



## Índice ClosinGap

Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico

---

Avanzando hacia la paridad de género | IV Edición

---

Febrero 2024



CG  
closingap

## Saludo de Marieta Jiménez



Presentamos, en colaboración con PwC, la IV edición del Índice ClosinGap 2024. Este Índice, único en España, no solo es un referente en la medición del impacto económico de la brecha de género, sino que también es un fiel reflejo de la evolución de nuestro país y sociedad hacia la igualdad.

Contamos ahora con cuatro ediciones de este Índice, lo que nos brinda una valiosa perspectiva histórica sobre la evolución de la brecha de género. Esto es especialmente relevante en momentos significativos, como la pandemia de COVID-19, de la cual afortunadamente estamos emergiendo en términos de equidad de género. Este indicador nos permite enfocar nuestros esfuerzos y aplicar medidas con un impacto real mediante el análisis detallado de cinco áreas fundamentales: empleo, salud y bienestar, digitalización, educación y conciliación.

En el año 2020, el Índice ClosinGap reveló una brecha de género del 64,1%, dejando un 35,9% por cerrar para alcanzar la plena paridad entre hombres y mujeres. Un año después, en nuestra segunda edición, este porcentaje aumentó al 36,7% en 2021, proyectando que España alcanzaría la plena paridad en 2058. Este retroceso fue particularmente notorio en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad, con un aumento de la parcialidad laboral entre las mujeres, muchas veces debido a razones asociadas a la pandemia. En 2022, observamos con optimismo que la brecha se reducía 1,4 puntos porcentuales, situándonos en niveles cercanos a los de 2019.

En esta última edición, aunque hemos detectado un leve cierre de la brecha, pasando del 35,3% al 35,1%, este ha sido menos contundente de lo deseado, razón por la cual seguiremos trabajando con determinación hacia nuestro objetivo de cerrar esa brecha restante. Aun así, después de terminar estas páginas, desde ClosinGap miramos con optimismo al futuro destacando uno de

los titulares más importantes para nosotros y para nuestra sociedad: la brecha disminuye.

La ambición que une a las 12 grandes empresas - Merck, MAPFRE, Repsol, BMW Group, Mahou San Miguel, PwC, CaixaBank, Grupo Social ONCE, KREAB, Fundación CEOE, Telefónica y Redeia - que constituyen ClosinGap es que esta brecha no exista. Todas estas entidades estamos alineadas por el objetivo común de acelerar la transformación hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando el conocimiento y el debate desde una perspectiva económica, y poniendo en primer plano el coste de oportunidad que las distintas brechas de género tienen para la economía y la sociedad.

Estamos avanzando por el camino correcto, impulsados por una evolución positiva de los datos que nos motiva aún más a acelerar nuestro progreso hacia la creación de una sociedad más igualitaria, próspera y sostenible. A todos ustedes, les agradecemos por ser parte fundamental de este importante cambio.

**Marieta Jiménez**  
Presidenta de ClosinGap

## Saludo de Ana Polanco

El Índice ClosinGap, que elabora PwC por iniciativa de la Asociación ClosinGap, en su cuarta edición se consolida como una herramienta de referencia única en España -y una de las pocas a nivel europeo- que mide la evolución de la brecha de género poniendo el foco en cinco grandes categorías (empleo, salud y bienestar, digitalización, educación y conciliación) mediante un análisis pormenorizado de 28 variables claves. El Índice ClosinGap es, por tanto, una brújula imprescindible para aquellos que trabajan por la igualdad de género y que comparten el objetivo de la Asociación ClosinGap de impulsar la transformación social desde el ámbito empresarial en materia de economía y mujer.

De la cuarta edición del Índice ClosinGap se desprende que la brecha de género ha mejorado respecto 2022, cuando todavía era visible el efecto de la pandemia en la brecha, situándose en 67,3%, cifra que está 0,2 punto porcentuales más cerca de la paridad con respecto a 2023 (67,2%). En este sentido, se estima que, si seguimos al ritmo actual, quedarían todavía 39 años para cerrar la brecha de género y alcanzar la paridad en España.

Si analizamos las categorías clave vemos que empleo y conciliación son las dos que han denotado una mejora, siendo esta última la que más ha crecido, consiguiendo acercarse a los niveles prepandemia. En cuanto a la categoría empleo, destaca el aumento de la presencia de mujeres en cargos de liderazgo en la empresa privada, el incremento de la tasa de empleo y actividad, y una reducción de la brecha salarial y en las pensiones.

En contraposición, resaltaría la tendencia descendente que, por segundo año consecutivo, se observa en la categoría de salud y bienestar, debida fundamentalmente a 2 variables: años en buena salud respecto a la esperanza de vida y problemas de salud mental como la depresión o la ansiedad como ya pusimos de manifiesto en los informes ClosinGap presentados por Merck “Coste de oportunidad de la brecha de género en Salud” y el más reciente “Coste

de oportunidad de la brecha de género en la salud emocional”. Este último puso de manifiesto que la depresión y la ansiedad comportan una pérdida de 18.590,4 millones de euros a la economía española y de estos, 6.872,4 millones de euros se deben a la brecha de género en el estado de ánimo, es decir, al peor estado anímico de las mujeres, que las sitúa en una posición de mayor riesgo de sufrir estos problemas de salud mental.

Adicionalmente y con el ánimo de cuantificar el impacto de la brecha de género para la economía española, el IV Índice ClosinGap concluye que el PIB asociado al cierre de la brecha actual en el mercado laboral (en participación, jornada y productividad) es de 213.013 millones de euros, cifra que equivaldría a un 15,8% de incremento del PIB de 2022, que en términos de empleo femenino equivalente a tiempo completo es de más de 2,9 millones.

Medir las cosas y asignar un valor económico a realidades sociales es un acto fundamental para comprender, abordar y mejorar nuestra sociedad. Los informes de ClosinGap, al cuantificar la brecha de género y su coste de oportunidad, no solo ayudan a evaluar con precisión el impacto de las políticas públicas, sino también a asignar recursos de manera más efectiva. Al poner un precio a lo que antes parecía incuantificable, podemos tomar decisiones informadas que promuevan la equidad y la justicia social, al tiempo que impulsamos el crecimiento económico sostenible.

Ese ha sido y seguirá siendo nuestro propósito desde la Asociación ClosinGap: seguir contribuyendo a cerrar las brechas de género todavía existentes y a transformar la sociedad para que sea más inclusiva, justa y productiva.

**Ana Polanco**  
*Head of Europe GVAP Operations and  
Government & Public Affairs HealthCare Merck  
y Presidenta del Consejo Asesor de ClosinGap*





# 08

## Resumen Ejecutivo

Edición 2023  
Evolución del Índice



# 12

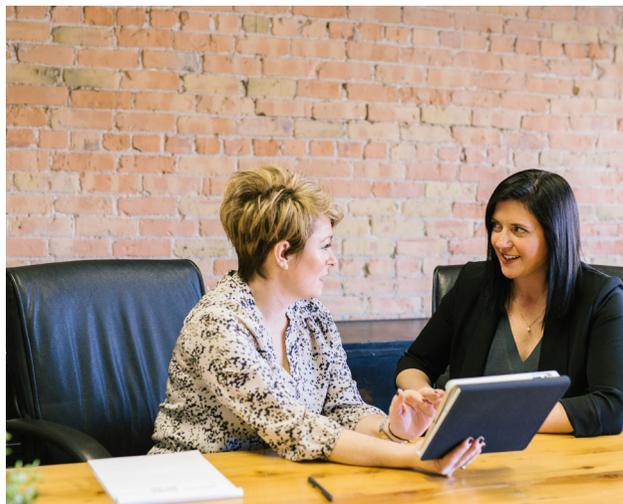
## Índice ClosinGap

Un indicador para medir la paridad  
de género en España

Composición del Índice ClosinGap

Metodología y construcción

Principales resultados  
y evolución



# 26

## Impacto económico

¿Cómo impacta la brecha de género  
en la economía?

Metodología para el cálculo

Principales resultados



# 01

## Resumen ejecutivo

### 1.1

#### Edición 2023

##### ÍNDICE CLOSINGAP 2023

En sus esfuerzos de impulsar la transformación social desde el ámbito empresarial en materia de economía y mujer, ClosinGap ha desarrollado el **Índice ClosinGap**: un indicador que permite analizar los avances hacia la paridad de género en 5 grandes categorías críticas compuestas por un total de 28 variables claves en el desarrollo personal y profesional de una sociedad.

Los resultados muestran que **el índice de paridad de género ha mejorado ligeramente respecto al año pasado por una reducción de la brecha** en el empleo y conciliación. En concreto:

- El **indicador de empleo** ha seguido con una tendencia creciente, destacando la mejora de la variable liderazgo de empresas privadas. A pesar de esta tendencia positiva, el porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo en la Administración General del Estado ha disminuido considerablemente este último año.



