



closingap

Women for a Healthy Economy Paper Agosto 2020

**La mujer, palanca de
recuperación económica
ante la reconstrucción
económica y social
post-coronavirus**



01

Introducción

ClosinGap es un clúster formado por 12 grandes empresas -Merck, Mapfre, Repsol, Vodafone, Meliá Hotels International, Mahou San Miguel-Solán de Cabras, BMW Group, L'Oréal, PwC, Bankia, Grupo Social ONCE y KREAB- con la finalidad de promover, desde la colaboración público-privada, la transformación social hacia una mayor igualdad de género entre mujeres y hombres en nuestro país.

Desde la puesta en marcha de la iniciativa, hemos publicado ya ocho informes monográficos sobre el coste de oportunidad de las principales brechas de género. Estos análisis han permitido poner de manifiesto el potencial del talento femenino de cara a impulsar el progreso económico y social, tanto en términos cuantitativos (en términos de PIB, entre otros) como también cualitativos.

En concreto, hemos analizado las brechas de género en salud (Merck), conciliación (Repsol), pensiones (MAPFRE), ocio (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), movilidad (BMW Group), turismo (Meliá Hotels International), empleo (PwC) o ámbito digital (Vodafone).

El trabajo realizado en todos estos ámbitos, y los principales hallazgos conseguidos hasta este momento han permitido determinar el papel de la mujer como palanca de crecimiento de la productividad y la economía, tanto en términos de aumento del PIB como de liderazgo en áreas como la movilidad, donde está liderando la transformación hacia conductas y hábitos más sostenibles.

Es por esa razón que, tras la irrupción de la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus, el impulso del talento femenino se posiciona como un elemento fundamental a tener en cuenta en todas aquellas medidas que pretendan adoptarse en todas las instancias económicas y laborales.

ClosinGap ha querido reunir en un solo documento algunas de las principales consecuencias de los primeros meses de convivencia con el coronavirus. Algunas de ellas fueron expuestas en un evento organizado por la iniciativa el pasado 25 de junio al objeto de identificar cuáles son aquellos aspectos que han repercutido de forma especial en la desigualdad de la mujer y exponer las principales oportunidades que supone la actual reflexión sobre la recuperación económica post-confinamiento.

Ana Polanco, directora del Comité Ejecutivo de ClosinGap y presidenta de ASEBIO, recuerda que en los países gobernados por mujeres “destaca la eficacia en la gestión de la crisis: la rapidez en la toma de decisiones, la claridad y transparencia en las explicaciones, el uso de tecnologías y la empatía en la comunicación. Además, a nivel nacional, más de la mitad de los proyectos del CSIC sobre COVID-19 los lideran mujeres”. Así mismo, añade que “aunque España se encuentre entre los diez países del mundo más avanzados en políticas de igualdad según



destaca la eficacia en la gestión de la crisis: la rapidez en la toma de decisiones, la claridad y transparencia en las explicaciones, el uso de tecnologías y la empatía en la comunicación.

La mujer, ante la crisis de salud pública del coronavirus

Los efectos de la pandemia de la COVID-19 y el confinamiento han tenido, indudablemente, un impacto directo e inmediato en nuestra vida y están incidiendo de manera directa en ámbitos clave ya analizados por ClosinGap en relación a las brechas de género, como es el caso del empleo.

Además, según revela el estudio “Covid-19 y desigualdad de género en España”, publicado recientemente por el Centro de Políticas Económicas de ESADE, **existen desigualdades en el efecto de la pérdida de empleo entre hombres y mujeres**, ya que cerca del 25% de los trabajadores se ven afectados directamente por el confinamiento y hay una importante brecha de género relacionada: más del 29% de las mujeres trabajan en sectores bajo cuarentena, comparado con el 21% de los hombres.

Las mujeres están sobrerrepresentadas en puestos cerrados por la cuarentena...y los hombres en aquellos puestos que no permiten teletrabajo.

