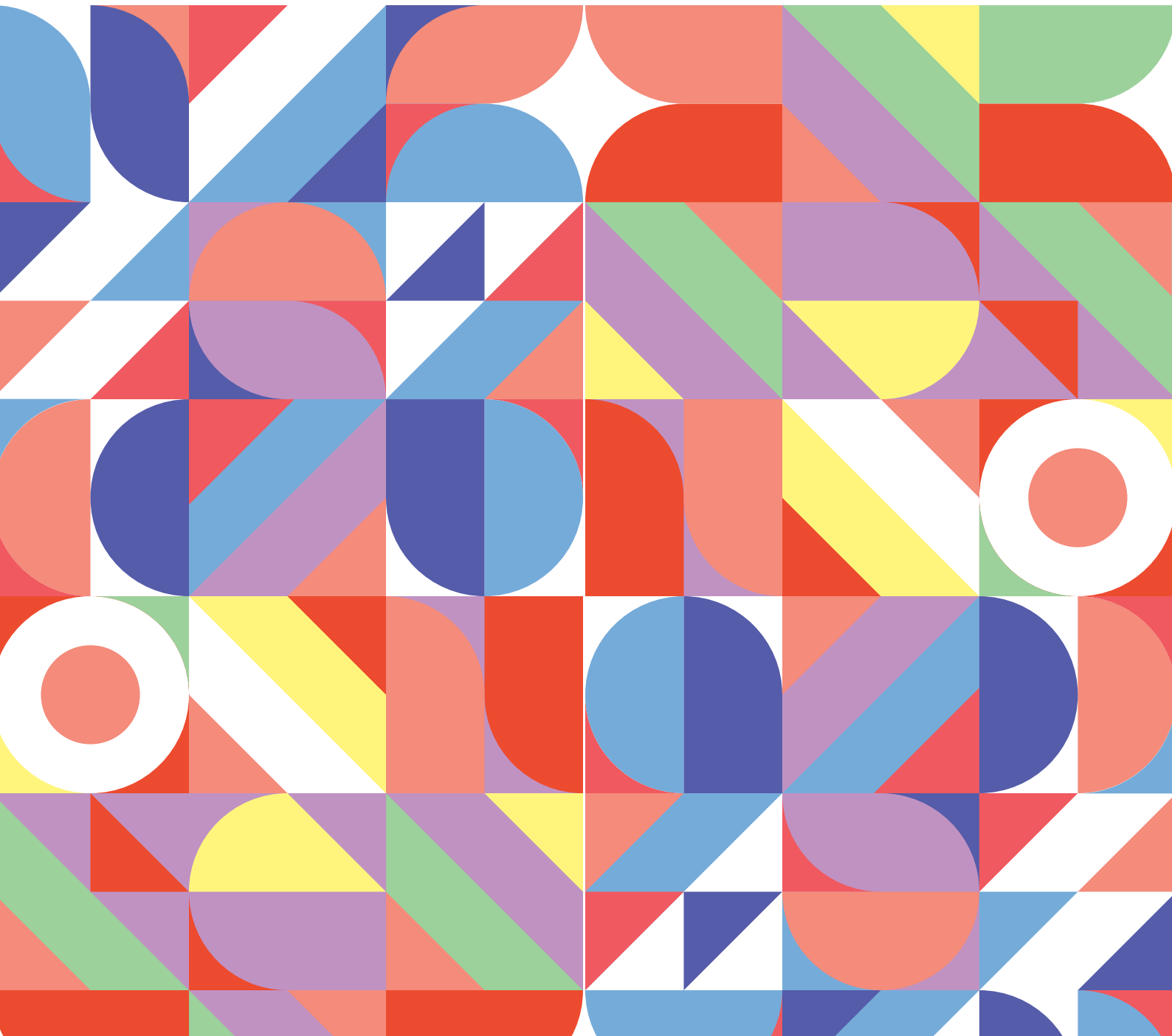


CG closinggap

Índice ClosinGap

Primer indicador ClosinGap sobre el coste de oportunidad
de la desigualdad de género en la economía española

Marzo 2021



Saludo de Marieta Jiménez



Desde su nacimiento, ClosinGap ha tenido la vocación de impulsar el conocimiento sobre la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde una perspectiva económica, promoviendo así el debate y la sensibilización de la opinión pública. Para ello, contamos ya con casi una decena de estudios monográficos que ponen de manifiesto, desde diferentes ámbitos estratégicos, cuánto podría crecer nuestra economía si se aprovechara todo el talento femenino.

Cuando se cumplen dos años y medio de la puesta en marcha de ClosinGap, me siento especialmente orgullosa de anunciar la publicación del primer Índice ClosinGap; un indicador propio que permite, por primera vez, cuantificar el coste de oportunidad de todas las brechas de género en España.

El citado índice nace con la aspiración de convertirse en un indicador de referencia y de ser actualizado anualmente de forma que nos permita hacer un seguimiento pormenorizado de los avances hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

Desarrollado por PwC, uno de los socios de nuestro clúster, el Índice Closingap mide la igualdad de género dentro de cinco grandes categorías que consideramos críticas y que son áreas prioritarias a reforzar: el empleo, la educación, la conciliación, la digitalización y la salud y bienestar. Estas cinco esferas no solo están interrelacionadas, sino que impactan de forma directa o indirecta sobre el PIB, por lo que resulta clave que aunemos esfuerzos para avanzar hacia la paridad de género en cada una de ellas.

En estas páginas podréis leer detalladamente los resultados del primer Índice ClosinGap, que concluye que en nuestro país todavía queda un 35,9% de brecha de género que debemos cerrar para conseguir la paridad. En algunos aspectos -como la conciliación- la brecha alcanza el 56%, lo que da idea de la magnitud del reto que tenemos entre las manos. De mantenerse la tendencia de los últimos cinco años, no cerraríamos esta brecha de género hasta el año 2055, por lo que necesitaríamos 35 años

para alcanzar la igualdad. Estos datos son contundentes y sin duda ponen de relieve que todavía tenemos un largo camino por delante por recorrer para lograr una sociedad más justa y equitativa y aprovechar todo el potencial para nuestra economía.

Gracias a este informe, también sabemos que el PIB español podría haber sido hasta un 18,5% superior en 2019 de haber existido una absoluta igualdad entre géneros. Para ello, es preciso atajar urgentemente todas las desigualdades en el mercado laboral que tienen un impacto tan negativo en nuestra economía. Me refiero a la menor participación de las mujeres en el empleo, al menor número de horas trabajadas debido a su mayor presencia en puestos a jornada parcial y a la sobrerepresentación femenina que existe en los sectores económicos menos productivos. Todas esas circunstancias hacen que las mujeres, a pesar de representar el 51,4% de la población activa, solo contribuyan a un 41,5% del PIB.

Estoy convencida de que de haber más mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones, si se potenciara el acceso de las mujeres a las carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) y se repartiera equitativamente el trabajo no remunerado -fundamentalmente las tareas del hogar y el cuidado de hijos- entre otras cosas, avanzaríamos de forma significativa para cerrar estas brechas que lastran nuestro desarrollo económico y social.

Tras la publicación de este informe, que supone para ClosinGap un ambicioso paso en su misión de impulsar la transformación social y económica y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, seguiremos trabajando en esta línea con el desarrollo de tres nuevos estudios monográficos que verán la luz próximamente. En este caso, centrados en las brechas de género en el medio rural, la discapacidad y la notoriedad pública.

Continuamos también trabajando en un proyecto de mentoring cruzado con el que pretendemos romper el techo de cristal y reforzar el liderazgo femenino, tan necesario para promover la igualdad en el ámbito laboral. Además, paralela-

mente, seguiremos sumando nuevos socios colaboradores al proyecto ClosinGap comprometidos con nuestra causa y que compartan nuestros valores y nuestra misión.

En definitiva, espero que, a través de este informe que aquí os presento, podamos contribuir a poner cifras a la situación de desigualdad de género existente en España para así contribuir a este gran desafío que tenemos por delante de garantizar el acceso equitativo a las oportunidades. La mujer tiene un papel decisivo y transformador en la economía por lo que apostar por el talento femenino no solo es una cuestión de ética sino una gran oportunidad de crecimiento. Solo si eliminamos las numerosas brechas de género que todavía perduran, tendremos una sociedad igualitaria y verdaderamente próspera.

Marieta Jiménez
Presidenta de ClosinGap

06

Introducción

Analizando la brecha de género en España y su impacto económico



08

Índice ClosinGap

Un nuevo indicador para medir la igualdad de género en España



10

Principales resultados: 35 años para cerrar la brecha de género

- Índice ClosinGap en Empleo
- Índice ClosinGap en Educación
- Índice ClosinGap en Conciliación
- Índice ClosinGap en Digitalización
- Índice ClosinGap en Salud y Bienestar



22

¿Qué impacto generaría en el PIB cerrar la brecha de género en España?