- La **categoría de conciliación** muestra una tendencia favorable. El indicador ha mejorado para las mujeres este año debido a la disminución en términos relativos de la inactividad de las mujeres por realizar tareas del hogar y en la tasa de parcialidad por razones de conciliación.
- El **indicador de digitalización** ha empeorado debido a la disminución en términos relativos de la presencia de las mujeres como especialistas TIC. Pese a ello, este año se ha llegado a la paridad en dos variables: habilidades de información y de resolución de problemas.
- Se ha conseguido la **paridad en muchas variables** que componen el índice de **educación**. En cambio, la elección de carreras técnicas ha empeorado, con una disminución en términos relativos de las mujeres.
- Teniendo en cuenta la evolución de los últimos años, se estima que quedarían **39 años para cerrar la brecha de género en España**.

## IMPACTO ECONÓMICO 2022

Todas las brechas de género incorporadas en el Índice CloSinGap afectan de forma directa o indirecta al PIB a través del mercado laboral.

En este sentido, la **menor tasa de empleo y actividad de las mujeres en el mercado laboral**, el **menor número de horas trabajadas** debido a la mayor parcialidad y presencia de mujeres en sectores con **menor productividad impactan de forma directa en el PIB**.

Como consecuencia de estas brechas, mientras que las mujeres en España representaron el **51,4%** de la población en edad de trabajar en 2022, tan solo contribuyen a un **42,3% del PIB español (+0,4% vs 2021)**.

### ¿Cuál sería el PIB asociado a cerrar las brechas de género para el año 2022?

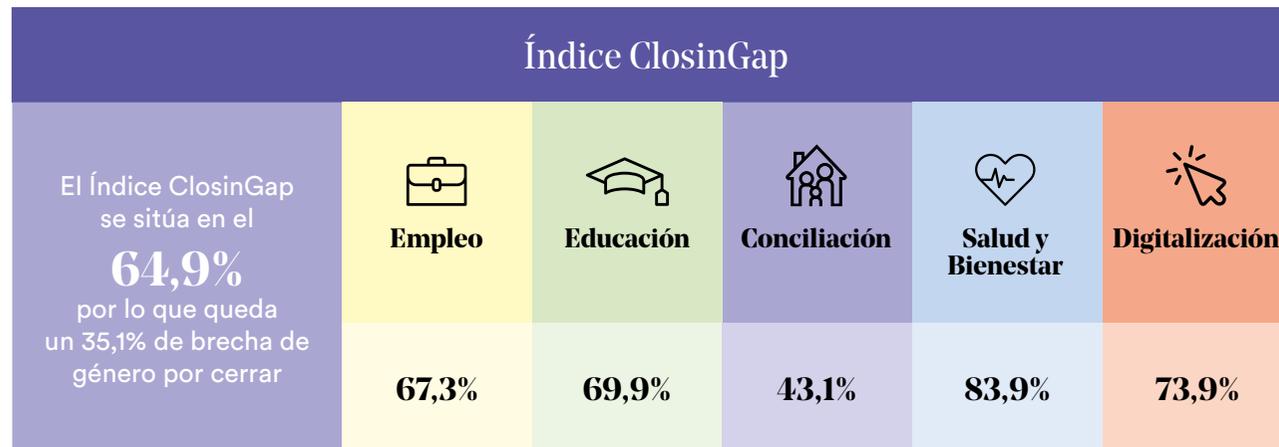
- El coste de oportunidad de cerrar la brecha para la economía española es de **213.013 millones de euros**, equivalente a un **aumento del 15,8% del PIB de 2022** (ceteris paribus).
- El coste de oportunidad de cerrar la brecha en términos de empleo es de **2,9 millones de empleos** femeninos equivalentes a tiempo completo.
- Como actualización respecto al año anterior, la **jornada laboral de las mujeres aumenta**, estando cada vez más cerca de la de los hombres, y así contribuyendo a cerrar la brecha de género en el PIB. Contrariamente, la **tasa de actividad de las mujeres ha empeorado ligeramente** y la **productividad media** de los sectores donde las mujeres están más presentes sigue siendo **ligeramente menor**, en relación al género masculino.



# 1.2

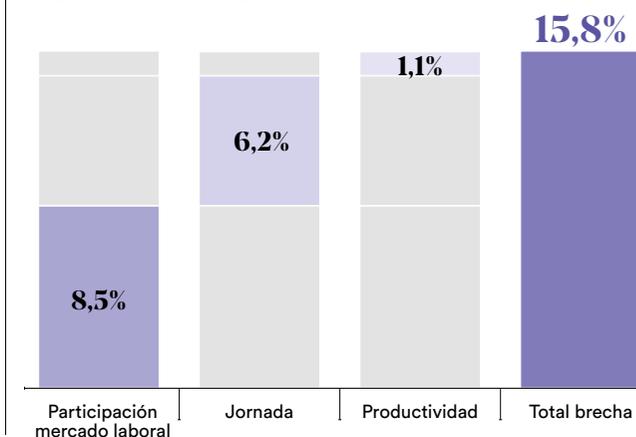
## Evolución del Índice

Figura 1. Principales resultados



**El PIB asociado a cerrar la brecha de género que existe actualmente en el mercado laboral (en participación, jornada y productividad) es de 213.013 millones de euros, lo que equivaldría a un **15,8%** de incremento del PIB de 2022\***

Figura 2. Descomposición del PIB



Conclusiones	Puntos a destacar
<ul style="list-style-type: none"> <li>El Índice ClosinGap ha mejorado respecto a 2022 y se sitúa 0,2 puntos porcentuales más cerca de la paridad en 2023*.</li> <li>Este crecimiento del Índice proviene principalmente de la mejora en las variables de empleo y conciliación.</li> <li>Al ritmo del periodo 2015-23, se necesitarán 39 años para alcanzar la paridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La brecha de conciliación ha mejorado un 1,7 puntos porcentuales este último año, aproximándose a los valores prepandemia.</li> <li>Sin embargo, a nivel educativo ha disminuido en términos relativos la presencia de mujeres en educación STEM, hecho que, posteriormente, se traslada en una menor presencia de las mujeres en profesiones TIC.</li> </ul>

(\*) El Índice ClosinGap contiene variables actualizadas al último año disponible, que no tiene por qué coincidir con el año 2023, ya que muchas de las fuentes no se encuentran disponibles para fechas tan recientes. En este sentido, 2022 fue el año más reciente en que los datos necesarios para el cálculo del impacto económico fueron publicados, razón por la que el impacto es para dicho año.

**Figura 3.** Evolución del Índice ClosinGap

Índice ClosinGap (crecimiento YoY)	2020	2021	2022	2023
		<b>64,1</b> ↑ 0,9%	<b>63,3</b> ↓ 1,2%	<b>64,7</b> ↑ 2,2%
 <b>Empleo</b>	<b>65</b>	<b>66,1</b>	<b>67,2</b>	<b>67,3</b>
 <b>Educación</b>	<b>67,9</b>	<b>67,9</b>	<b>71,1</b>	<b>69,9</b>
 <b>Conciliación</b>	<b>44</b>	<b>40,8</b>	<b>41,4</b>	<b>43,1</b>
 <b>Salud y Bienestar</b>	<b>84,5</b>	<b>84,4</b>	<b>84</b>	<b>83,9</b>
 <b>Digitalización</b>	<b>71,3</b>	<b>71,4</b>	<b>75</b>	<b>73,9</b>

### Conclusiones

En 2020, el indicador **mejoró** en las categorías de **empleo y conciliación**, **se mantuvo en educación y salud** y **empeoró** ligeramente en **digitalización**.

Destacó una evolución muy positiva de la categoría de empleo con una **participación** creciente de las mujeres en el **mercado laboral**.

El cálculo del Índice en 2021 mostró el **impacto de la pandemia** en varias categorías. El impacto más directo fue en **conciliación**, donde las mujeres se vieron afectadas negativamente, al **incrementarse la tasa de parcialidad por razones de conciliación**.

En 2022, el indicador **mejoró** con respecto a años anteriores. **A nivel de categoría, todas mostraron una mejora** respecto a 2020 **excepto salud**, que mantuvo una tendencia decreciente.

Destacó la **mejora** de las mujeres en la sección de **digitalización**.

El indicador en 2023 **ha mejorado ligeramente** con respecto al año anterior. **A nivel de categoría, educación, salud y digitalización** muestran un **empeoramiento** respecto a 2022, mientras que el **empleo y la conciliación** muestran una **mejora**, especialmente esta última.