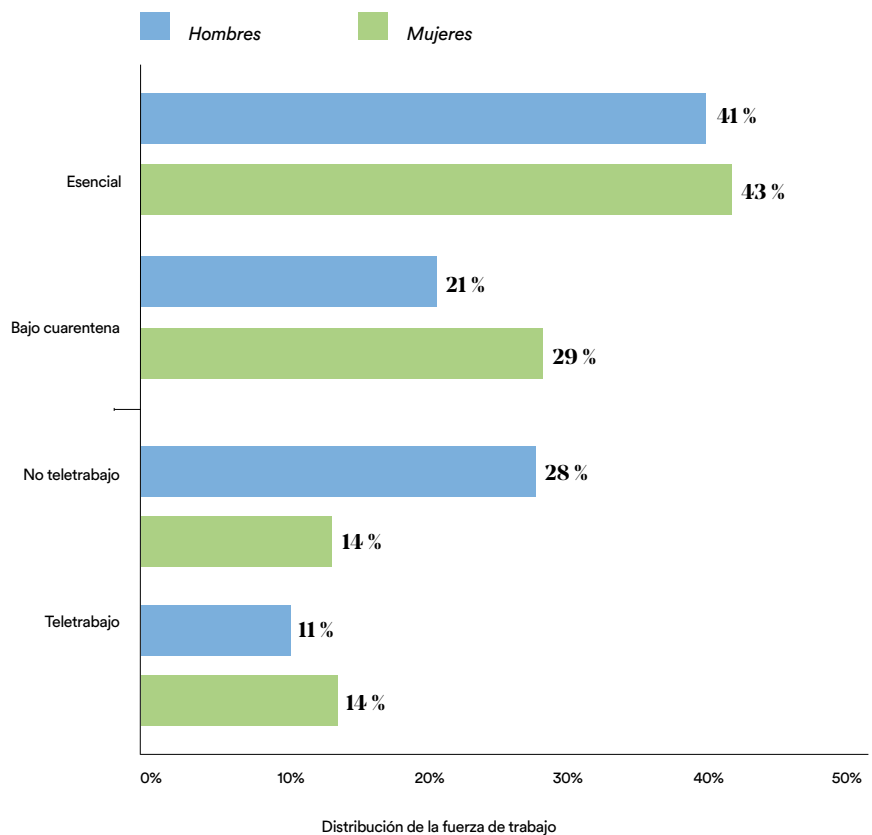


Figura 1. Composición por sexo de la fuerza laboral de acuerdo con el grado de incidencia de la Covid-19

Fuente: estudio “Covid-19 y desigualdad de género en España” de ESADE, a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, 2019 (II trimestre).

A su vez, el estudio de ESADE incide en que **desde el inicio de la crisis del coronavirus, las mujeres tienen más probabilidades de perder su empleo que los hombres**, aun trabajando en empleos y sectores similares y teniendo los mismos niveles de formación. En conjunto, las mujeres trabajadoras probablemente van a sufrir más que los hombres como consecuencia de la crisis del Covid-19, al estar más expuestas a trabajos directamente afectados por la cuarentena. La mayoría de los puestos perdidos está concentrada en el sector de la hostelería (aproximadamente el 36% y el 35%, respectivamente), seguido por comercio (23% de mujeres, 15% de los hombres).

El estudio añade que datos recientes sobre las afiliaciones a la seguridad social en España indican que algunos de estos sectores son precisamente los que registran las mayores caídas interanuales, como es el caso de la hostelería -5,61% y otros servicios -2,88%. Estas cifras indican que los empleos bajo cuarentena y no teletrabajables son efectivamente los más afectados. Las mujeres también son más vulnerables por tener una probabilidad más alta de perder el empleo incluso en sectores no directamente afectados.

	Hombres	Mujeres
Comercio	15%	23%
Hostelería	35%	36%
Construcción	21%	2%
Transporte	11%	2%
Serv. doméstico	3%	20%
Otros servicios	5%	11%
Arte y recreación	11%	6%

Figura 2. Distribución de los empleos en los sectores que permanecen cerrados por la cuarentena

Fuente: estudio “Covid-19 y desigualdad de género en España” de ESADE, a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, 2019 (II trimestre).



