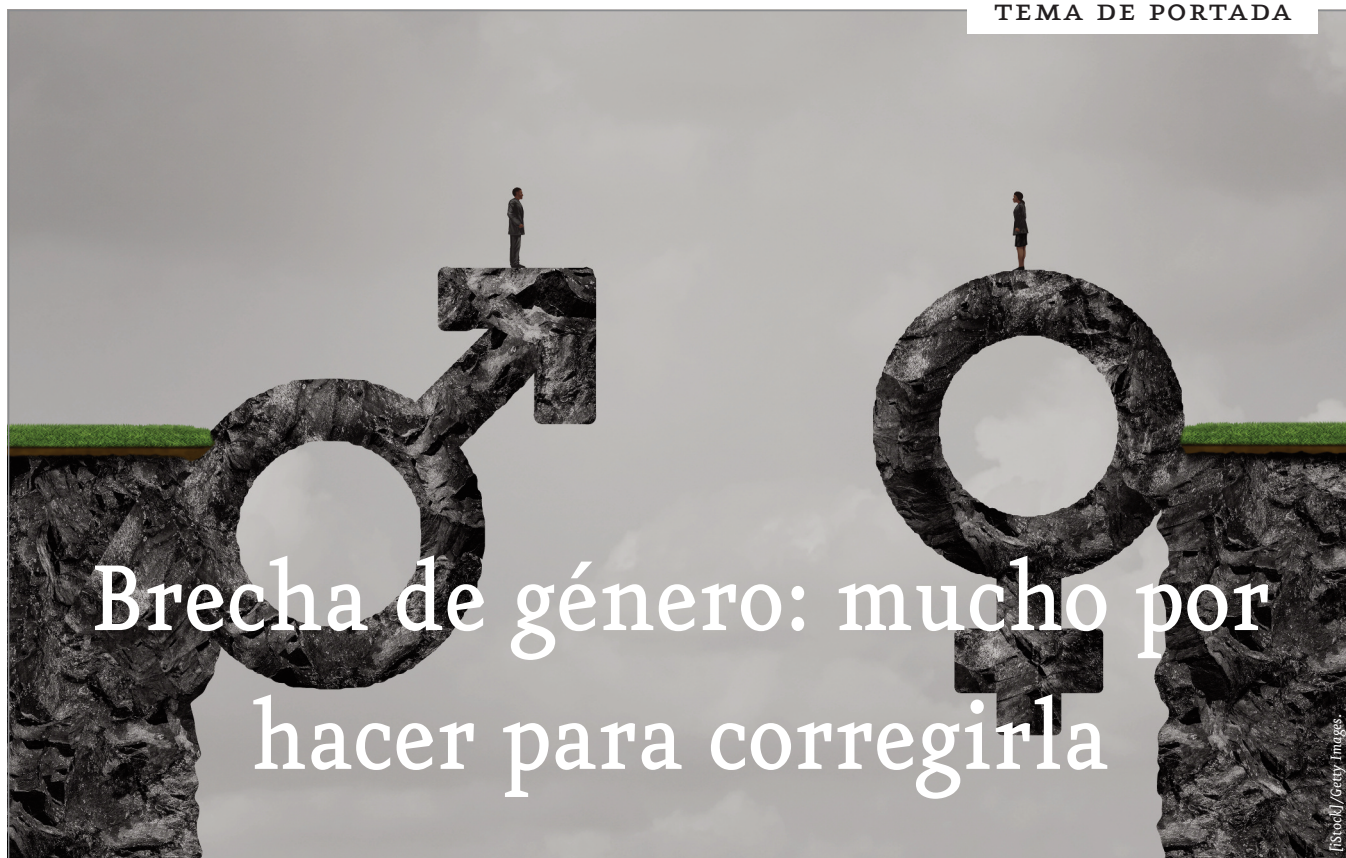




Brecha de género: mucho por hacer para corregirla

[iStock]/Getty Images

Cada vez hay mayor concienciación política, social y económica para corregir las desigualdades que persisten en España, entre las que se encuentra la de género. En el último año y medio se han publicado seis estudios elaborados por Afi para el clúster ClosinGap, que cuantifican el coste de oportunidad para la economía española del desaprovechamiento del talento femenino en varios ámbitos de la vida.