26

Conclusiones



28

Anexo

- Metodología del cálculo del Índice ClosinGap
- Metodología del cálculo del impacto económico de las brechas



01

Introducción

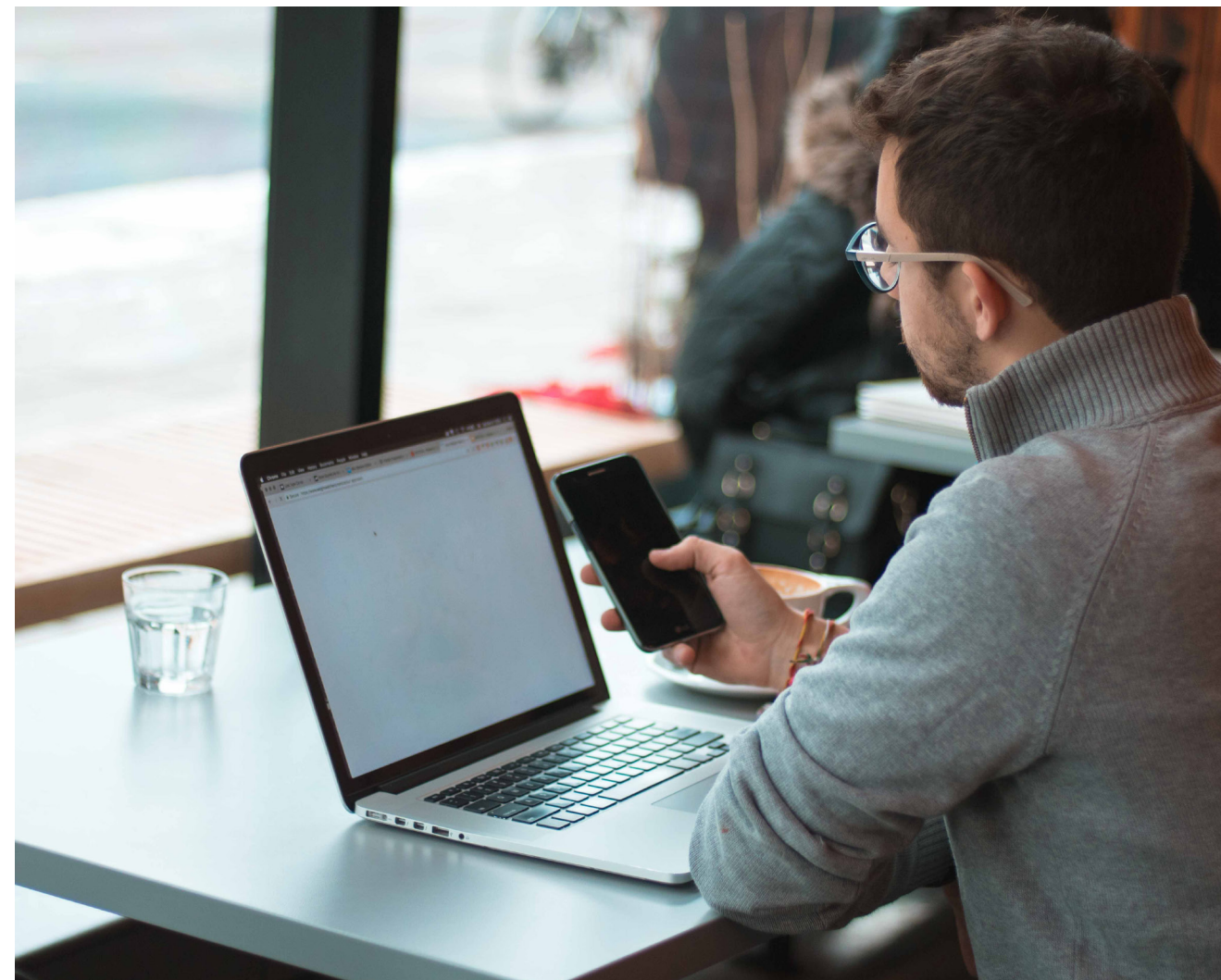


ClosinGap es un clúster creado en septiembre de 2018 y formado por 12 grandes empresas – Merck, Mapfre, Repsol, Vodafone, Meliá Hotels International, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, BMW Group, L'Oréal, PwC, Bankia, Grupo Social ONCE y KREAB – que suman en el mundo alrededor de un millón de empleados.

Su misión es fomentar la transformación social desde el ámbito empresarial en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en estrecha colaboración entre los sectores público y privado. Por eso, los integrantes de esta iniciativa han unido esfuerzos para trabajar de

forma coordinada en el impulso del talento femenino con el fin de reducir, hasta eliminar por completo, las numerosas brechas de género que todavía hoy persisten en la sociedad.

La iniciativa tiene su origen en el proyecto *Healthy Women, Healthy Economies*, lanzado por Merck a nivel global en el año 2014 junto con el Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico, con la finalidad de abordar las barreras que impiden aprovechar todo el talento femenino y alcanzar de forma plena la participación de la mujer en la economía de los países.



Partiendo de valores como la innovación, el compromiso social, el trabajo conjunto y la sostenibilidad, el proyecto ClosinGap sirve a un objetivo transversal de contribuir a la equidad y desarrollo económico y social en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el 5 “Igualdad de Género” y el 17 “Alianzas para lograr objetivos”.

En este marco, ClosinGap cuenta con los siguientes ejes estratégicos:

1. **Generar conocimiento e impulsar el debate** sobre la desigualdad desde una óptica económica, poniendo en primer plano el coste de oportunidad que tiene para la economía y para la sociedad la pérdida de talento femenino ligada a las distintas brechas de género.
2. **Ser fuente de innovación** en materia de iniciativas empresariales vinculadas al ámbito de la economía y la mujer.
3. **Actuar como agente de cambio** y transformación social y económica a través de la colaboración público – privada.

Obedeciendo al primero de los objetivos estratégicos del clúster, ClosinGap ha publicado a lo largo de los últimos dos años una serie de estudios monográficos en los que ha puesto el foco, individualmente, a las principales brechas de género en España, y gracias a los cuales se ha consolidado como foro de referencia en la materia.

En concreto, cada miembro del clúster ha analizado diferentes brechas según su especialidad: en la salud, en el empleo, en la conciliación de la vida laboral y familiar, así como en las desigualdades que persisten en las pensiones, el ocio, la movilidad, el turismo, la digitalización o el consumo.

De esta forma, los nueve informes monográficos publicados hasta la fecha han puesto de relieve dos realidades entrelazadas.

La primera de ellas es el talento femenino no aprovechado que, en términos de coste de oportunidad, está restando a nuestra economía un gran potencial medible en relación con el PIB. En esta realidad hay dos brechas especialmente relevantes: la del empleo, con su derivada en los salarios, y la desigualdad en la conciliación de la vida laboral y familiar, que está aún muy latente en nuestra sociedad. Esto, a su vez, repercute negativamente tanto en la capacidad de consumo de las mujeres y su bienestar como en las pensiones contributivas por jubilación que perciben.

La segunda de las realidades expuestas en los informes ClosinGap sitúa a la mujer en un papel de claro liderazgo y como catalizadora en el proceso de cambio social que se está produciendo actualmente, en ámbitos como la movilidad, el turismo por motivos personales, la digitalización y la sostenibilidad. Así, se confirma el determinante rol femenino a la hora de impulsar un consumo más reflexivo, sostenible y responsable con el entorno.

02

Índice ClosinGap: Un nuevo indicador para medir la igualdad de género en España

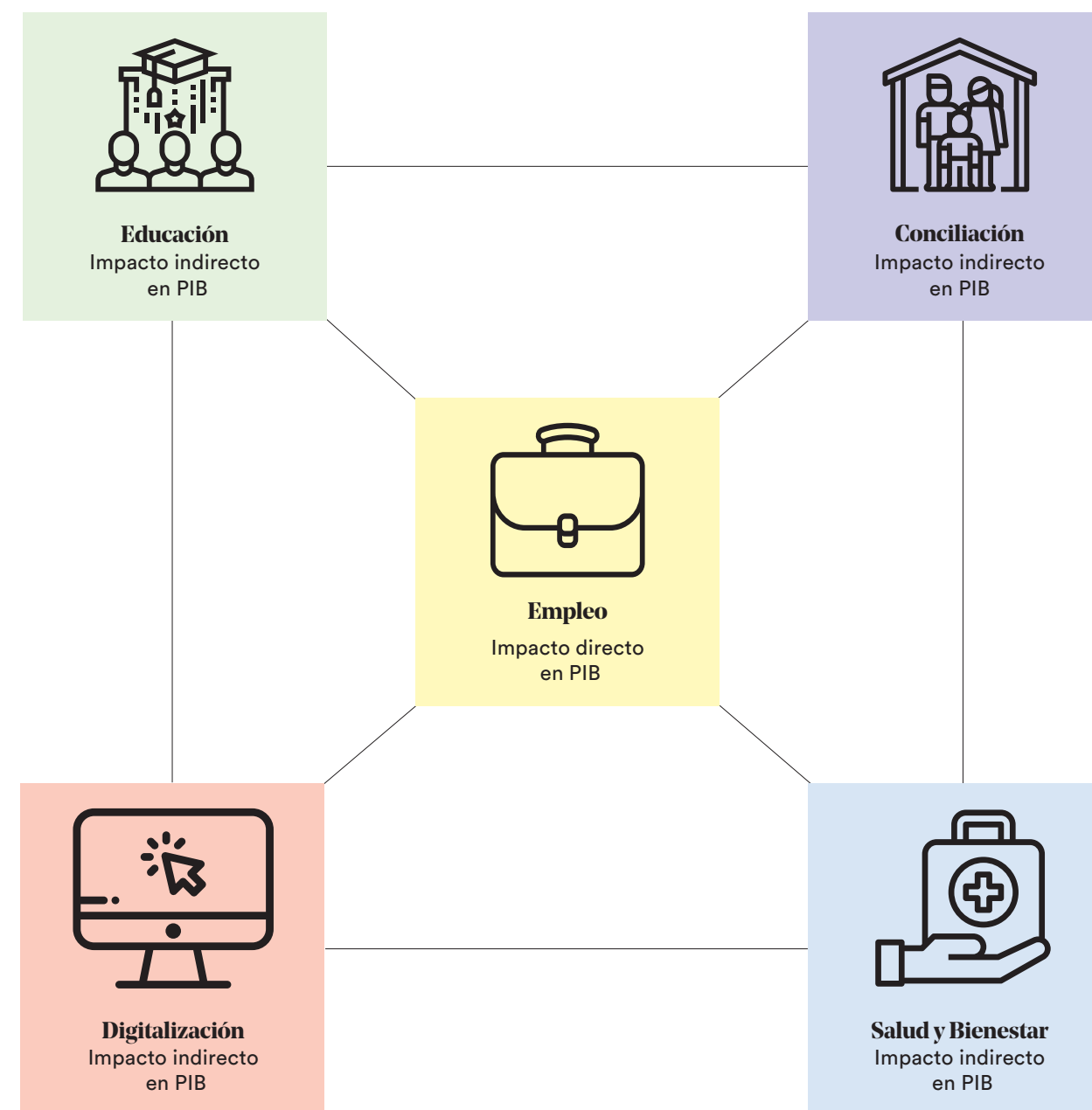
Con el objetivo de crear un indicador de referencia que permita cuantificar y seguir anualmente la evolución de la igualdad de género en España, ClosinGap ha desarrollado en este informe, de la mano de PwC, el primer Índice

ClosinGap. Se trata de un nuevo indicador que mide la paridad en cinco grandes categorías – Empleo, Educación, Conciliación, Digitalización y Salud y Bienestar – que son consideradas áreas prioritarias y críticas a reforzar.