# 02

## Índice ClosinGap

### 2.1

#### Un indicador para medir la paridad de género en España

En sus esfuerzos de medir y seguir la evolución de la paridad de género en España, ClosinGap ha desarrollado el **Índice ClosinGap: un indicador que permite analizar la evolución de 5 grandes categorías** compuestas por un total de **28 variables clave en el desarrollo de la sociedad hacia la paridad de género.**

La categoría Empleo incluye gran parte de las variables que se utilizarán para el posterior cálculo de impacto económico de las brechas de género.

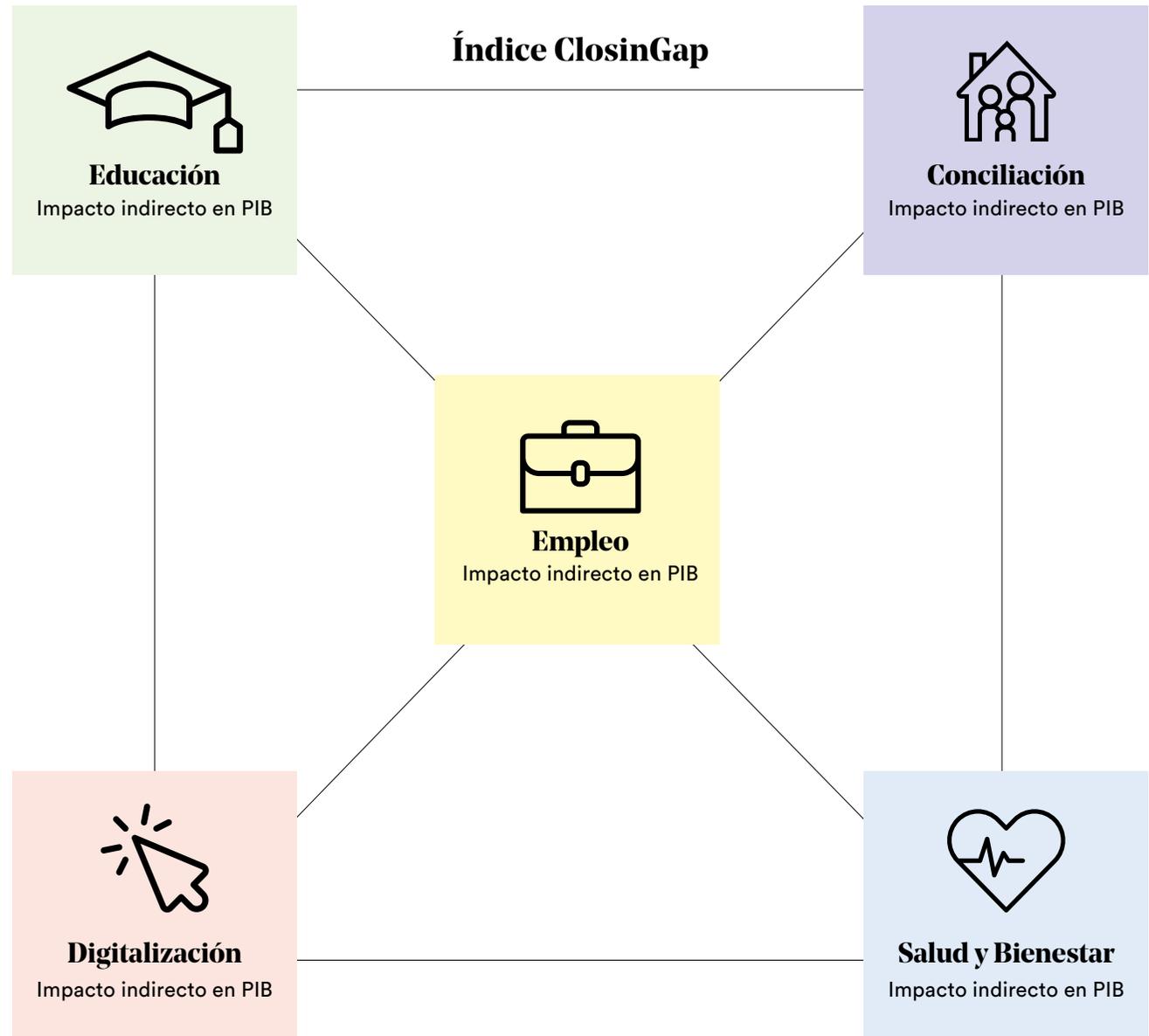




**El Índice ClosinGap cuantifica la paridad de género en 5 categorías críticas**



**Figura 4.** Categorías que integran el Índice ClosinGap



# 2.2

## Composición del Índice ClosinGap

Las 5 categorías incorporadas en el Índice ClosinGap se construyen a partir de un total de 28 variables que miden las desigualdades más relevantes entre hombres y mujeres.

Se han escogido aquellas variables más representativas de los distintos informes ClosinGap, además de otras variables adicionales que, a pesar de no estar presentes en los informes, no se han podido obviar debido a su relevancia: en todos los casos, se ha optado por obtener datos fiables provenientes de fuentes públicas con una periodicidad frecuente de actualización (principalmente anual).

**Figura 5.** Ejemplo ilustrativo de la composición del Índice ClosinGap

Ratio mujeres / hombres

Variable	Categorías	Índice ClosinGap	
Variable 1	Empleo		Índice ClosinGap
...			
...	Conciliación		
...			
...	Digitalización		
Variable 28			



**El Índice ClosinGap está compuesto por 5 grandes categorías y 28 variables**





¿Cuál ha sido el criterio de selección de variables?



### **Relevancia**

Datos representativos de lo que queremos medir



### **Fiabilidad**

Datos de fuentes públicas



### **Actualización**

Datos que se actualicen frecuentemente, principalmente de forma anual



### **Informes ClosinGap**

Datos utilizados en los informes previos de ClosinGap



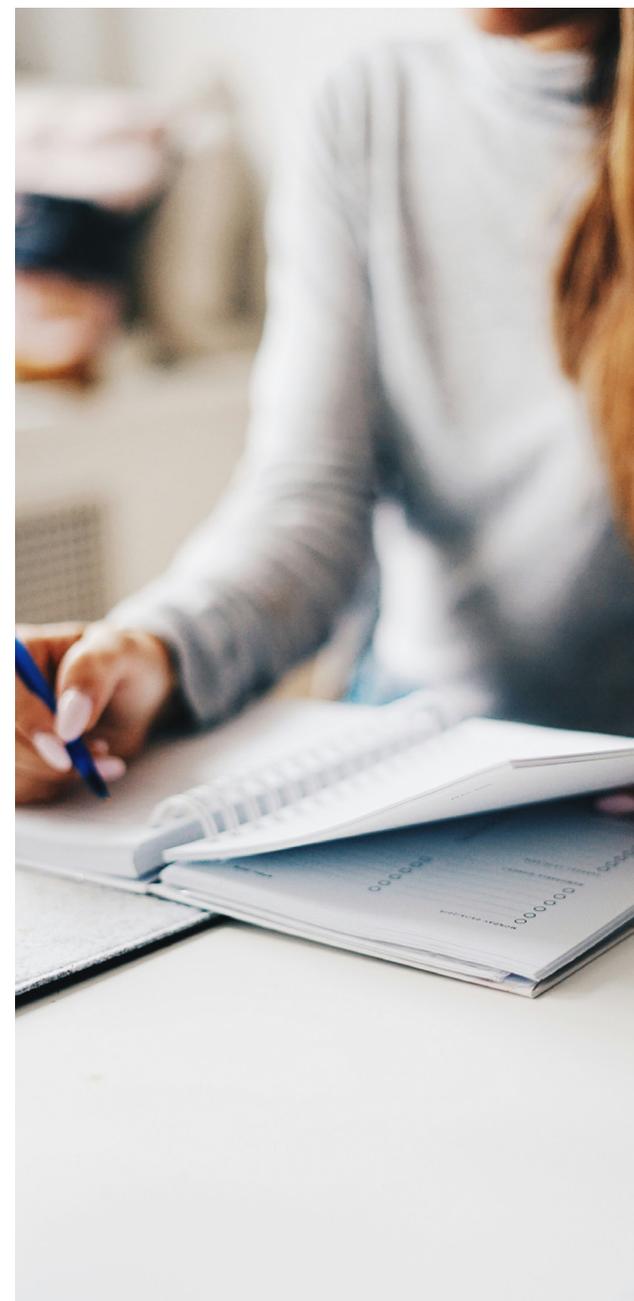
**La mayoría de variables que componen el Índice han sido actualizadas respecto al año pasado**