Rosa Oliveros [RosaOliveros_](#) | Consultora del área de Economía Aplicada de Afi
 María Romero [@mromero_afi](#) | Consultora del área de Economía Aplicada de Afi

La necesidad de corregir las desigualdades sociales, entre las que se encuentra la que sufren las mujeres por cuestiones de género, se sitúa en el punto de mira de agentes políticos y sociales. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, entre otros, marcan la corrección de la brecha de género como uno de los ámbitos más urgentes de actuación. Por otro lado, el Fondo Monetario Internacional también ha señalado recientemente a la desigualdad motivada y agravada por la pasada crisis económico-financiera como uno de los retos a superar en el corto plazo.

En este contexto, la iniciativa ClosinGap surge con el objetivo de cuantificar el coste de oportunidad

de la pérdida de talento femenino ligada a las distintas brechas de género que existen hoy en día en la sociedad y economía españolas, muchas de ellas compartidas también por otros países desarrollados. Esta iniciativa ha sido promovida por grandes empresas¹ que desarrollan su actividad en España, para las que Afi se ha encargado de elaborar los seis estudios publicados hasta la fecha, cuyas principales conclusiones se exponen a continuación.

CUÁNTO NOS CUESTA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA

En el **primer estudio**, presentado a finales de 2018, se analizó el coste de oportunidad de la brecha de géne-

ro en el ámbito de la **salud**, poniendo de manifiesto las consecuencias de que las mujeres vivan más años, pero lo hagan con peor salud que los hombres. Eliminar esta brecha supondría un ahorro potencial para el conjunto de la sociedad de al menos 9.000 millones de euros (o el 0,8% del PIB), lo que cubriría casi todo el gasto de un mes de la Seguridad Social en pensiones contributivas. Este estudio también reflejó que la baja natalidad, asociada a condiciones sociales y económicas desfavorables, restó 31.003 millones de euros al PIB español de 2016.

En febrero de 2019 se presentó el **segundo informe**, en el que se puso de manifiesto la desigual dedicación de hombres y mujeres a los **cuidados de familiares y tareas del hogar**. Concretamente, las mujeres en España dedican aproximadamente 49,5 millones de horas más al día que los hombres a estas tareas, tiempo que en valor de mercado se aproxima a los 100.000 millones de euros, equivalente al 8,9% del PIB de 2017. La dedicación a estas tareas de cuidados, no remuneradas por cierto, lleva aparejada en muchas ocasiones una renuncia (total o parcial) a la actividad profesional por parte de las mujeres. Así, si las más de 400.000 mujeres que trabajaron a tiempo parcial en 2017 por estos motivos hubieran alargado su jornada hasta las 40 horas semanales, la economía habría generado hasta 12.000 millones de euros adicionales; es decir, un 1,1% del PIB.

En abril de 2019 tuvo lugar la presentación del **tercero de los informes**, centrado en la brecha de género en pensiones. Aunque la brecha se ha reducido en las nuevas altas al generar las mujeres su propia pensión por su participación en el mercado laboral, la pensión pública promedio de una mujer, considerando todas las contributivas, es de 740,2 euros frente a los 1.162,3 euros percibidos de media por los hombres pensionistas. Esta diferencia de 422,2 euros se amplía hasta los 450,1 euros en el caso de las pensiones de jubilación. Con todo, el gasto en pensiones destinado a las mujeres es casi 24.500 millones de euros inferior al destinado a los hombres. Los menores ingresos de las mujeres jubiladas repercuten sobre su capacidad de consumo y, por lo tanto, en su bienestar y en el del conjunto de la economía, con un impacto para el año 2018 de 26.900 millones de euros en términos de Valor Añadido Bruto (VAB), lo que representa el 2,2% del PIB.

En junio de 2019 se presentó el **cuarto informe** centrado en la brecha de género en **ocio**. En este estudio se cuantificó que las mujeres disponen de 11,1 millones de horas diarias de ocio menos que los hombres. El valor económico de profesionalizar estas horas, dedicadas al cuidado de familiares y a las tareas hogar y no al ocio, asciende a 23.000 millones de euros anuales, lo que equivale al 2% del PIB. Además, la

menor disponibilidad de tiempo para la vida social de las mujeres le resta al sector de la restauración (lugar en el que los hogares españoles desarrollan gran parte de su vida social) más de 2.000 millones de euros y casi 35.000 empleos al año.