Figura 1. Categorías que integran el índice ClosinGap

Índice ClosinGap



Estas cinco categorías, que están interrelacionadas unas con otras, están compuestas a su vez por 28 variables que miden las desigualdades de género más relevantes y que son clave en el desarrollo personal y profesional de una sociedad.

Para seleccionar estas variables se han seguido criterios de relevancia, fiabilidad y actualización, es decir, datos de fuentes públicas que tienen una actualización periódica, principalmente anual. También se han escogido aquellas variables más representativas de los distintos informes monográficos ClosinGap, como se detalla en el anexo 1.

03

Principales resultados: 35 años para cerrar la brecha de género



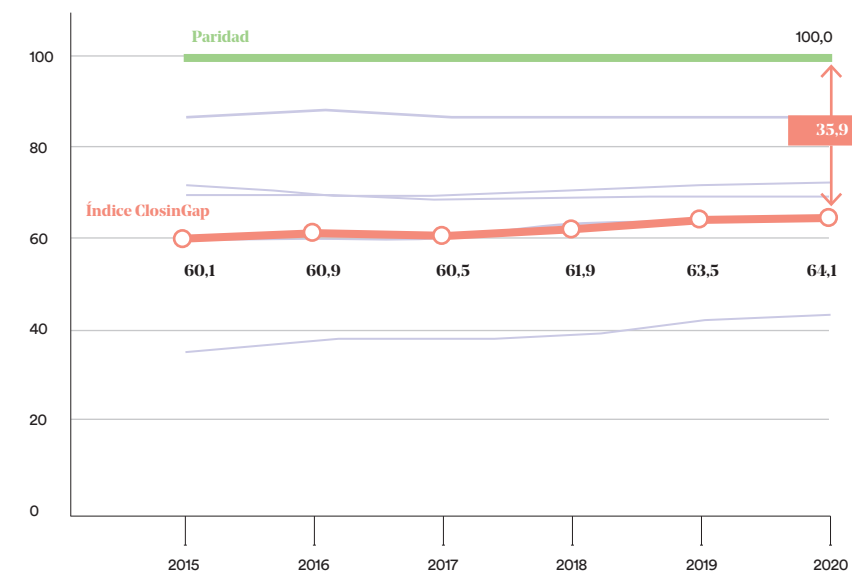
35 Años es el tiempo que se necesitará para alcanzar la igualdad de género en España

En términos generales, y teniendo en cuenta todas las categorías analizadas con sus correspondientes variables, el Índice CloSinGap se sitúa en 2020 en el 64,1%, concluyendo que todavía queda un 35,9% de brecha de género por cerrar.

El Índice apunta a que esta brecha se ha estrechado cuatro puntos en el periodo 2015 – 2020, por lo que, si se mantiene la tendencia de estos últimos cinco años, España no alcanzará la paridad de género hasta el año 2055.

Figura 2. Evolución del Índice CloSinGap

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 1



Si nos fijamos en la descomposición del Índice CloSinGap por categorías (figura 3 y 4), podemos observar que la brecha de género más grande se da en Conciliación, donde aún queda un 56% por cerrar. Por el contrario, en la categoría Salud y Bienestar es donde más cerca se está de alcanzar la paridad, con solo un 15,5% por estrechar.

Figura 3. Descomposición del Índice CloSinGap en todas las categorías (2015-2020)

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 1

Descomposición del Índice CloSinGap 2020

Paridad=100

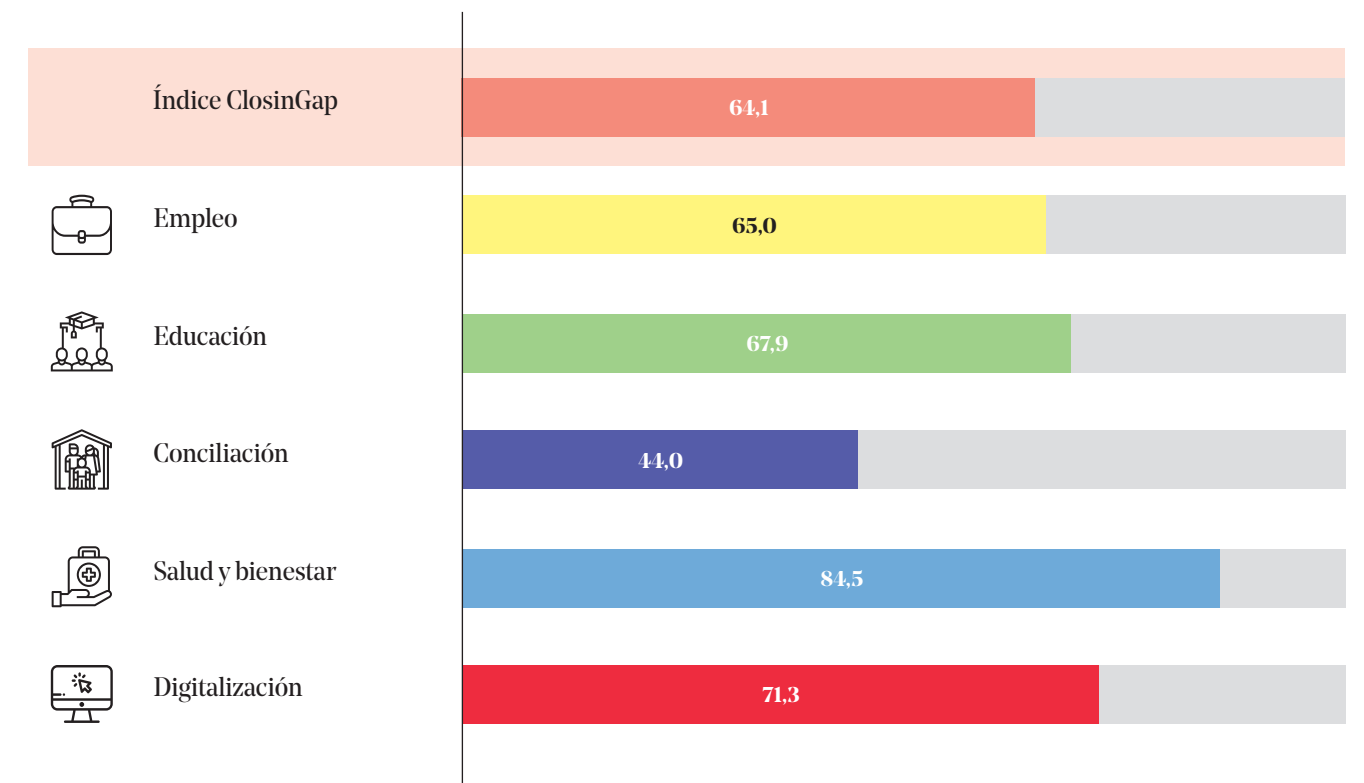
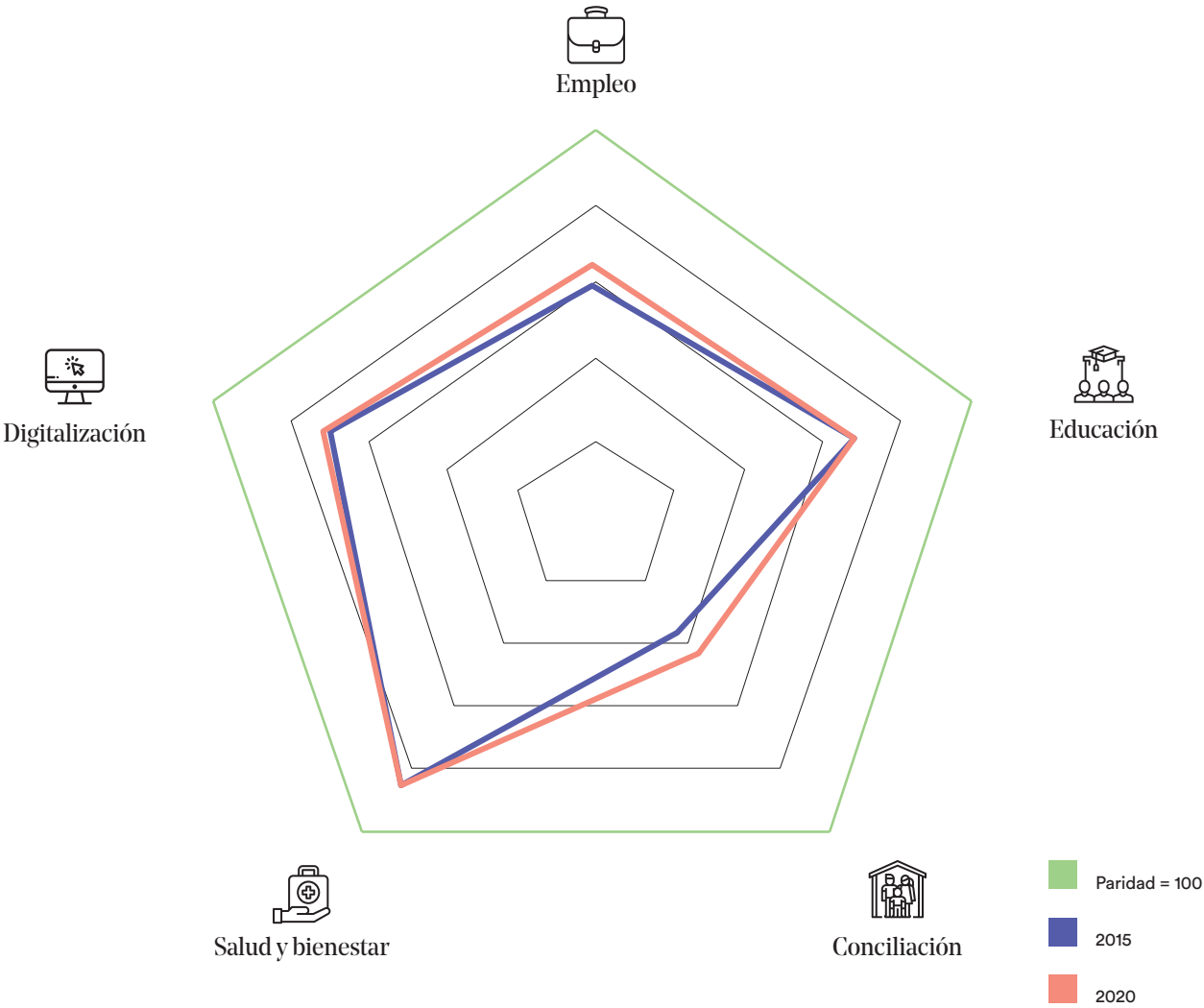