**Figura 6.** Composición del Índice ClosinGap

Categorías	Variable	Descripción
 <b>Empleo</b>	Tasa de actividad	Ratio mujeres / hombres en la tasa de actividad
	Tasa de empleo	Ratio mujeres / hombres en la tasa de empleo
	Horas trabajadas	Ratio mujeres / hombres en las horas efectivas trabajadas
	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
	Liderazgo en la Administración General del Estado	Ratio mujeres / hombres en Órganos Superiores y Altos Cargos de la Administración General del Estado
	Empleo precario	Ratio hombres / mujeres en el porcentaje de empleos precarios
	Brecha salarial	Ratio mujeres / hombres en el salario por hora
	Duración carrera laboral	Ratio mujeres / hombres en la duración de la carrera laboral
	Brecha en las pensiones	Ratio mujeres / hombres en la pensión contributiva de jubilación
 <b>Educación</b>	Educación terciaria	Ratio mujeres / hombres en la tasa de educación terciaria
	Educación STEM	Ratio mujeres / hombres con educación terciaria en carreras STEM
	Abandono escolar	Ratio hombres / mujeres en la tasa de abandono escolar
	Formación continua de adultos	Ratio mujeres / hombres en la tasa de formación continua en adultos

Categorías	Variable	Descripción
 <b>Conciliación</b>	Trabajo no remunerado*	Ratio hombres / mujeres en tiempo dedicado al trabajo no remunerado*
	Inactivos por realizar labores del hogar	Ratio hombres / mujeres en el número de inactivos por realizar labores del hogar
	Tasa de parcialidad por razones de conciliación	Ratio hombres / mujeres que trabajan a jornada parcial por cuidar hijos y hogar
	Tiempo dedicado al ocio*	Ratio mujeres / hombres en el tiempo libre dedicado al ocio*
 <b>Salud y bienestar</b>	Años en buena salud respecto a la esperanza de vida	Ratio mujeres / hombres años en buena salud respecto a la esperanza de vida
	Salud percibida y calidad de vida*	Ratio mujeres / hombres valoración positiva del estado de salud*
	Problemas de salud	Ratio hombres / mujeres con casos de problemas de salud
	Riesgo de pobreza o exclusión social	Ratio hombres / mujeres en la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (Indicador AROPE)
 <b>Digitalización</b>	Habilidades de información	Ratio mujeres / hombres en las habilidades de información
	Habilidades de comunicación	Ratio mujeres / hombres en las habilidades de comunicación
	Habilidades de resolución de problemas	Ratio mujeres / hombres en las habilidades de resolución de problemas
	Competencias informáticas	Ratio mujeres / hombres en las competencias informáticas
	Uso diario de Internet	Ratio mujeres / hombres en el uso diario de Internet
	Compras por Internet	Ratio mujeres / hombres en el número de personas que han comprado por internet en los últimos 3 meses
	Especialistas TIC	Ratio mujeres / hombres en el número de empleados especialistas en TIC

(\*) Variables no actualizadas por falta de datos



# 2.3

## Metodología y construcción

El Índice ClosinGap se construye a partir de los ratios mujeres / hombre de las 28 variables.



### METODOLOGÍA

Existen dos conceptos básicos subyacentes a las variables incluidas en el Índice ClosinGap:

**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 (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.

A la hora de escoger las variables, se han priorizado aquellas de fuentes públicas que se actualizan anualmente. Para aquellas variables que no han sido actualizadas por falta de nuevos datos, se ha optado por mantener el último dato disponible para asegurar que los valores no estaban sesgados debido a la falta de información.

### CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE

#### Paso 1. Conversión a ratios

Con el objetivo de que el Índice capture las diferencias entre hombres y mujeres, todos los datos incorporados están convertidos a ratios mujer / hombre. Las variables con connotaciones negativas, sin embargo, se han convertido a ratios 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, como 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 (uno por categoría)

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 paridad.

#### Agregación en subíndices

$$\text{Subíndice}_i = 100 - \sqrt{\frac{(100 - x_1)^2 + (100 - x_2)^2 + \dots + (100 - x_n)^2}{n}}$$

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 paridad.

#### Agregación en el Índice ClosinGap

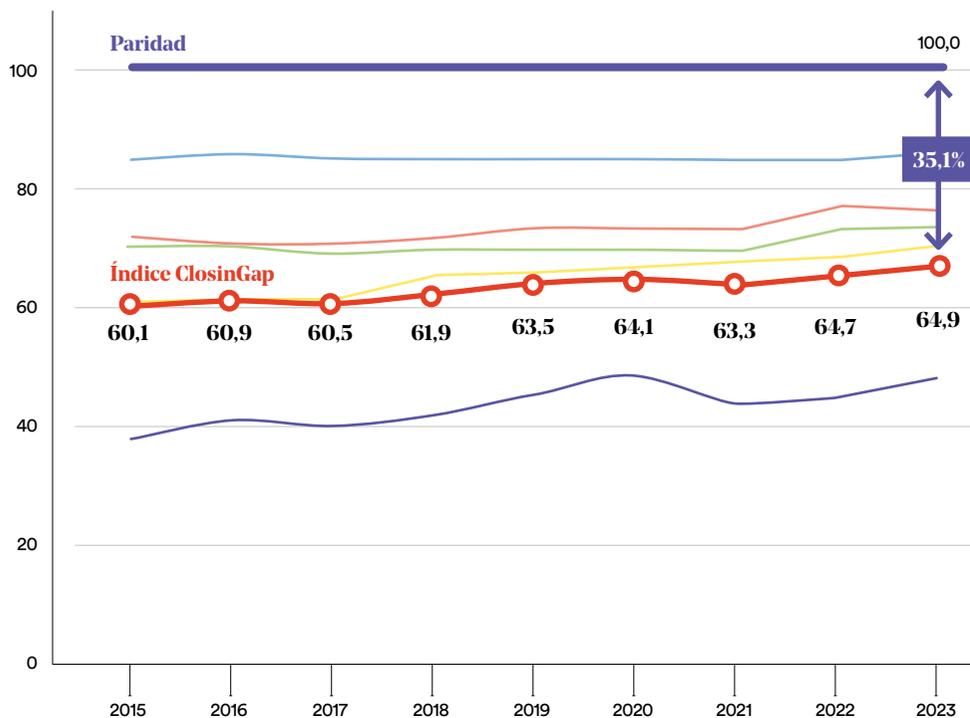
$$\text{Índice CG}_i = 100 - \sqrt{\frac{(100 - \text{Subíndice}_1)^2 + \dots + (100 - \text{Subíndice}_5)^2}{5}}$$

# 2.4

## Principales resultados y evolución

Figura 7. Evolución del Índice ClosinGap

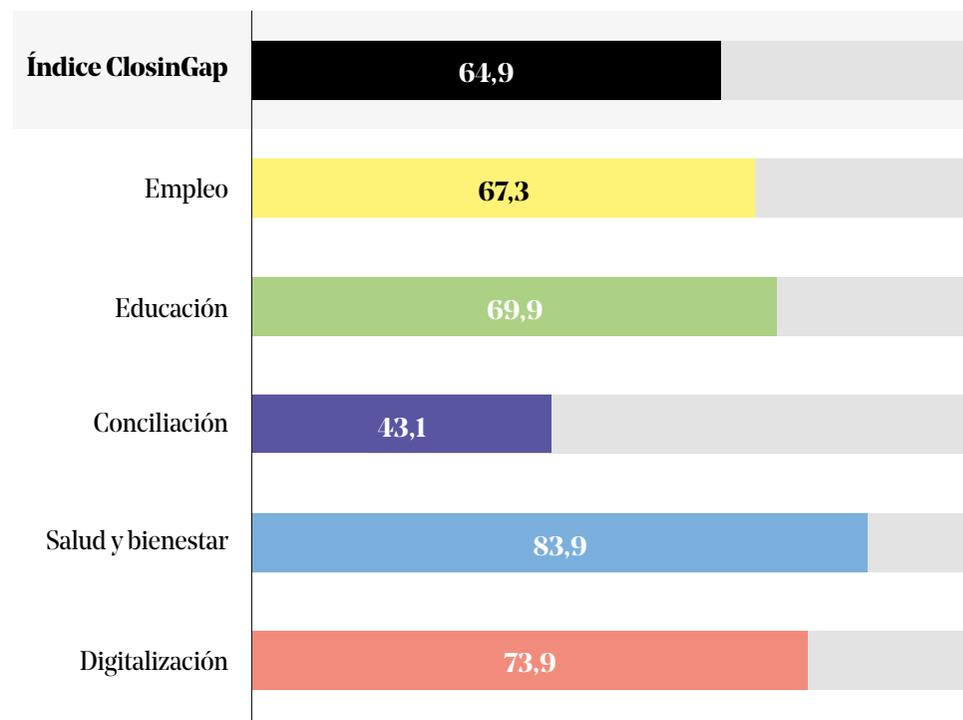
[paridad = 100]