Pese a ello, como ha señalado **Sara Morais**, responsable de investigación de GAD3, “algo positivo durante el confinamiento ha sido la recuperación de valores tradicionales a nivel personal, así como el cambio de prioridades en el consumo, eliminando los gastos superfluos”.

Si atendemos al mercado laboral, como indica Morais, “se ha renovado con nuevos retos y se ha hecho más flexible, atendiendo a la gran demanda de las mujeres, especialmente de las que tienen hijos. Pero es necesario regular esta realidad, programando horarios de trabajo y desconexión digital para que no se convierta en un confinamiento”.

Según un barómetro elaborado por GAD-3, **un tercio de la población ha estado teletrabajando** durante la pandemia. Sin embargo, anteriormente a la irrupción de la COVID-19, el teletrabajo tenía un escaso protagonismo en el mercado laboral español, a pesar del importante avance en la penetración de las tecnologías digitales y la conectividad, tanto en las empresas como en los hogares españoles.

Es la digitalización la que ha hecho posible esta nueva modalidad de trabajo, consiguiendo dar un paso de gigante en el mundo empresarial y social. Sin embargo, hombres y mujeres presentan distintas habilidades digitales reflejadas en el uso cotidiano de las redes. Según el octavo informe de ClosinGap “**Coste de oportunidad de la brecha de género digital**” auspiciado por Vodafone, “no existe brecha de género en el acceso y uso de Internet entre la población española. No obstante, las mujeres emplean Internet con una frecuencia ligeramente superior a los hombres (86,2% y 84,9%, respectivamente)”.

En el ámbito laboral, el informe señala que “la digitalización del empleo del futuro presenta importantes desafíos para la igualdad de género, entre los que destacan una creciente brecha salarial de género en las profesiones relacionadas con la economía digital y un mayor riesgo de automatización para ciertos trabajos realizados mayoritariamente por las mujeres”.

Atendiendo a los datos, la Encuesta de Población Activa, cuyos principales resultados ha publicado el INE recientemente con motivo de la COVID-19, informa de que el 8,3% de los ocupados trabajaron de forma habitual (4,8%) o esporádica (3,5%) desde sus casas en algún momento de 2019, siendo estos porcentajes inferiores a los reflejados por otros países europeos. Así, por ejemplo, en Holanda, más del 14% de los ocupados trabajó habitualmente desde su domicilio, un porcentaje casi tres veces superior al registrado en España.

Estas diferencias se explican, principalmente, por la menor especialización productiva en sectores económicos más digitalizados (como, por ejemplo, el sector TIC o el sector de información y comunicación), el predominio de ocupaciones que requieren presencia física (vendedores, servicios de restauración y ocupaciones elementales, en general) y el mayor peso de pequeñas y medianas empresas.

Cuando se analiza por género, se observa que **en España hay menos proporción de mujeres que de hombres que trabajen normalmente desde casa** (4,7% y 4,9% en 2019, respectivamente), aun siendo las que más se encargan de las labores domésticas y del cuidado de familiares, como ya se ha puesto de manifiesto en anteriores estudios de ClosinGap. En otros países europeos, en cambio, se produce justo lo contrario por esta última razón (en la Eurozona este porcentaje es del 6,1% y 5,5%, respectivamente).

Según un estudio de Randstad (2020), el 22,3% de los ocupados puede permitirse el teletrabajo en nuestro país y desvela que a siete de cada diez trabajadores le gustaría poder teletrabajar.

En esta línea, **Lidia Farré**, del departamento de Econometría, Estadística y Economía Aplicada de la Universidad de Barcelona, ha puesto de manifiesto que “es necesario que esta modalidad de trabajo se fomente entre hombres y mujeres por igual, para evitar que aumente la brecha de género en este ámbito”.

A su vez, un reciente estudio realizado conjuntamente por Lidia Farré y Libertad González (2020) subraya que **las mujeres asumen más peso en las tareas domésticas durante el confinamiento** provocado por la COVID-19, incluso en las familias en las que el padre y la madre siguen trabajando. Así, mientras que el cierre de los centros educativos y las dificultades para externalizar los servicios domésticos han representado un incremento (sin precedentes) de las responsabilidades familiares, éstas siguen repartiéndose de manera desigual entre hombres y mujeres.