Figura 4. Descomposición del Índice Closingap en todas las categorías (2015-2020)

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 1

Índice Closingap 2015 - 2020

Paridad=100



En resumen, los datos obtenidos en el Índice ClosinGap ponen de manifiesto cinco conclusiones generales que se verán detalladamente en cada una de las categorías:

1. EMPLEO: Las mujeres cada vez participan más en el mercado laboral y durante más años, pero continúan trabajando menos horas y con un menor salario que los hombres, lo que se refleja en pensiones de jubilación más bajas. Además, aún queda mucho camino por recorrer en cuanto a mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

2. EDUCACIÓN: Las mujeres cuentan con mayor educación universitaria que los hombres, pero son

ellos los que predominan en carreras técnicas.

3. CONCILIACIÓN: Las mujeres asumen la mayor parte del trabajo no remunerado lo que repercute en unas tasas de inactividad y parcialidad laboral más elevadas.

4. DIGITALIZACIÓN: A pesar de que apenas se aprecian diferencias en el uso de nuevas tecnologías a nivel usuario entre hombres y mujeres, el porcentaje de mujeres especializadas en TIC en el mercado laboral es aún muy bajo.

5. SALUD Y BIENESTAR: Las mujeres viven más años, pero con peor salud y calidad de vida que los hombres.



Las mujeres viven más años, pero con peor salud y calidad de vida que los hombres.



3.1

Índice ClosinGap en Empleo

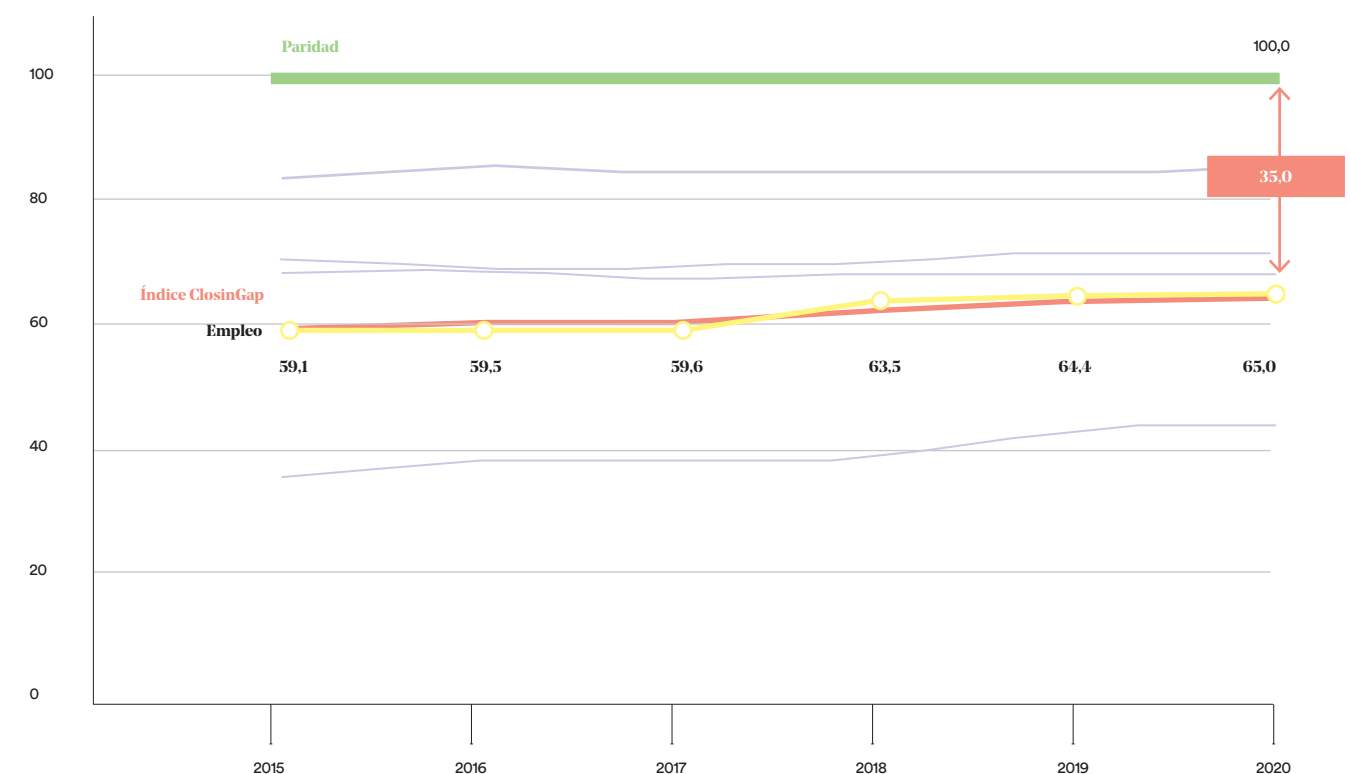
La categoría de Empleo es la única de las analizadas que tiene un impacto directo sobre el PIB y, en ella, se tienen en cuenta hasta nueve variables de relevancia que son clave en el desarrollo económico y profesional de la mujer: la tasa de actividad, la tasa de empleo, las horas trabajadas, el liderazgo en la empresa privada, el liderazgo en la Administración General del Estado, la precariedad del empleo, la brecha salarial, la duración de la ca-

rrera laboral y la brecha en pensiones. En Empleo, el Índice ClosinGap se sitúa en el 65% en 2020, por lo que aún queda un 35% de brecha de género por cerrar. Según se extrae de los datos del periodo analizado (2015 – 2020), el informe concluye que la brecha de género en el empleo se está reduciendo a un ritmo anual del 1,9% desde 2015 y que, de continuar esta tendencia, se calcula que podría desaparecer en 2043, dentro de 23 años.



Figura 5. Evolución del Índice ClosinGap en la categoría Empleo

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 1



Las mujeres cada vez participan más en el mercado laboral y a lo largo de más años pero, sin embargo, continúan trabajando menos horas y con un menor salario que los hombres. En consecuencia, estas diferencias en las carreras de cotización ven su reflejo en pensiones de jubilación más bajas para mujeres que para hombres.

Además, los datos analizados en esta categoría indican que aún queda mucho camino por avanzar en cuanto a paridad en posiciones de liderazgo y de toma de decisiones, especialmente dentro del ámbito privado.



3.2

Índice ClosinGap en Educación

La educación es un determinante esencial en el desarrollo personal, social y profesional tanto de hombres como mujeres. En esta categoría, el Índice ClosinGap se sitúa en el 67,9%, por lo que queda aún un 32,1% de brecha por cerrar.



Figura 6. Evolución del Índice Closingap en la categoría Educación

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 1



En el análisis de la categoría Educación se incluyen cuatro variables: la educación terciaria, el abandono escolar, la formación continua en adultos y la educación STEM.

Si atendemos a las tres primeras, se puede concluir que en términos generales las mujeres tienen más estudios y mayor preparación académica. La ratio de mujeres con educación terciaria supera a la de los hombres; la tasa de abandono escolar femenina es inferior; y, en su etapa adulta, las mujeres se forman de manera continua en mayor medida que los hombres.

Sin embargo, a pesar de que estos datos pueden sugerir una brecha favorable para las mujeres, todavía queda una asignatura pendiente muy relevante a la hora de conseguir avanzar hacia la total paridad de género en la educación. De hecho, como muestra la evolución del Índice ClosinGap, en los últimos cinco años la brecha de género en Educación se ha incrementado debido al bajo acceso de las mujeres a las carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). La inmensa mayoría de los matriculados a estos grados, que son el presente y futuro del mundo laboral, siguen siendo hombres.



3.3

Índice ClosinGap en Conciliación

La organización del tiempo dedicado al trabajo y a las responsabilidades familiares y del hogar está descompensada por condición de género, lo que actúa en detrimento tanto de la participación de la mujer en el mercado del trabajo como en los ingresos de la unidad familiar. De hecho, ha sido y sigue siendo uno de los aspectos más arraigados en la sociedad que frenan la progresión profesional y económica de la mujer, además de las consiguientes implicaciones que tiene en la salud y el bienestar.

No en vano, la categoría Conciliación es donde más brecha hay por cerrar en-

tre las cinco analizadas en el informe y en ella se miden las variables: trabajo no remunerado, inactivos por realizar labores no remuneradas, tasa de parcialidad en el empleo por razones de conciliación y tiempo dedicado al ocio.

El Índice ClosinGap en Conciliación se sitúa por debajo de la mitad, en el 44%, dejando una brecha del 56% por cerrar. A pesar de ello, es la brecha que también se está estrechando a un mayor ritmo anual – del 4,4% desde 2015 – por lo que, de seguir esta progresión, habrá desaparecido en 2040, dentro de 20 años.