**39 años** para alcanzar la paridad de género en España, si continuamos avanzando como en el periodo 2015-2023

Figura 8. Descomposición Índice ClosinGap 2023

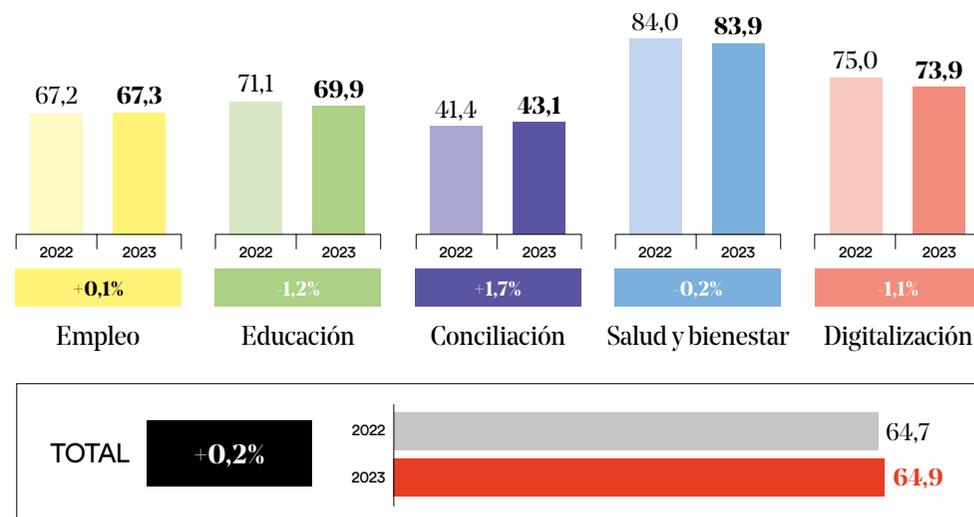
[paridad = 100]



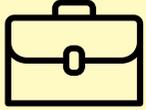


**Figura 9. Evolución Índice ClosinGap 2022 - 2023**

[paridad = 100] - Evolución en puntos porcentuales



**El Índice ClosinGap se sitúa en el 64,9%, por lo que aún queda un 35,1% de brecha de género por cerrar**



## Principales resultados: Empleo

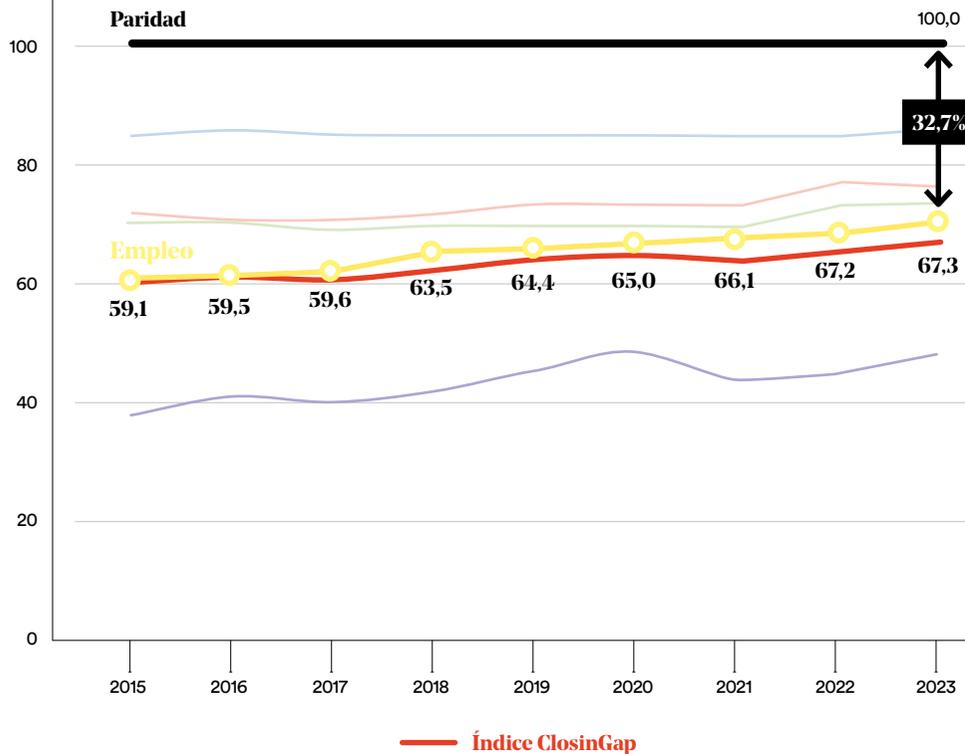
Esta categoría captura información sobre tres características claves en el desarrollo económico y profesional de la mujer: la participación en el mercado laboral, la participación en puestos de liderazgo y toma de decisiones y la brecha salarial en el empleo y en las pensiones.



**En empleo,  
el indicador  
se sitúa en el  
67,3%, por lo  
que aún queda  
un 32,7%  
de brecha  
de género  
por cerrar**

**Figura 10.** Evolución de la categoría Empleo

[paridad = 100]



### Conclusiones

- La paridad en el empleo ha **aumentado en 0,1 puntos porcentuales** respecto al año pasado.
- Esto se debe a varios incrementos relevantes que muestran una disminución en la brecha dentro de la categoría de empleo: el aumento **de la presencia de mujeres en cargos de liderazgo en la empresa privada, el aumento de la tasa de empleo y actividad, y una reducción de la brecha salarial y en las pensiones.**
- A pesar de esta tendencia positiva, el porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo en la Administración General del Estado ha disminuido, el empleo precario ha disminuido en menor medida para las mujeres que para los hombres y la duración de la carrera laboral se ha incrementado menos que la de los hombres, contrarrestando así gran parte de las mejoras anteriores.

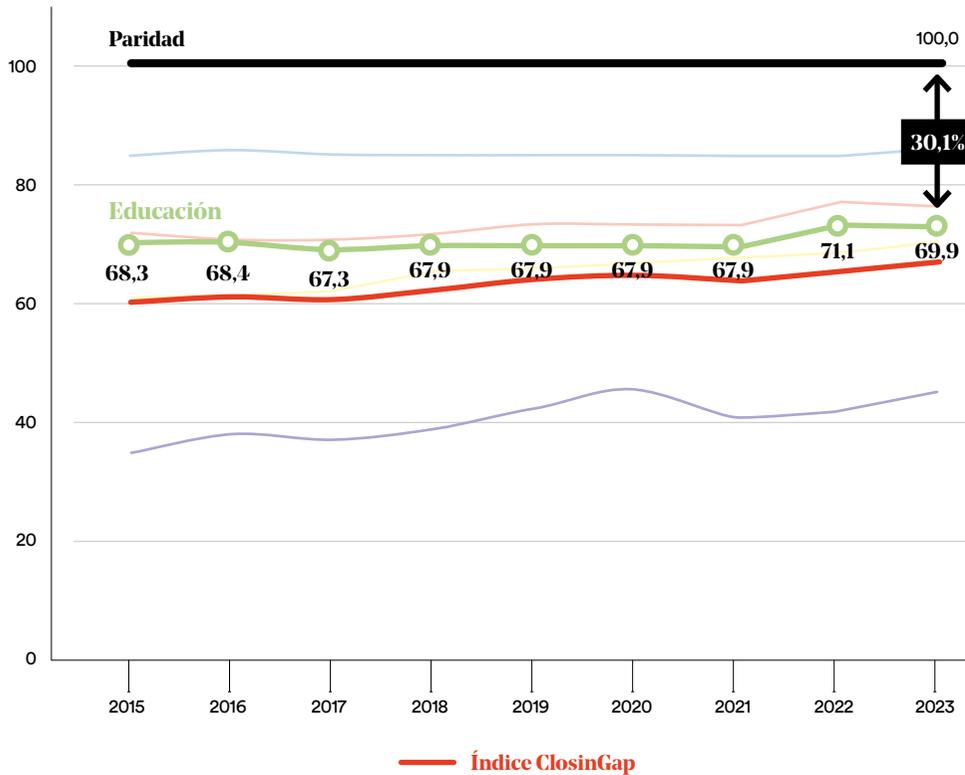


## Principales resultados: Educación

La educación es un determinante clave en el desarrollo personal, social, profesional y económico de hombres y mujeres. En esta categoría se consideran principalmente las tasas de abandono escolar, tasas de educación superior y estudiantes en las ramas científicas y tecnológicas.

**Figura 11.** Evolución de la categoría Educación

[paridad = 100]



**En educación, el indicador se sitúa en el 69,9%, por lo que aún queda un 30,1% de brecha de género por cerrar**

### Conclusiones

- La brecha de género en educación **ha empeorado** respecto al año anterior, **disminuyendo 1,2 puntos porcentuales**.
- Esto se debe a que la paridad en la **tasa de educación terciaria**, así como en la **tasa de abandono escolar y la formación continua de adultos** se mantiene. Mientras que, la brecha en el **acceso de las mujeres a carreras en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas se amplía** (STEM, por sus siglas en inglés), quedando más de un 50% de brecha por cerrar.