Esto sugiere que **las mujeres tienen, en definitiva, más dificultades para conciliar su vida profesional** (que además y con independencia de la duración de la jornada laboral, tiende a ocupar una mayor parte del día con motivo del distanciamiento físico de la empresa) y familiar en el nuevo escenario que ha traído consigo la COVID-19.

Por todo ello, no sería descartable que, una vez se supere la pandemia de la COVID-19, el teletrabajo se extienda a una parte más relevante de la población ocupada en España. En palabras del economista y profesor de finanzas

Medidas para impulsar el talento femenino en el proceso de reconstrucción y transformación social post-coronavirus

Para abordar los múltiples cambios de transformación social que la crisis del coronavirus está acelerando y hacerlo con garantías de género hacia una sociedad más igualitaria es necesario impulsar medidas en el ámbito del empleo y la corresponsabilidad en el hogar, tales como, apostar por una reforma horaria, más teletrabajo y flexibilidad.

Para **Lidia Farré** esto pasa por “aprobar una reforma horaria y promocionar el teletrabajo y la flexibilidad laboral”. Igualmente se debe “continuar trabajando en la implementación de la reforma horaria, que debería consistir en avanzar el inicio de la jornada laboral y reducir las pausas al mediodía para poder salir antes del trabajo, ajustando el horario en los puestos de trabajo al horario escolar y facilitando así la conciliación, al tiempo que se reducen los costes de desplazamiento monetario y de tiempo”.

Asimismo, de cara a incentivar el **teletrabajo** sería necesario implantar medidas como la remuneración por objetivos, que sustituya el número de horas como unidad de medida, o el establecimiento de horarios claros para evitar la extra-dedicación.

Y en el ámbito de la educación, elaborar planes de contingencia frente a posibles confinamientos puntuales y

José Antonio Herce, “hemos avanzado en tres meses lo que en otras condiciones nos habría llevado 5 o 10 años. Lo que nos espera en los próximos años es un confinamiento relativo y recurrente; por tanto, no puede repetirse lo que ya sabemos que no ha funcionado”.

De este modo, a partir de ahora será necesario atajar los problemas que pueda ocasionar el teletrabajo y que afectan más negativamente a las mujeres, si se desea estrechar las brechas de género que subyacen a esta modalidad laboral y a su impacto en la conciliación personal y familiar. Al mismo tiempo, se desprenden varias oportunidades claras: la posibilidad de incrementar la corresponsabilidad en las tareas del hogar podría derivar en cambios sociales profundos a largo plazo; y la instauración del teletrabajo podría contribuir a una mejor conciliación en general de la vida laboral y familiar.



selectivos futuros, que promuevan la **corresponsabilidad** en el hogar mediante medidas como permisos remunerados para el cuidado de los menores de igual duración para hombres y mujeres, no transferibles.

Lo anterior, presenta una serie de **ventajas** que se han dejado ya entrever durante el estado de alarma: (i) el aumento de la productividad y la eficiencia de los trabajadores; (ii) el ahorro de costes operativos, especialmente, aquellos que tienen que ver con el alquiler del espacio dedicado a la oficina; (iii) la reducción de la huella de carbono, al disminuir los desplazamientos diarios; y (iv) la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal, con lo que esto supone en términos de mejora de la satisfacción de los empleados y su compromiso con la organización.

Pero estas medidas también ofrecen **oportunidades en otros ámbitos** analizados por ClosinGap en distintos estudios como: i) la movilidad sostenible para unos desplazamientos más racionales que contribuyan a evitar la congestión de las horas punta, especialmente, en las ciudades, ii) la repoblación del medio rural por las ventajas que ofrece para un confinamiento mejor sobrellevado, iii) equiparar las horas de ocio de las mujeres a las de los hombres para una mejor redistribución del tiempo libre disponible.