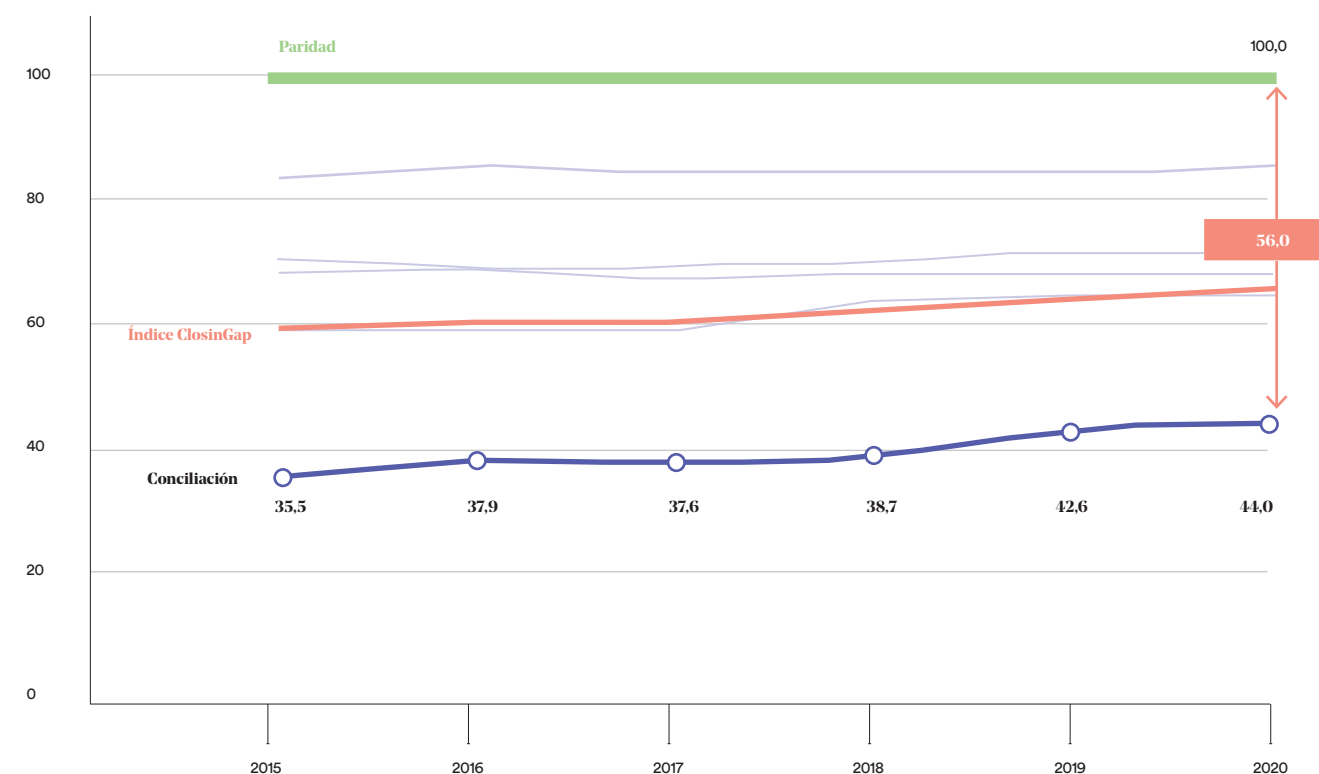


La brecha de género en Conciliación es la más grande pero también la que se está cerrando más rápido, pudiendo desaparecer en 2040



Figura 7. Evolución del Índice ClosinGap en la categoría Conciliación

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 1



Uno de los aspectos más preocupantes de esta situación es la desigualdad existente en el número de mujeres inactivas en el mercado laboral por el hecho de asumir trabajo sin remunerar como las labores del hogar o el cuidado de hijos y mayores. Esto también repercute en unas tasas de parcialidad en los contratos laborales mucho más elevadas que los hombres para poder conciliar. Por otro lado, respecto al tiempo dedicado al ocio, se observa una relativa equidad entre géneros.



3.4

Índice ClosinGap en Digitalización

En esta categoría se busca poner de manifiesto las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a habilidades y empleos digitales, una perspectiva fundamental dada la creciente digitalización de la economía y automatización de las ocupaciones. Para ello, las variables analizadas han sido: las habilidades de información, las habilidades de comunicación, las habilidades de resolución de problemas, las competencias infor-

máticas, el uso diario de Internet, las compras por Internet y los empleados especialistas en el ámbito TIC.



Figura 8. Evolución del Índice Closingap en la categoría Digitalización

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 1



El índice se coloca en Digitalización en el 71,3%, con una brecha de género por cerrar del 28,7% y un ritmo anual de reducción del 0,3% desde 2015.

Según el informe, a pesar de no apreciarse apenas diferencias en el uso de las nuevas tecnologías a nivel usuario entre hombres y mujeres, sí existe una brecha de género muy importante en el número de especialistas TIC en el empleo. Se trata de un campo profesional esencial, donde urge avanzar hacia la paridad, para acelerar el crecimiento de la economía digital y asegurar el éxito de la transformación digital.



3.5

Índice ClosinGap en Salud y Bienestar

El deterioro de la salud y el bienestar reduce la capacidad de generación de ingresos, 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 salud presenta un comportamiento diferente en hombres y mujeres es cuando nos encontramos ante una brecha de género.

En este sentido, para analizar la categoría Salud y bienestar se han considerado las siguientes variables: la esperanza de vida saludable, la salud

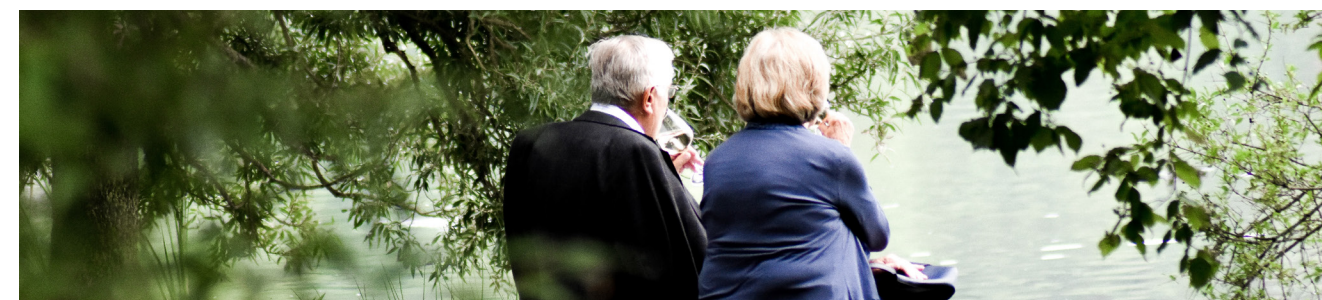
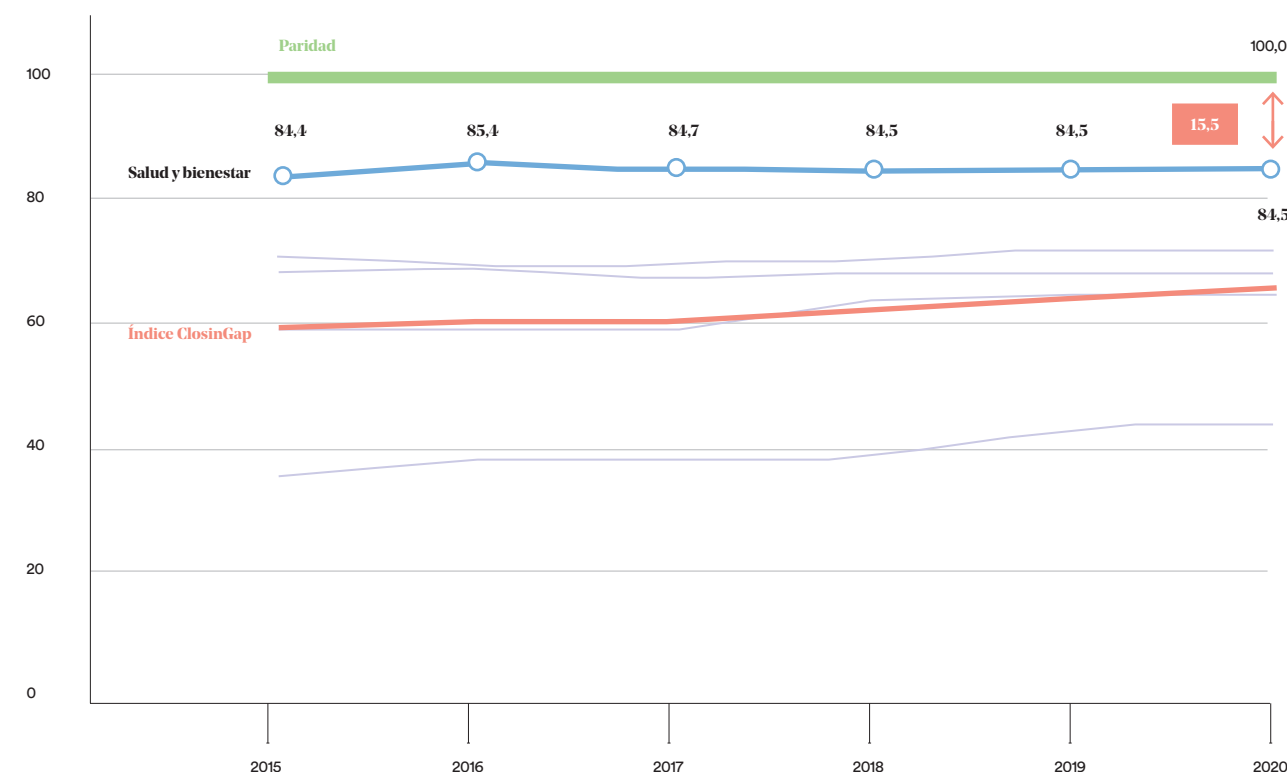
percibida y calidad de vida, los problemas de salud y el riesgo de pobreza o exclusión social.