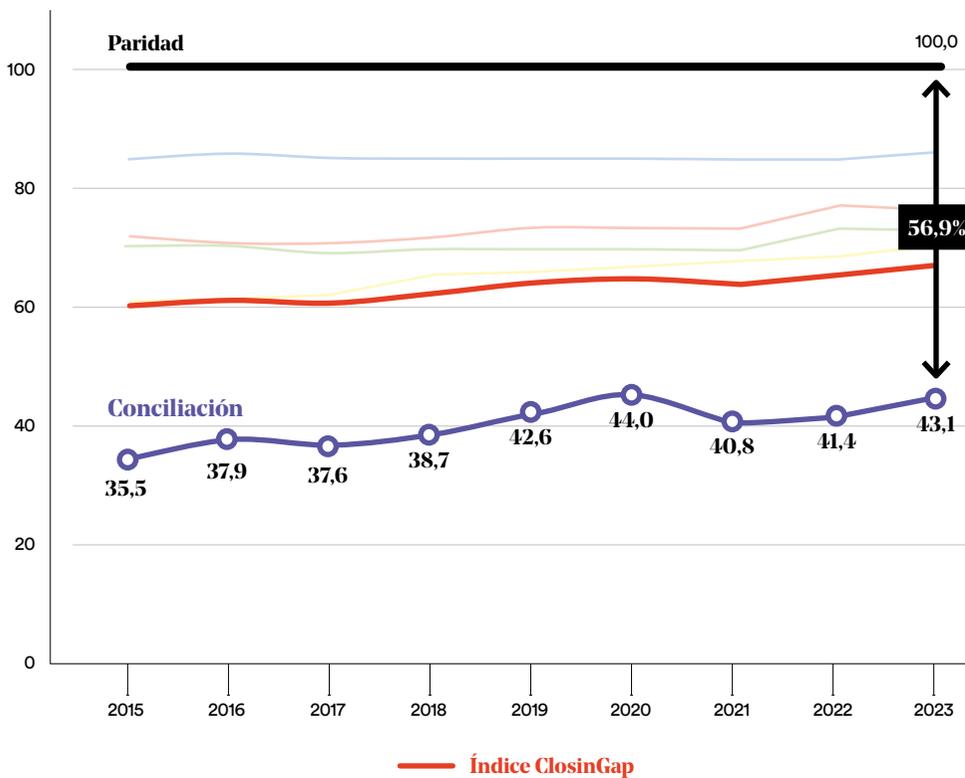


## Principales resultados: Conciliación

La conciliación es un determinante clave en el desarrollo personal, social, profesional y económico de hombres y mujeres. Es uno de los aspectos que ha frenado durante muchos años (y continúa haciéndolo) la progresión profesional y económica de la mujer, además de las consiguientes implicaciones en la salud y bienestar.

**Figura 12.** Evolución de la categoría Conciliación

[paridad = 100]



“  
**En conciliación,  
el indicador  
se sitúa en el  
43,1%, por lo  
que aún queda  
un 56,9%  
de brecha  
de género  
por cerrar**

### Conclusiones

- El subindicador **ha aumentado en 1,7 puntos porcentuales** con respecto al año pasado, aunque sigue siendo la categoría donde la brecha es mayor, **superando el 50%**.
- El Índice de **conciliación ha conseguido acercarse a los niveles prepandemia**, ya que la variable que se vio más afectada, **parcialidad por razones de conciliación**, sufrió una disminución exponencial debido al COVID-19, de la cual se ha conseguido recuperar prácticamente a día de hoy.
- Además, el número de **mujeres inactivas por realizar tareas del hogar** se ha visto **reducido en términos relativos**.



## Principales resultados: Salud y bienestar

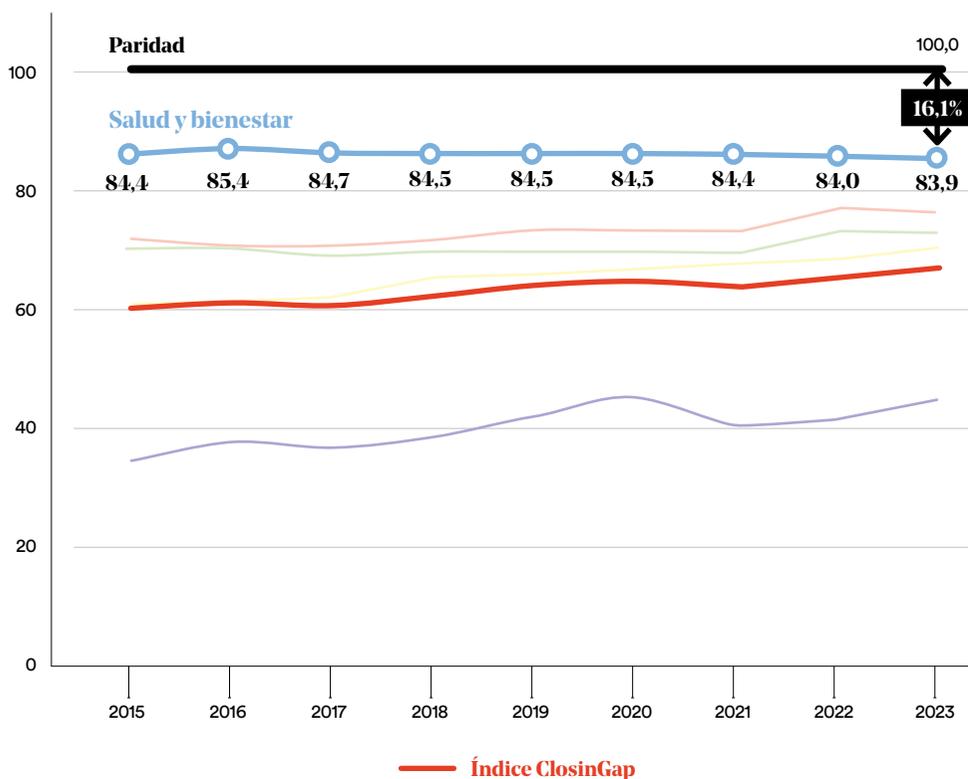
Esta categoría pretende proveer de una perspectiva de las diferencias entre hombres y mujeres en la salud y el bienestar, aspectos clave para el desarrollo personal, social, profesional y económico de hombres y mujeres. Incluye variables sobre la perspectiva del estado de salud, el riesgo de exclusión social y los problemas de salud.



**En salud y bienestar, el indicador se sitúa en el 83,9%, por lo que aún queda un 16,1% de brecha de género por cerrar**

**Figura 13.** Evolución de la categoría Salud y Bienestar

[paridad = 100]



### Conclusiones

- En el área de la salud es donde hay mayor paridad, con aproximadamente un 16% de brecha de género por cerrar. Sin embargo, la evolución del indicador muestra que la **tendencia no es favorable para las mujeres**, habiéndose **reducido** el último año **0,2 puntos porcentuales**.
- La caída se debe principalmente a 2 variables: **años en buena salud respecto a la esperanza de vida y a los casos de problemas de salud**, ambas han seguido en retroceso progresivamente y los datos actuales muestran que lo ha hecho en mayor medida para las mujeres, sobre todo en el ámbito de los **problemas de salud mental como la depresión o la ansiedad** como se muestra en el informe de ClosinGap: “Coste de oportunidad de la brecha de género en la salud emocional”.
- El indicador de **riesgo de pobreza o exclusión social** ha mejorado sustancialmente respecto a años anteriores, y en especial desde el año pasado.