La mujer, como palanca de recuperación económica y social

Los informes publicados hasta ahora, previos a la COVID-19, han puesto de manifiesto **dos realidades entrelazadas** en las que, retomadas de nuevo hoy, **el coste de oportunidad es exponencial en el momento de transformación social post-coronavirus** impulsado por la pandemia.

La primera de ellas indica una pérdida de talento femenino que, en términos de coste de oportunidad, está restando a nuestra economía un potencial medible en su relación con el PIB nacional. La segunda, a su vez, sitúa a la mujer en un papel de claro liderazgo en el proceso de cambio social que se está produciendo en ámbitos como la movilidad, el turismo por motivos personales, la digitalización o la sostenibilidad. Ambas realidades siguen latentes y representan, hoy más que nunca, una oportunidad para impulsar el papel de la mujer en el proceso de transformación social acelerado por la COVID-19.

Según **José Antonio Herce**, “en este confinamiento, las mujeres se han revelado como excelentes gestores logísticas, incluyendo las medidas de higiene necesarias”. Y añade que “se ha revelado su liderazgo de manera elocuente”.

Esto se hace patente de manera especial en el ámbito rural, en el que, como afirma el experto, “la situación vivida durante la pandemia ha dado pie a constatar que el emprendimiento de la mujer en el ámbito rural es sobresaliente”. En concreto, “los pequeños comercios liderados por mujeres se las han arreglado muy bien para llevar los bienes de primera necesidad a los domicilios, de puerta a puerta, en lo más crudo del confinamiento”.

Esta circunstancia “abre una ventana de oportunidad en el mundo rural para una “repoblación”, por las ventajas que ofrece para un confinamiento mejor sobrellevado, una vez resueltas determinadas infraestructuras de base”, concluye.

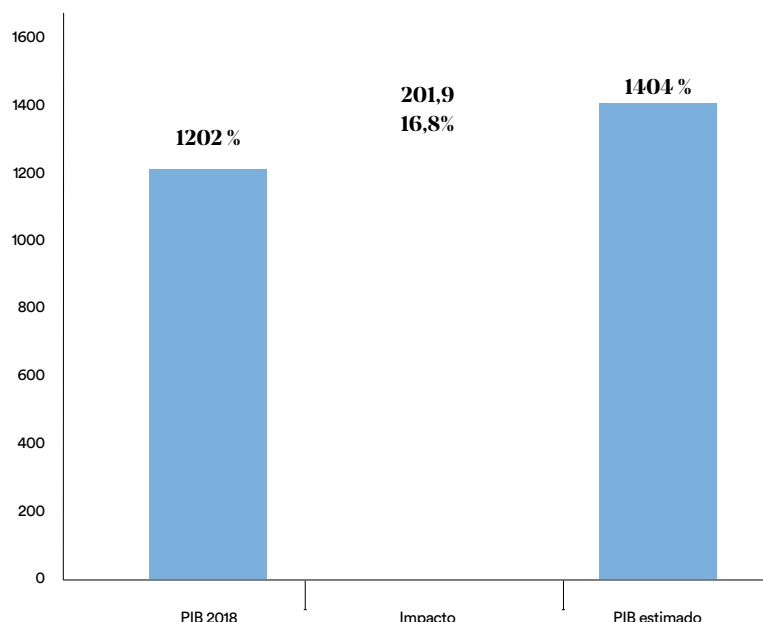
Lo anterior contrasta con la brecha de género que aún subsiste en el empleo (con su derivada en los salarios) y la desigualdad aún latente en la conciliación de la vida laboral y familiar.

El informe de ClosinGap sobre brecha de género en el empleo realizado y liderado por PwC, determinó que, a día de hoy, las mujeres españolas presentan una menor tasa de ocupación (por cada 10 mujeres ocupadas en España hay 12 hombres) y una mayor tasa de paro femenino (más de 3 puntos por encima en las mujeres según la última Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística), así como una mayor tasa de empleo a tiempo parcial entre las mujeres (tres veces más alta) y una brecha salarial ajustada por horas del 13,5%.