El Índice ClosinGap se sitúa en el 84,5%, lo que significa que solo queda un 15,5% de brecha de género por cerrar. Se trata de la brecha más reducida, pero lleva años estancada, principalmente porque no mejoran los problemas de salud de las mujeres. Tampoco mejora su riesgo de pobreza o exclusión social, que es ligeramente superior al de los hombres.

Por otro lado, las estadísticas apuntan a que las mujeres son de media más longevas, pero viven más años con peor salud y calidad de vida.

Figura 9. Evolución del Índice Closingap en la categoría Salud y Bienestar

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 1



04

¿Qué impacto generaría en el PIB cerrar la brecha de género en España?

“

Las mujeres solo generan un 41,5% del PIB, mientras que representan el 51,4% de la población en edad de trabajar



Todas las categorías analizadas en el Índice ClosinGap impactan de forma directa o indirecta en el PIB nacional a través del mercado laboral. En este sentido, el informe destaca tres factores clave o brechas en el empleo que afectan directamente a la riqueza del

país y que son necesarias atajar para aprovechar todo el potencial económico. La consecuencia de no hacerlo es que las mujeres solo contribuyen a un 41,5% del PIB español, mientras que representan más de la mitad (51,4%) de la población en edad de trabajar.

La primera de estas desigualdades en el mercado laboral es la participación más reducida que tienen las mujeres en él. A pesar de su progresiva incorporación al trabajo en las últimas décadas, la brecha de género existente en materia de empleo es aún acusada.

Las causas que hay detrás de esta desigualdad son plurales y complejas y tienen su raíz en la tardía incorporación del talento femenino a la fuerza laboral, la discriminación en la contra-

tación y en los salarios más bajos que perciben de media las mujeres que desincentivan la búsqueda de oportunidades.

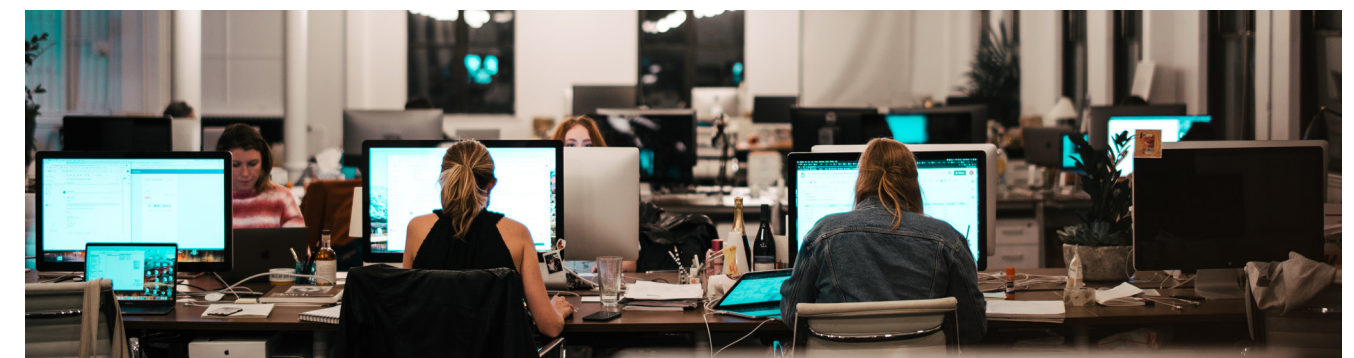
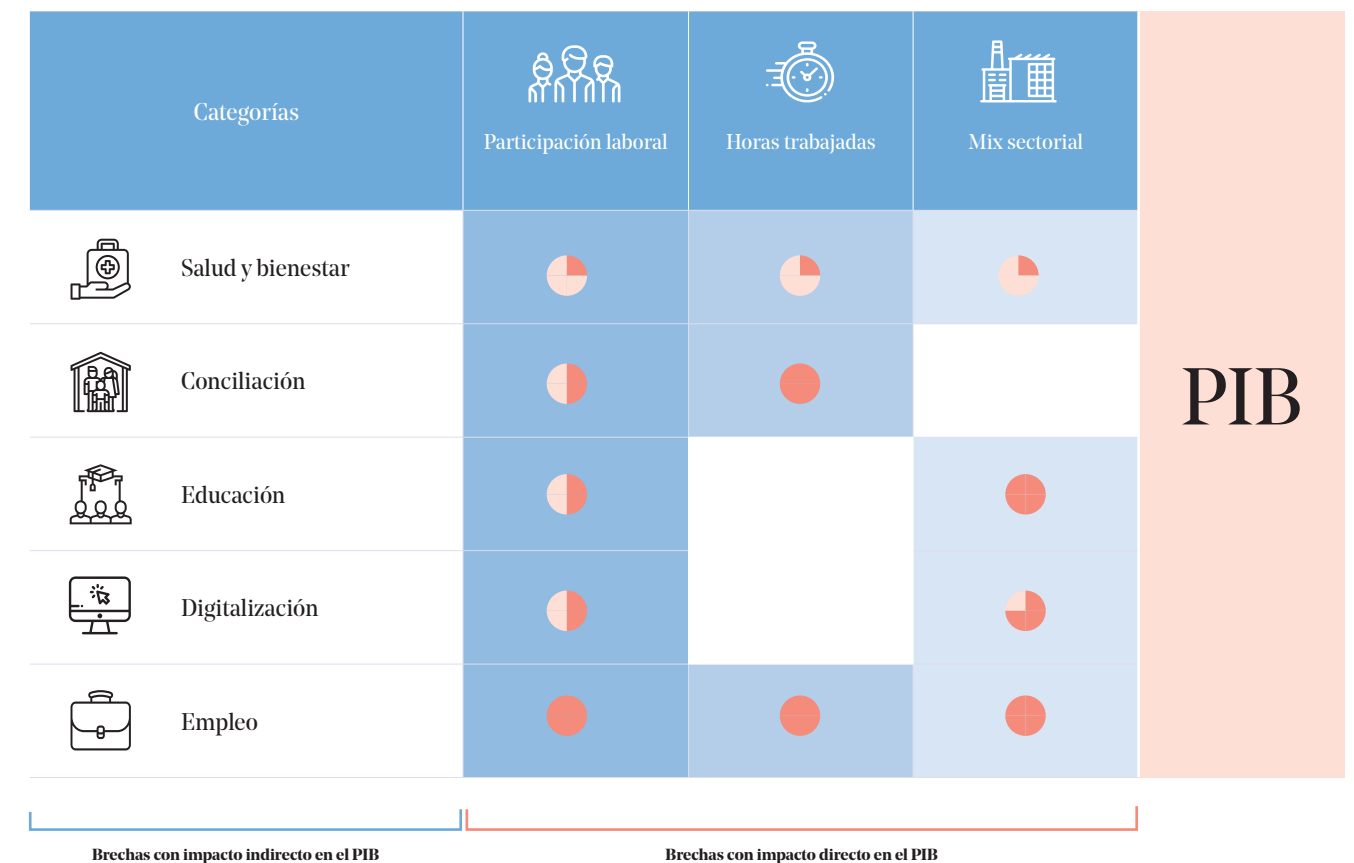
El segundo factor que incide directamente sobre el PIB es que las mujeres trabajan menos horas que los hombres, lo cual es debido, principalmente, a que ellas tienen en mayor medida empleos a jornada parcial. Los graves problemas para conciliar a los que se enfrentan las mujeres y la gran canti-

dad de tiempo que dedican al trabajo no remunerado son las razones de esta alta tasa de parcialidad.

Por último, la sobrerrepresentación femenina que se da en sectores económicos más precarios y con poca productividad es otro de los elementos clave a considerar. A este respecto, el informe apunta a la baja proporción de mujeres en carreras técnicas (STEM) y un nivel más bajo de digitalización, como algunas de las posibles causas.

Figura 10. Cómo afectan las brechas al PIB a través del mercado laboral

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 2



Teniendo en cuenta estos tres elementos clave del mercado laboral, a continuación, el informe cuantifica cuál sería el impacto que tendría sobre el PIB cerrar cada una de estas brechas de género, según la metodología detallada en el anexo 2.

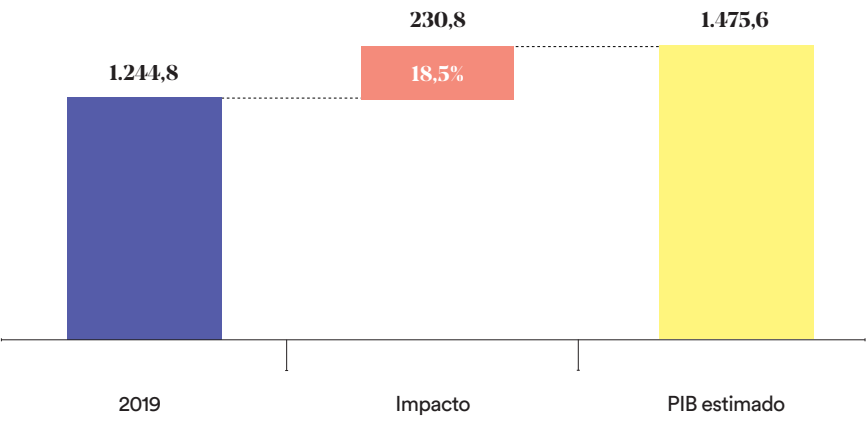
Los resultados son contundentes ya que, a pesar de la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo en las últimas décadas, la brecha es aún muy acusada. En este sentido, el informe apunta a que, si se equiparase la participación laboral de las mujeres a la de los hombres, el PIB español podría aumentar un 10,1%. Del mismo modo, si las horas trabajadas de las mujeres fuesen las mismas que las de sus homólogos masculinos, el PIB nacional podría crecer hasta un 7,5%. Por último, si se igualase la distribución sectorial del empleo femenino a la de los hombres, el PIB se incrementaría hasta un 1%.