## Principales resultados: Digitalización

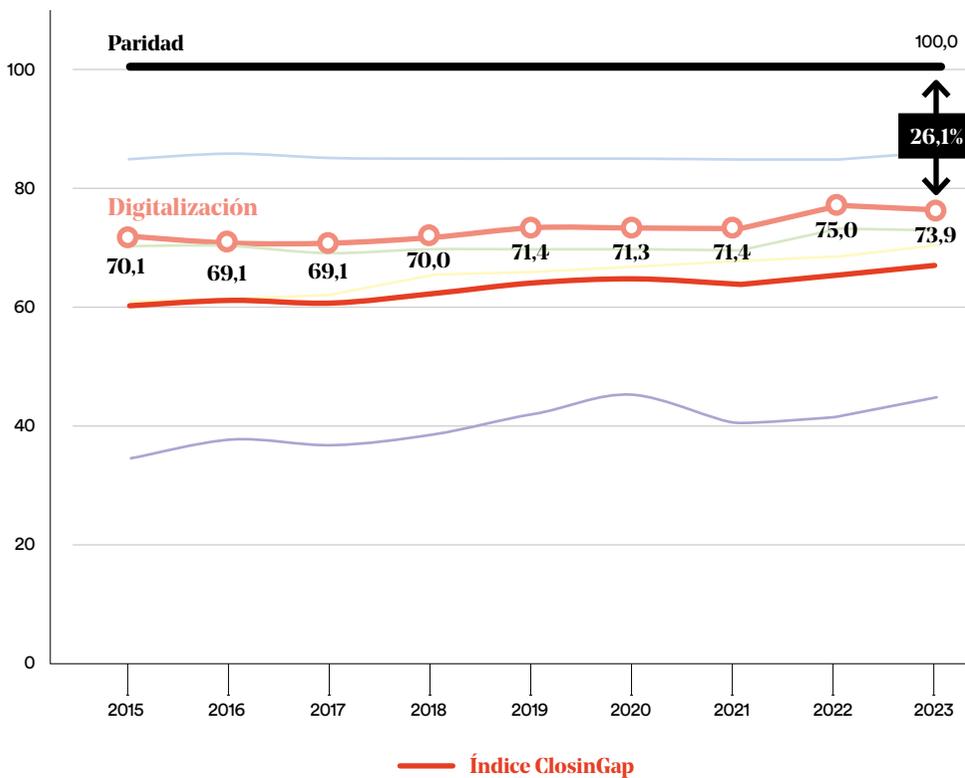
Esta categoría pretende proveer de una perspectiva de las diferencias entre hombres y mujeres en habilidades y empleos digitales, aspecto clave para el desarrollo personal, social, profesional y económico de hombres y mujeres. Se consideran variables sobre habilidades digitales, así como ocupados en profesiones digitales.



**En digitalización, el indicador se sitúa en el 73,9%, por lo que tan solo queda un 26,1% de brecha de género por cerrar**

**Figura 14.** Evolución de la categoría Digitalización

[paridad = 100]



### Conclusiones

- El indicador en términos de digitalización **ha empeorado** respecto al año anterior en 1,1 puntos porcentuales.
- Esto es debido únicamente a la variable que mide el ratio entre hombres y mujeres **profesionales en el ámbito de las TIC**, cuyo incremento del género femenino no es suficiente para compensar el del masculino.
- Asimismo, pese haber empeorado el indicador a nivel global, a nivel particular este año se ha alcanzado la paridad en dos variables adicionales, la variable de **habilidades de información y la de habilidades de resolución de problemas.**

# 03

## Impacto económico

### 3.1

#### ¿Cómo impacta la brecha de género en la economía?



**Figura 15.** La brecha de género tiene un impacto directo en PIB a través de 3 elementos clave del mercado laboral

Representación de las mujeres en la población en edad de trabajar

51,4%



42,3%  
PIB generado por mujeres



La participación más reducida de las mujeres en el mercado laboral y empleo ...

- Tardía incorporación al mercado laboral
- Discriminación en la contratación
- Salarios más bajos que desincentivan la búsqueda



... un menor número de horas trabajadas debido a su mayor presencia en puestos a jornada parcial ...

- Problemas de conciliación
- Tiempo dedicado al trabajo no remunerado
- Problemas de salud

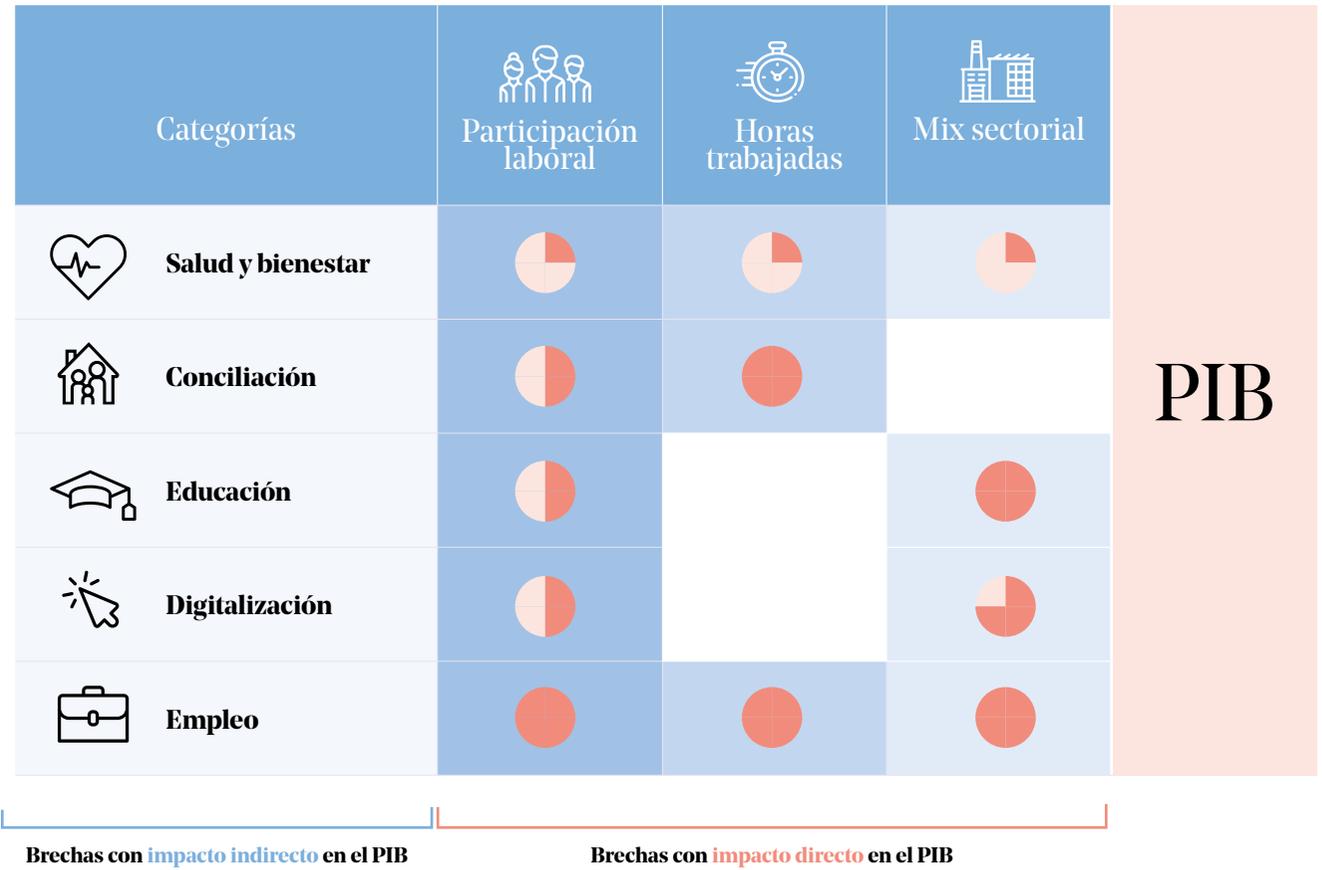


... y una sobrerrepresentación en sectores económicos con poca productividad

- Baja proporción de mujeres en carreras técnicas (STEM)
- Nivel de digitalización más bajo
- Sobrerrepresentación de mujeres en sectores poco productivos



**Figura 16.** Todas las brechas afectan directa o indirectamente al PIB a través del mercado laboral



# 3.2

## Metodología del cálculo del impacto económico de las brechas

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

### MÉTODO...





Para cuantificar el impacto económico de las brechas de género, descomponemos el PIB generado por hombres y mujeres a partir de unos supuestos de partida.

#### Descomposición del PIB

Para calcular el impacto económico de cerrar las brechas de género, se ha descompuesto el PIB generado por hombres y mujeres teniendo en cuenta:

<b>PIB =</b>	
Población en edad de trabajar <b>x</b> Tasa de actividad <b>x</b> Tasa de empleo	 Participación en el mercado laboral de hombres y mujeres por rangos de edad (16-24, 25-54, +55)
<b>x</b> Equivalencia a tiempo completo	 % de jornada completa de hombres y mujeres
<b>x</b> Productividad laboral por empleado equivalente a tiempo completo	 Productividad laboral por empleado equivalente a tiempo completo, ponderando la proporción de empleo masculino y femenino por sector

#### Supuestos

- 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).

# 3.3

## Principales resultados

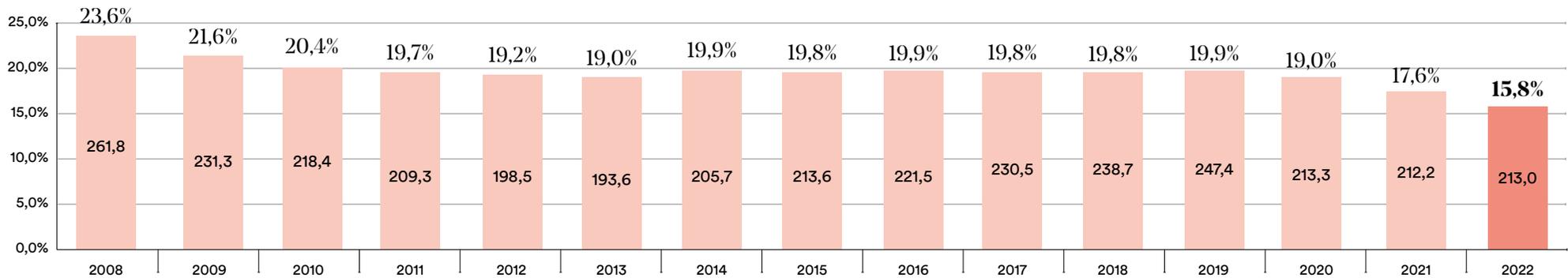
### ¿Cuál es el PIB asociado a cerrar la brecha de género en España en 2022?