Según este análisis, **si se cerrasen tanto la brecha en la tasa de empleo como la brecha en la tasa de parcialidad, el PIB español podría incrementarse en 201.913 millones de euros** lo que se traduciría en un incremento del 16,8% del PIB del año 2018. Este incremento potencial de la producción vendría impulsado por una creación de empleo femenino de 2,3 millones y por el traspaso de mujeres que actualmente trabajan a tiempo parcial y que pasarían a hacerlo a tiempo completo.

Figura 3. Estimación del impacto total en PIB de cerrar la brecha de género en la tasa de empleo y en la tasa a tiempo completo y parcial (Miles de M€, 2018)

Fuente: Elaboración PwC a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura salarial del INE.





Estas diferencias en el empleo suponen que, tal y como determinó el informe “La brecha de género en Conciliación” de ClosinGap e impulsado por Repsol, los hombres dediquen cada día en España 1 hora y 12 minutos más que las mujeres al trabajo remunerado y **las mujeres empleen cerca de 2 horas más que los hombres a las tareas domésticas**; diferencia que, de no existir, podría aportar al PIB cerca de 100.000 millones de euros, es decir, casi 9 puntos.

Las mujeres siguen, pues, dedicando más tiempo que los hombres al cuidado de familiares y, por tanto, cogiendo más excedencias por cuidado de hijos (92% según datos del Ministerio de Trabajo correspondientes a 2017, últimos disponibles) o familiares (83,66% según la misma fuente en el mismo año) y, como se ha apuntado, más jornadas a tiempo parcial que los hombres.

En este sentido, Lidia Farré apunta: “en el plano doméstico, durante el confinamiento se observa un pequeño aumento de la participación masculina en el desempeño de las tareas domésticas con respecto al momento anterior al confinamiento, siendo las mujeres las que han asumido la mayor parte del drástico incremento en los cuidados y las tareas del hogar. Todo esto apunta hacia un mayor deterioro de las oportunidades laborales de las mujeres y, por tanto, urge tomar medidas para la reactivación económica de las mujeres y para atenuar lo que va a ser un incremento de la desigualdad de género”.

Esto repercute en la aparición de lagunas de cotización que se trasladan a las pensiones. Los cálculos realizados en el informe liderado por MAPFRE sobre este ámbito reflejaron que la pensión pública promedio de una mujer, incluyendo todas las contributivas, es de 740,2 euros, frente a los 1.162,3 euros percibidos de media por los hombres pensionistas.

La percepción de menores pensiones por parte de las mujeres jubiladas influye en su capacidad de consumo y, por lo tanto, en su bienestar y en el del conjunto de la economía, con un impacto sobre la misma 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.

La mayor dedicación de las mujeres a las tareas del hogar y el cuidado de terceros tiene, asimismo, consecuencias en dos ámbitos más. En primer lugar, el informe sobre brecha de género en el ocio, liderado por Mahou San Miguel y Solán de Cabras, 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 y equivale al 2% del PIB.

Por otro lado, la brecha en los viajes de negocios reflejada por el informe sobre turismo liderado por Meliá Hotels International en el seno del clúster, evidenció una realidad hasta ahora inexplorada: **las mujeres españolas realizan tan solo un tercio de los viajes de negocios** que hacen los hombres.

La mujer lidera la transformación social hacia la sostenibilidad

La segunda de las realidades expuestas por los informes publicados hasta el momento por ClosinGap refleja el papel de la mujer como catalizadora de determinados cambios sociales que se están produciendo actualmente.

El informe sobre movilidad y mujer promovido por BMW Group evidenció que **las mujeres están liderando la transformación de la movilidad urbana hacia una movilidad compartida, autónoma, digital y conectada**, y que su apuesta por el transporte compartido, su mayor concienciación medioambiental y la mayor complejidad y frecuencia de sus desplazamientos -más compartidos que individuales y más planificados- las sitúan como agentes de cambio en la movilidad urbana.