Si se igualase la distribución sectorial del empleo femenino a la de los hombres, el PIB se incrementaría hasta un 1%

Figura 11. Impacto sobre el PIB de cerrar la brecha de género en 2019 [Miles de millones de € y %]

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 2



Si alcanzáramos la paridad en la tasa de actividad y de empleo, en las horas trabajadas y en la distribución del empleo sectorial, el PIB español podría incrementarse en 230.847 millones de euros, lo que se traduciría en un aumento del 18,5% en el PIB de 2019.

Además, este potencial incremento vendría acompañado por la creación de hasta 3,2 millones de empleos femeninos equivalentes a tiempo completo, así como por el aumento promedio de productividad de 1.301 euros de cada mujer, derivado de su traspaso a sectores económicos más productivos, como el científico-técnico.



Si no existieran brechas de género, el PIB hubiera sido en 2019 un 18,5% superior

Si trasladamos estos resultados a términos generales, la conclusión es clara. Si no existieran ninguna de estas tres brechas de género, se estima que el PIB español hubiera sido en 2019 hasta un 18,5% superior.

Figura 12. Descomposición del impacto sobre el PIB de cerrar la brecha de género en 2019 [%]

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 2

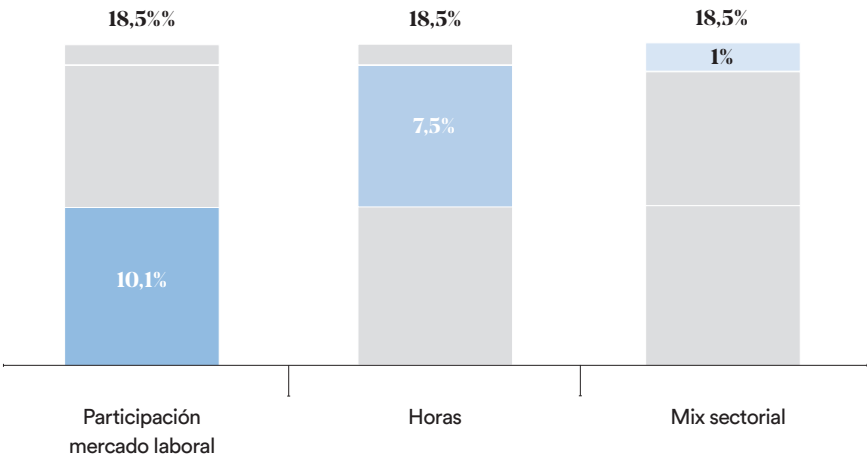
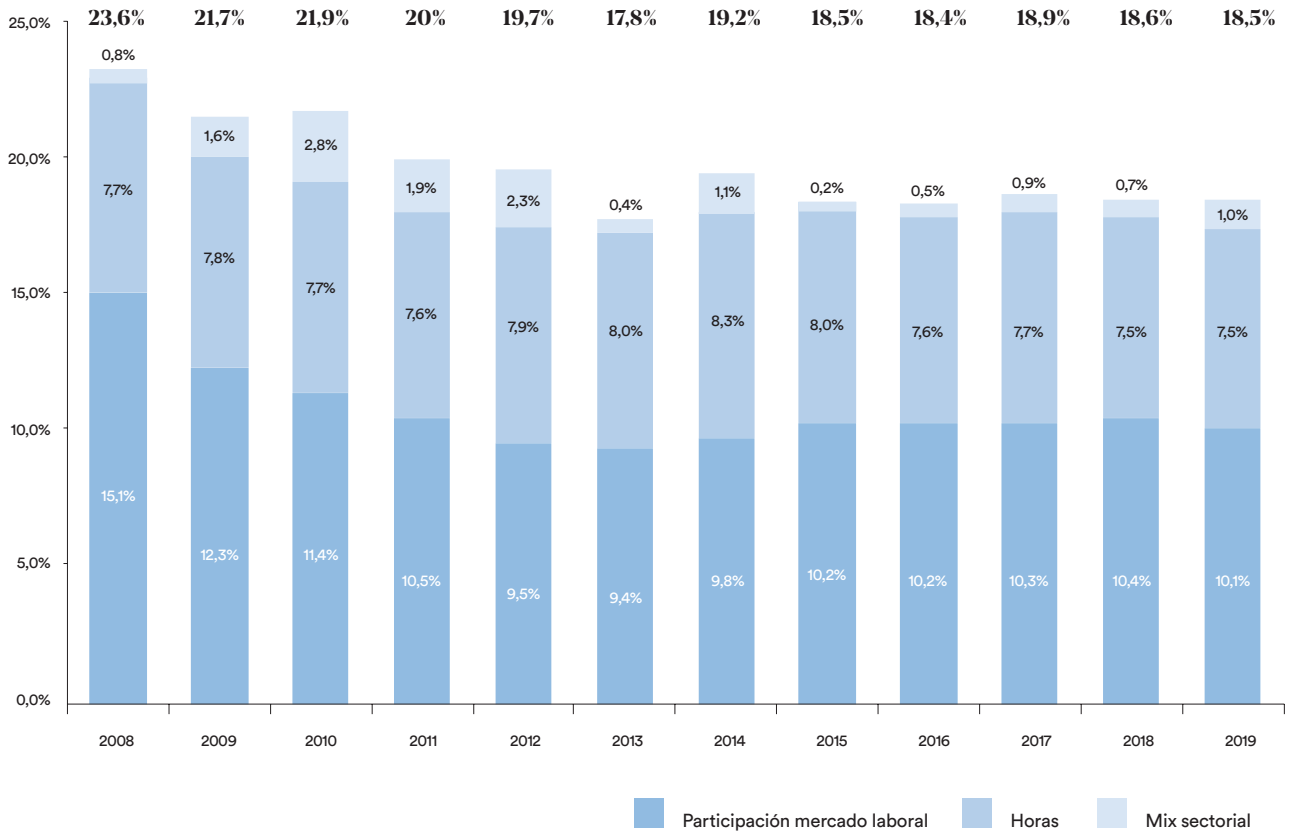


Figura 13. Descomposición del impacto sobre el PIB de cerrar la brecha de género [%]

Fuente: PWC a partir de la metodología y datos del Anexo 2



Como se puede observar en la figura 13, entre 2008 y 2013, el impacto sobre el PIB de cerrar la brecha de género cayó hasta su nivel más bajo debido a las menores diferencias entre la participación en el mercado laboral de hombres y mujeres. Sin embargo, esto se debió más a una participación más baja de los hombres como consecuencia de la crisis económica que a una mejora en la participación femenina. Desde 2014

hasta 2019, se ha avanzado bien poco, ya que la menor diferencia en horas trabajadas de hombres y mujeres se ha visto parcialmente compensada por una mayor brecha en la participación en el mercado laboral y el mantenimiento de la brecha en el mix sectorial.

En resumen, los datos del informe ponen de relieve lo prioritario que resulta aunar esfuerzos y trabajar conjunta-

mente para cerrar las brechas de género e impulsar de esta forma la prosperidad y el crecimiento económico. No es solo cuestión de justicia y equidad, sino que tendría un importante y positivo impacto en la economía y el bienestar social. Por eso, aprovechar y potenciar el valioso talento femenino es uno de los grandes desafíos de nuestra sociedad y será clave como palanca de recuperación económica.

05

Conclusiones

El Índice ClosinGap ha sido desarrollado con el objetivo de ser un indicador único de referencia que permita medir y cuantificar la brecha de género en nuestro país y nace con voluntad de ser revisado anualmente para seguir los avances hacia la completa paridad. Este indicador analiza cinco categorías críticas – Empleo, Educación, Conciliación, Digitalización y Salud y Bienestar – compuestas por un total de 28 variables clave en el desarrollo personal y profesional de una sociedad.

Según se extrae del informe, en 2020 en España, el Índice ClosinGap se situaba en el 64,1%, entendiendo el 100% como la paridad total. Por lo tanto, se deduce que aún queda un 35,9% de brecha por cerrar. Además, teniendo en cuenta la evolución del Índice en los últimos cinco años (2015 – 2020), el informe concluye que hasta 2055 no se cerrará esta brecha, por lo que se necesitarán 35 años para alcanzar la igualdad.

De las cinco categorías analizadas, en la de Conciliación es donde encontramos la brecha más grande – con un 56% por cerrar – pero también la que se estrecha a un mayor ritmo. Por el lado contrario, en Salud y Bienestar es donde la paridad está más cerca, con solo un 15,5% por cerrar. Adicionalmente, los resultados del Índice ClosinGap en cada una de las cinco categorías muestran:

- 1. Las mujeres cada vez participan más en el mercado laboral** y durante más años, pero trabajan menos horas y con un menor salario que los hombres, lo que se refleja en pensiones de jubilación más bajas. Además, aún queda mucho camino por recorrer en cuanto a mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.
- 2. Las mujeres cuentan con mayor educación** universitaria que los hombres, pero son ellos los que predominan en carreras técnicas.



- 3. Las mujeres asumen la mayor parte del trabajo no remunerado** lo que repercute en unas tasas de inactividad y parcialidad laboral más elevadas.



- 4. A pesar de que apenas se aprecian diferencias en el uso de nuevas tecnologías** a nivel usuario entre hombres y mujeres, el porcentaje de mujeres especializadas en TIC en el mercado laboral es aún muy bajo.
- 5. Las mujeres viven más años**, pero con peor salud y calidad de vida que los hombres.



El segundo de los objetivos del presente informe es cuantificar el impacto económico de las brechas de género, ya que todas ellas directa o indirectamente inciden sobre el PIB a través del mercado laboral. En este sentido, se destacan tres aspectos clave en el empleo que penalizan a la mujer y, en consecuencia, a la economía: su participación más reducida en el mercado laboral, el menor número de horas trabajadas debido a la mayor tasa de parcialidad y la sobrerrepresentación que tienen en sectores económicos menos productivos.

Esta situación implica que las mujeres, a pesar de representar el 51,4% de la población en edad de trabajar, solamente contribuyan a un 41,5% del PIB. Ante este contundente dato, el informe profundiza en la repercusión que

tendría en la economía cerrar estas tres brechas del mercado laboral, llegando a la conclusión de que reportaría un incremento de 230.847 millones de euros, esto es, un 18,5% del PIB de 2019.