En septiembre de 2019 se presentó el **quinto informe**, dedicado a analizar el modo en que la desigualdad afecta a la **movilidad** de hombres y mujeres. Este estudio evidenció que las mujeres están liderando la transformación hacia una movilidad urbana compartida, autónoma, eléctrica (vinculada con su mayor concienciación medioambiental) y conectada (como consecuencia de la mayor complejidad y frecuencia de sus desplazamientos). Con consecuencia, las mujeres generan un 9% menos de emisiones de CO₂ al día que los hombres en sus desplazamientos; lo que, en términos anuales, supone una diferencia de 105 kg de CO₂. En términos de valor del coste social asociado a la contaminación, las menores emisiones de las mujeres equivalen a 93 millones de euros al año. Además, el análisis reflejó que los jóvenes están replicando los patrones de movilidad de las mujeres, por lo que se posicionan como aceleradores de la transición hacia una movilidad más verde y eficiente.

El **sexto** y último (hasta la fecha) **informe** presentado en noviembre de 2019, versó sobre la brecha de género en el **turismo**, poniendo el foco en las diferentes maneras de viajar de mujeres y hombres como consecuencia de roles o circunstancias sociales y profesionales, que presentan dinámicas de desigualdad de género que se arrastran del mercado laboral. El análisis evidenció una realidad hasta ahora inexplorada: las mujeres españolas realizan tan solo un tercio de los viajes de negocios que hacen los hombres. Además, planifican los viajes de negocios con mayor antelación que ellos. Sin hacer distinción entre motivos de viajes (ocio o trabajo), las mujeres residentes también realizan un menor número de viajes en comparación con los hombres, en concreto, un -6,9% menos.

AVANCES RECIENTES EN POLÍTICA DE GÉNERO Y RECOMENDACIONES

Todos los impactos anteriormente descritos suponen una renuncia a alcanzar mayores cotas de bienestar, crecimiento económico y aprovechamiento del talento femenino.

La mayoría de brechas analizadas tienen una raíz común: la **corresponsabilidad**. Conciliar significa equilibrar y compatibilizar distintas actividades de la vida diaria; muchas de las cuales son irrenunciables (cuidados de familia y hogar) o necesarias para la supervivencia (trabajo).

La falta de corresponsabilidad está directamente relacionada con la forma en la que las mujeres des-

arrollan sus carreras profesionales ante las situaciones de maternidad, cuidados y crianza de los hijos u otros familiares. El abandono total o parcial del mercado laboral por estos motivos repercute de forma negativa sobre los salarios de las mujeres, sus años de cotización y, en última instancia, sobre sus pensiones.

Equilibrar el actual desigual reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres se posiciona como una de las principales reflexiones de estos informes. Resulta vital tomar medidas que eviten que la maternidad conlleve tantas renunciaciones para las mujeres y que estos costes se redistribuyan entre familia, sociedad y Estado.

En este sentido, (i) la **racionalización y flexibilización de los horarios** para una mejor gestión y organización del tiempo, (ii) la **equiparación real de las bajas de maternidad y paternidad** que eviten la discriminación en el mercado laboral, (iii) el impulso de la **corresponsabilidad entre hombres y mujeres**, o (iv) la **puesta en valor de los cuidados**, contribuirían a paliar la brecha de género, no sólo en términos de conciliación, sino también, de forma indirecta, en salud, pensiones, ocio, movilidad y turismo, entre otros ámbitos.

Los estereotipos de género, sesgos y androcentrismo siguen presentes en nuestra sociedad y determinan, aún de forma considerable, decisiones y

comportamientos en distintos ámbitos de la vida (ocio y deporte, salud, educación y carreras profesionales, etc.). Para reducir o eliminar estos estereotipos resulta fundamental la incorporación de la **educación para la igualdad** en centros educativos desde las edades más tempranas.

Por último, los análisis realizados en los informes descritos se han enfrentado, en algunas ocasiones, a **carencias en relación a los datos disponibles** (falta de información pública, no disponibilidad de información estadística por género o a nivel individual, etc.). Por ello, sería deseable que las administraciones públicas y demás entidades elaboraran y publicaran estadísticas que paliaran estas carencias, recogiendo el comportamiento de los individuos en diferentes aspectos de la vida, ya que sólo así se podrán diagnosticar las causas, así como medir y corregir la desigualdad aún prevalente entre hombres y mujeres.

A pesar de los esfuerzos y avances realizados en materia de género, todavía nos encontramos a 100 años de alcanzar la igualdad total entre hombres y mujeres². Mantener la concienciación lograda sobre este aspecto, así como desarrollar políticas efectivas que contribuyan a eliminar las brechas de género se posiciona como uno de los principales retos económicos y sociales de esta década 🌟

¹ Merck, Repsol, MAPFRE, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, L'Oréal, BMW Group, Meliá Hotels International, Vodafone, PwC, Bankia, Grupo Social ONCE y KREAB.

² De acuerdo con Global Gender Gap Report 2020 del World Economic Forum <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>