Tanto es así, **que las mujeres generan un 9% menos de emisiones de CO2 al día que los hombres en sus desplazamientos cotidianos**; lo que, en términos anuales, supone una diferencia en volumen de emisiones de CO2 de 105 kg al año. Las menores emisiones de CO2 generadas por los patrones de movilidad diaria de las mujeres equivalen, en términos de valor del coste social asociado a la contaminación, a 93 millones €/año.

En el ámbito del consumo, ámbito directamente ligado a la sostenibilidad, se confirma el papel de **la mujer como líder de la transformación social hacia un consumo cada vez más reflexivo**. En concreto, el análisis impulsado por L'Oréal pone de manifiesto que la mujer valora más el precio y etiquetado, tiene más en cuenta las ofertas, compara en mayor medida los productos y compra, en mayor medida que el hombre, para el conjunto del hogar. Lo hace, además, utilizando las plataformas online en mayor medida que el hombre.

Asimismo, expuso el liderazgo de la mujer en la transformación hacia el consumo responsable al reciclar más, reducir en mayor medida el uso de plásticos, mostrar una mayor conciencia frente al desperdicio de alimentos o reutilizar en mayor medida productos como la ropa o las bolsas de plástico.



Principales recomendaciones

En base a los hallazgos que arrojan los siete estudios publicados, CloSinGap formula una serie de recomendaciones de trabajo en los distintos ámbitos analizados. Estas pautas deberían constituir la base de las nuevas regulaciones en la etapa post-covid para asegurar que la reactivación económica y social del país se construye desde la igualdad de género y aprovechando todo el potencial del talento femenino:

- **Potenciar las políticas públicas destinadas al cierre de las brechas de género** tomando como ejes centrales el impulso del empleo femenino, fuente del potencial económico más alto de los analizados hasta el momento, y de medidas que refuercen la conciliación de la vida personal y profesional, elementos transversales a las distintas desigualdades persistentes entre hombres y mujeres.
- **Actualizar e incrementar la información estadística disponible con perspectiva de género** que planifique la recogida periódica de datos y la realización de trabajos de campo, y amplíe la segmentación por sexo en aquellos ámbitos en los que ésta todavía no existe.
- **Impulsar medidas dirigidas a mejorar la salud de las mujeres** para que los cuatro años adicionales de esperanza de vida con que cuentan con respecto a los hombres se desarrollen con las mejores condiciones.
- **Impulsar todas aquellas medidas que desemboquen en la mejora de la tasa de ocupación femenina** y la reducción de la tasa de paro de las mujeres, con especial hincapié en la reducción de la brecha salarial.
- **Incentivar y fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad** mediante programas de apoyo para fortalecer las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo de las mujeres, proporcionándoles formación, mentoring y coaching.
- **Favorecer el retorno al ámbito laboral de las mujeres tras la maternidad** evitando así la interrupción de la carrera laboral de las mujeres y la consiguiente aparición de lagunas de cotización, principales motivos –junto con las diferencias salariales– de la brecha en las pensiones.
- **Estudiar la falta de coordinación entre los horarios laborales y el calendario escolar** e identificar qué medidas se pueden llevar a cabo para alcanzar una mayor conciliación entre los horarios de los padres y los de sus hijos.
- **Estudiar las medidas más adecuadas para asegurar el mejor cuidado posible de las personas mayores o en situación de dependencia**, bien sea por parte de sus familiares (hombres y mujeres) como desde el impulso de la profesionalización, estandarización y accesibilidad de los servicios.
- **Introducir y/o potenciar la perspectiva de género en la planificación urbana y de la movilidad**, de modo que se garantice la accesibilidad, seguridad y conveniencia para todo tipo de usuarios de servicios de movilidad, públicos o privados, individuales o compartidos. Esta perspectiva ha de hacer hincapié en dar respuesta a las necesidades de las mujeres con discapacidad. Maximizar, asimismo, el aprovechamiento de las posibilidades del Big Data para ampliar el conocimiento.
- **Impulsar desde las Administraciones Públicas campañas de sensibilización, destinadas a reducir la brecha de género en viajes de negocios** (un viaje de mujeres por cada 3 de hombres) dando respuesta a barreras que inciden en que las mujeres hagan menos viajes de estas características.



closingap