Además, este incremento potencial en la economía vendría impulsado por la creación de 3,2 millones de empleos femeninos equivalentes a jornada completa y por el aumento promedio de la productividad femenina de 1.301 euros.

En definitiva, este informe evidencia la gran oportunidad que tenemos por delante. Si no aprovechamos este momento de reactivación de la economía para impulsar el talento femenino en el mercado laboral, no lograremos un desarrollo y bienestar pleno en el ámbito económico ni social.








ANEXO 1

Metodología del cálculo del Índice ClosinGap

El Índice ClosinGap ha sido elaborado por PwC a partir de 28 variables clave agrupadas en cinco categorías.

Figura . Composición del Índice Closingap

Categorías	Variable	Descripción	Fuente
 Empleo	Tasa de actividad	Ratio mujeres / hombres en la tasa de actividad	INE - EPA
	Tasa de empleo	Ratio mujeres / hombres en la tasa de empleo	INE - EPA
	Horas trabajadas	Ratio mujeres / hombres en las horas efectivas trabajadas	INE - EPA
	Liderazgo en la empresa privada	Indicador compuesto de la ratio mujeres / hombres en los puestos de Presidente, Consejo de Administración, Alta Dirección y Direcciones Funcionales	EIGE
	Liderazgo en la Administración General del Estado	Ratio mujeres / hombres en Órganos Superiores y Altos Cargos de la Administración General del Estado	EIGE
	Empleo precario	Ratio mujeres / hombres en el porcentaje de empleos precarios	Eurostat
	Brecha salarial	Ratio mujeres / hombres en el salario por hora	INE - EES
	Duración carrera laboral	Ratio mujeres / hombres en la duración de la carrera laboral	Eurostat
 Educación	Brecha en las pensiones	Ratio mujeres / hombres en la pensión contributiva de jubilación	INSS - Estadísticas de pensiones
	Educación terciaria	Ratio mujeres / hombres en la tasa de educación terciaria	OECD
	Educación STEM	Ratio mujeres / hombres con educación terciaria en carreras STEM	Ministerio de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Universidades
	Abandono escolar	Ratio hombres / mujeres en la tasa de abandono escolar	Eurostat
	Formación continua de adultos	Ratio mujeres / hombres en la tasa de formación continua en adultos	Eurostat
 Conciliación	Trabajo no remunerado	Ratio mujeres / hombres en tiempo dedicado al trabajo no remunerado	EIGE
	Inactivos por realizar labores del hogar	Ratio mujeres / hombres en el número de inactivos por realizar labores del hogar	INE - EPA
	Tasa de parcialidad por razones de conciliación	Ratio mujeres / hombres que trabajan a jornada parcial por cuidar hijos y hogar	Eurostat - Encuesta Europea del Trabajo
	Tiempo dedicado al ocio	Ratio mujeres / hombres en el tiempo libre dedicado al ocio	OCDE

Categorías	Variable	Descripción	Fuente
 Salud y bienestar	Años en buena salud respecto a la esperanza de vida	Ratio mujeres / hombres años en buena salud respecto a la esperanza de vida	Eurostat - Estado de Salud
	Salud percibida y calidad de vida	Ratio mujeres / hombres valoración positiva del estado de salud	INE - Encuesta Nacional de Salud (Ministerio de Salud)
	Problemas de salud	Ratio hombres / mujeres con casos de problemas de salud	Base de Datos de Clínicos de Atención Primaria (BDCAP)
	Riesgo de pobreza o exclusión social	Ratio mujeres / hombres en la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (Indicador AROPE)	INE - Encuesta de Condiciones de Vida
 Digitalización	Habilidades de información	Ratio mujeres / hombres en las habilidades de información	INE - Encuesta sobre TIC
	Habilidades de comunicación	Ratio mujeres / hombres en las habilidades de comunicación	INE - Encuesta sobre TIC
	Habilidades de resolución de problemas	Ratio mujeres / hombres en las habilidades de resolución de problemas	INE - Encuesta sobre TIC
	Competencias informáticas	Ratio mujeres / hombres en las competencias informáticas	INE - Encuesta sobre TIC
	Uso diario de Internet	Ratio mujeres / hombres en el uso diario de Internet	INE - Encuesta sobre TIC
	Compras por Internet	Ratio mujeres / hombres en el número de personas que han comprado por internet en los últimos 3 meses	INE - Encuesta sobre TIC
	Especialistas TIC	Ratio mujeres / hombres en el número de empleados especialistas en TIC	Eurostat



Antes de detallar la metodología, es preciso partir de dos conceptos básicos subyacentes a las variables escogidas para este índice:

- **Brecha entre hombres y mujeres.** El Índice no tiene en cuenta el nivel de cada una de las variables, sino la diferencia existente entre hombres y mujeres, es decir, la ratio mujeres / hombres.
- **Variables resultado.** El Índice incorpora variables resultado y no tiene en cuenta aspectos políticos, culturales o costumbres de la sociedad. De esta manera, se puede hacer un análisis objetivo de la paridad de género.

Además, a la hora de escoger las variables, se han priorizado aquellas de fuentes públicas que se actualizan anualmente. No obstante, para los años en los que no hay datos, ya sea porque las variables no se publican anualmente o porque los datos publicados acaban antes de 2020, se ha optado por mantener el último dato disponible para asegurar que los valores no estén sesgados debido a la falta de información.

Para construir el Índice ClosinGap se han seguido los siguientes pasos:

Paso 1. Conversión a ratios

Con el objetivo de que el Índice capture las diferencias entre hombres y mujeres, y no los niveles, todos los datos incorporados están convertidos a ratio mujer / hombre. Las variables con connotaciones negativas, sin embargo, se han convertido a ratio hombre / mujer (empleo precario, abandono escolar, trabajo no remunerado, inactivos por realizar labores del hogar, tasa de parcialidad por razones de conciliación, problemas de salud y riesgo de pobreza o exclusión social).

Paso 2. Truncado de datos

Debido a que el Índice pretende medir la paridad de género, es decir, cómo de cerca están las mujeres de conseguir la paridad respecto a los hombres, no se recompensa ni penaliza aquellas brechas que van en la otra dirección. Por ejemplo, a pesar de que hay más mujeres que hombres con educación terciaria, la ratio se trunca en 100 como valor máximo.



Paso 3. Agrupación de datos y cálculo de los subíndices

Una vez convertidos a ratios y truncados, se agrupan los datos de las diferentes variables en 5 subíndices (uno por categoría) a partir de la distancia euclidiana de manera proporcional en un baremo de 0 a 100, siendo 0 la mínima paridad y 100 la máxima.

Agregación en subíndices:

$$\text{Subíndice}_i = 100 - \sqrt{\frac{(100 - x_{1i})^2 + (100 - x_{2i})^2 + \dots + (100 - x_{ni})^2}{n}}$$

Donde x_1 = ratio M / H x 100 de la variable 1, x_2 = ratio M / H x 100 de la variable 2, ..., x_n = ratio M / H x 100 de la variable n.
Donde i = categoría (empleo, educación, ...) y n = número de variables



Paso 4. Agrupación de los subíndices y cálculo del Índice ClosinGap

Una vez calculados los subíndices por categoría, se agrupan los datos en un solo índice (el Índice ClosinGap) a partir de la distancia euclidiana de manera proporcional en un baremo de 0 a 100, siendo 0 la mínima paridad y 100 la máxima.

Agregación en el Índice ClosinGap:

$$\text{Índice CG}_i = 100 - \sqrt{\frac{(100 - \text{Subíndice}_1)^2 + \dots + (100 - \text{Subíndice}_5)^2}{5}}$$

ANEXO 2

Metodología del cálculo del impacto económico de las brechas

Este enfoque supone analizar el impacto sobre el PIB desde el lado de la oferta, que es el más utilizado por las instituciones internacionales.

Método...



Para cuantificar el impacto económico de cerrar las brechas de género, el informe descompone el PIB generado por hombres y mujeres a partir de unos supuestos de partida:

- **Hombres y mujeres tienen la misma productividad laboral** por empleado equivalente a tiempo completo en cada uno de los sectores.
- **La diferencia en la productividad media** deriva de las diferencias en la composición del empleo masculino y femenino en los diferentes sectores.
- **Los hombres no reducen su presencia en el mercado laboral**, ni el número de horas trabajadas, ni la productividad debido a la mayor participación femenina.
- **Se excluye cualquier efecto negativo sobre la productividad** derivado de una mayor oferta laboral.
- **El modelo no incluye efectos de segundo orden** derivados del aumento de la participación femenina en el mercado laboral (como el mayor consumo de las mujeres).

Apartir de estos supuestos, para realizar el cálculo se tiene en cuenta:



Mujeres por una economía saludable



1. Qué es ClosinGap. Mujeres por una economía saludable

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

2. Quiénes nos hemos unido a este clúster

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

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

Comité Ejecutivo de ClosinGap: Ana Polanco (Merck), María Pilar Rojas (Repsol), Eva Piera (MAPFRE), Rebeca Nava-

rro (Vodafone), Esther García (L'Oréal), Pilar García de la Puebla (BMW Group), Lourdes Ripoll (Meliá Hotels International), Patricia Leiva (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), Isabel Linares (PwC), Amalia Blanco (Bankia), Patricia Sanz (Grupo Social ONCE) y Borja Bergareche (KREAB).

3.Cuál es el trabajo que estamos desarrollando

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

4. Cuáles son nuestros objetivos

Impulsar la transformación social desde el ámbito empresarial en materia de economía y mujer en estrecha colaboración entre los sectores público y privado. Generar, para ello, conocimiento y debate, convertirnos en fuente de innovación, así como en motor y agente de cambio.

5. Dónde puedes saber más sobre nosotros

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



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

Autores

PwC España
Anna Merino Castelló, Directora Strategy&Economics PwC
es_contacta@pwc.com



closingap