**El coste de oportunidad de cerrar la brecha de género para el año 2022 equivale a un incremento del 15,8% del PIB español**

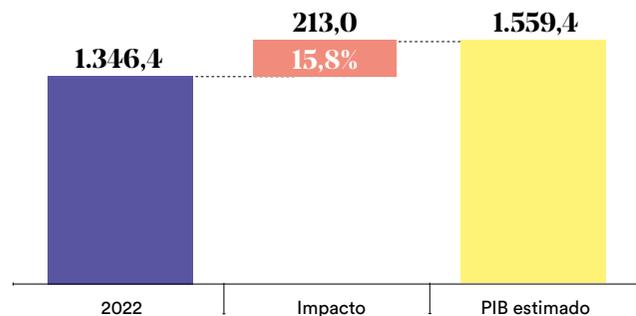
**Figura 17.** PIB asociado a cerrar la brecha de género

[%, miles de millones de €]



**Figura 18.** Coste de oportunidad de la brecha de género en 2022

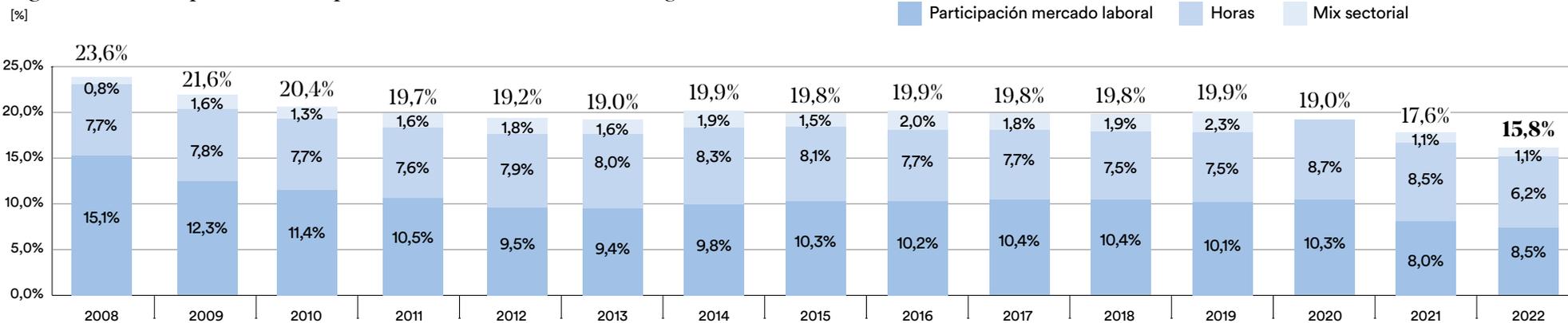
[miles de millones de €]



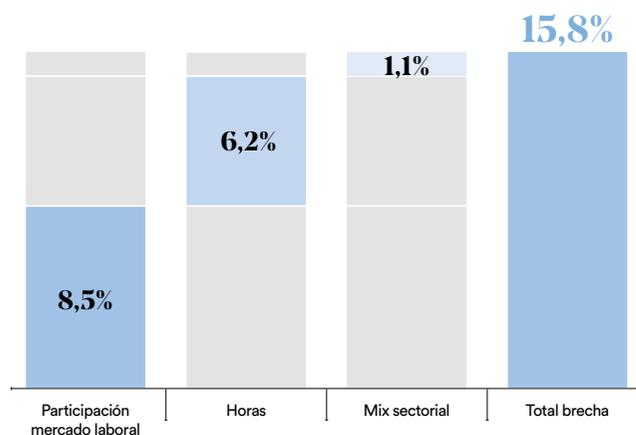
### Conclusiones

- El coste de oportunidad ha decrecido gracias a un incremento de las horas trabajadas por parte de las mujeres respecto a 2021.
- El PIB asociado a cerrar la brecha en la tasa de actividad, en la tasa de empleo, en las horas trabajadas y en la distribución del empleo sectorial, es de **213.013 millones de euros**, lo que equivale a un incremento del 15,8% del PIB del año 2022.
- El coste de oportunidad de estas brechas en términos de empleo femenino equivalente a tiempo completo es de más de 2,9 millones.

**Figura 19.** Descomposición del impacto en PIB de cerrar la brecha de género



**Figura 20.** Descomposición del impacto en PIB de cerrar la brecha de género en 2022



### Conclusiones

- Las mujeres tienen una menor participación en el mercado laboral (tasa de actividad y tasa de empleabilidad) que los hombres. Si se igualase la participación laboral de la mujer a la de los hombres, el aumento asociado al PIB español sería de un 8,5%.
- Las mujeres trabajan menos horas que los hombres debido a su mayor presencia en puestos a jornada parcial, cosa que se ha agravado con la pandemia. El impacto en PIB asociado a igualar las horas trabajadas de las mujeres a las de sus homólogos masculinos, es de un incremento del 6,1% para 2022.
- La brecha en productividad se mantiene respecto al año pasado.



**Debemos aunar esfuerzos para cerrar las brechas de género e impulsar el crecimiento económico. Es clave impulsar el talento femenino en el mercado laboral como palanca de recuperación económica**





## ClosinGap

### 1. Qué es ClosinGap

**ClosinGap** es una Asociación española sin ánimo de lucro que tiene como objetivo impulsar el **crecimiento económico desde la igualdad de género**.

Formada por 12 grandes empresas (Merck, MAPFRE, Repsol, BMW Group, Mahou San Miguel, PwC, CaixaBank, Grupo Social ONCE, KREAB, Fundación CEOE, Telefónica y Redeia) unidas con el objetivo de acelerar la transformación en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde tres ejes estratégicos:

- Impulsar el conocimiento y el debate sobre la desigualdad desde una óptica económica.
- Ser fuente de innovación en materia de iniciativas vinculadas a la economía y la mujer.
- Actuar como motor de transformación social y económica a través de iniciativas que ayuden a cerrar dichas brechas.

### 2. Quiénes nos hemos unido a esta Asociación

Las empresas que se han unido a esta Asociación son Merck, MAPFRE, Repsol, Mahou San Miguel, BMW Group, PwC, CaixaBank, Grupo Social ONCE, KREAB, Fundación CEOE, Telefónica y Redeia.

### Junta Directiva de ClosinGap

Presidenta: Marieta Jiménez (Merck) Miembros: Antonio Huertas (MAPFRE), Carmen Muñoz (Repsol), Manuel Terroba (BMW Group), Eduardo Petrossi (Mahou San Miguel), Manuel Martín (PwC), Gonzalo Gortázar (CaixaBank), Miguel Carballada (Grupo Social ONCE), Eugenio Martínez

(KREAB), Fátima Báñez (Fundación CEOE), José María Álvarez-Pallete (Telefónica) y Beatriz Corredor (Redeia).

### Consejo Asesor de ClosinGap

Presidenta: Ana Polanco (Merck). Miembros: Eva Piera (MAPFRE), María Pilar Rojas (Repsol), Pilar García de la Puebla (BMW Group), Natalia González-Valdés (Mahou San Miguel), Isabel Linares (PwC), Anna Quirós (CaixaBank), Patricia Sanz (Grupo Social ONCE), Cristina Fontgivell (KREAB), Ángel Sánchez (Fundación CEOE), Raquel Fernández León (Telefónica) y Resurrección Barrio (Redeia).

### 3. Cuál es el trabajo que estamos desarrollando

La Asociación publica informes detallados sobre cuál es la repercusión que tiene para el PIB español la persistencia de las distintas brechas de género en diversos ámbitos como la salud, las pensiones, la conciliación, las tecnologías de la información, el consumo, el ocio, las posiciones de poder, el empleo, la discapacidad, la movilidad o el turismo, entre otros, 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](http://www.closingap.com) o en nuestros perfiles de X, LinkedIn e Instagram (@ClosinGap).





---

Más información entrando en  
**[www.closingap.com](http://www.closingap.com)**  
o en nuestros perfiles de X, LinkedIn e  
Instagram (@ClosinGap).

**Autores**  
PwC España  
Anna Merino Castelló, Directora Strategy&Economics PwC  
[es\\_contacta@pwc.com](mailto:es_contacta@pwc.com)

