



Resumen Ejecutivo

Coste de oportunidad de la brecha de género en la discapacidad

ClosinGap presenta su décimo primer estudio monográfico, en esta ocasión, impulsado por el Grupo Social ONCE y centrado en visibilizar la brecha de género en la discapacidad. La premisa de partida es que las mujeres con discapacidad se enfrentan a una doble desigualdad: la provocada por la discapacidad y la provocada por el hecho de ser mujer, esto es, por una cuestión de género.

En España residen 3,8 millones de personas con discapacidad [01], aproximadamente el 6% de la población total. En la discapacidad, que puede ser congénita o sobrevenida, concurren eminentemente causas biológicas, pero no solo. Sin embargo, la desigualdad de género de las personas con discapacidad es exclusivamente social y, tal como se desarrolla a lo largo del Informe, es muy similar a la que sufre la población general.

[01] Según los datos del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) <https://www.cermi.es/cermi/#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20Espa%C3%B1ol%20de%20Representantes,situaci%C3%B3n%20de%20grupo%20social%20desfavorecido>

Las desigualdades de género se suman por tanto de forma incremental a las desigualdades que sufren las personas -hombres y mujeres- con discapacidad. Los efectos que ambas desigualdades ejercen sobre el bienestar de las personas representan un importante coste de oportunidad para la economía y la sociedad.

El presente análisis se ha centrado en la **brecha de género y discapacidad en una doble vertiente: el empleo y el consumo** de productos, bienes y servicios de carácter general (alimentación, vestido y calzado, ocio, cultura, deporte y turismo). De este modo, el Informe permite cubrir un amplio espectro de situaciones comunes a todas las personas en edad de trabajar, reconociendo al empleo como factor esencial determinante del bienestar de las personas con y sin capacidad, así como las necesidades, demandas y expectativas de las personas con discapacidad en relación con su condición de consumidoras, ya que se enfrentan con más asiduidad a dificultades en los procesos de compra.

El presente informe desvela por primera vez resultados que hasta la fecha no habían sido analizados con la doble perspectiva de género y discapacidad. La primicia reside en dos cuestiones básicas:

- Respecto a la vertiente del empleo, nunca se habían analizado los datos disponibles contrastando al unísono las realidades de mujeres con y sin discapacidad, así como entre los hombres y mujeres con y sin discapacidad.
- Respecto al consumo, y ante la falta de información oficial, se ha llevado a cabo una encuesta ad-hoc que permite contar con datos de fuentes primarias para conocer la percepción en términos de accesibilidad de productos, bienes y servicios, también contrastando las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, con y sin discapacidad.

El coste de oportunidad de la brecha de género en la discapacidad – en el mercado de trabajo

El propósito en este bloque del estudio es determinar si la brecha observada en el empleo de las personas con discapacidad frente a las personas sin discapacidad tiene una mayor relación con el género o con la discapacidad. Por tanto, en el presente informe se analiza lo siguiente:

- Brecha(s) existente(s) entre mujeres con discapacidad (MCD) y mujeres sin discapacidad (MSD).
- Brecha(s) existente(s) entre mujeres con discapacidad (MCD) y hombres con discapacidad (HCD).



Brecha 1.

Las desigualdades en la participación en el mercado laboral vienen determinadas por la discapacidad, mientras que las de temporalidad y parcialidad son una cuestión de género

Las personas con discapacidad presentan una **menor tasa de actividad** que las personas sin discapacidad, independientemente del sexo, un comportamiento que se ha mantenido inalterado en los últimos años, sin señales de mejora.

Sin embargo, la brecha de género en la tasa de actividad se concentra entre las personas sin discapacidad, siendo prácticamente imperceptible entre las personas con discapacidad.

Los datos muestran que la tasa de actividad de los hombres sin discapacidad (HSD, de aquí en adelante) es del 83,3%, mientras que la de las mujeres sin discapacidad (MSD, de aquí en adelante) es del 72,1%, lo que supone una diferencia de 11,1 puntos porcentuales (de aquí en adelante, p.p.). Así, por cada HSD trabajando hay 0,9 MSD en la misma situación (ratio MSD/HSD: 0,9).

Por su parte, la tasa de actividad de los hombres con discapacidad (HCD, de aquí en adelante) es del 34,6%, mientras que las mujeres con discapacidad (MCD, de aquí en adelante) es del 33,3%. Esta diferencia de género es de apenas 1,3 p.p., resultando una ratio que refleja la práctica igualdad (ratio MCD/HCD igual a 1).

La brecha de género en la tasa de actividad y de ocupación de las personas con discapacidad es imperceptible



Si comparamos las tasas de actividad entre MSD y MCD, la diferencia escala a 38,9 p.p., indicando que por cada MCD participando en el mercado laboral hay 2,2 MSD. Estos datos sugieren que la brecha en la tasa de actividad depende más de la condición de discapacidad que de la condición de mujer.

Debido a la menor participación en el mercado laboral, las personas con discapacidad también tienen una menor tasa de ocupación que las personas sin discapacidad. Y, de nuevo, la brecha de género en la ocupación se concentra en el colectivo sin discapacidad, siendo prácticamente inexistente en el colectivo con discapacidad.

De esta forma, la tasa de ocupación de los HSD es del 73,1%, mientras que la de las MSD es del 60,7%, lo que supone una diferencia de 12,4 p.p. e indica que, por cada HSD trabajando, hay 0,8 MSD en la misma situación. Por su parte, la tasa de ocupación de los HCD es del 26,5% frente al 25,1% de las MCD; una diferencia de 1,4 p.p., que deja una ratio de 0,9 MCD ocupadas por cada HCD trabajando.

Al igual que en la tasa de actividad, la diferencia más notable está asociada a la discapacidad, ya que la tasa de ocupación de las MSD es 35,6 p.p. superior a la de las MCD, lo que indica que por cada MCD ocupada hay 2,4 MSD en la misma situación. Así, los datos desvelan que la brecha en la tasa de ocupación también es consecuencia de la discapacidad, no así del género.

Respecto a la tasa de paro de las personas con discapacidad, pese a que ha evolucionado de forma favorable en los últimos cinco años, las ratios se siguen encontrando a una distancia muy notable de los valores de las personas sin discapacidad.

De esta forma, la tasa de paro en los HSD es del 12,2% frente al 15,9% en el caso de las MSD. En el caso de

las personas con discapacidad, la tasa de paro se sitúa en el 23,4% en los HCD y en el 24,6% en las MCD. En ambos colectivos se observa que las mujeres tienen una tasa de paro superior a la de los hombres, destacando la diferencia de género en el colectivo sin discapacidad (en el que por cada hombre en paro hay 1,3 mujeres en la misma situación). Además, la diferencia entre las mujeres de ambos colectivos también es significativa. Así, la diferencia en la tasa de paro de las mujeres es de 8,7 p.p., implicando que por cada MCD en paro hay 0,6 MSD en la misma situación.

En conclusión, la tasa de paro es mayor entre las personas con discapacidad, sin embargo, la brecha de género, una vez más, es prácticamente imperceptible en este colectivo.

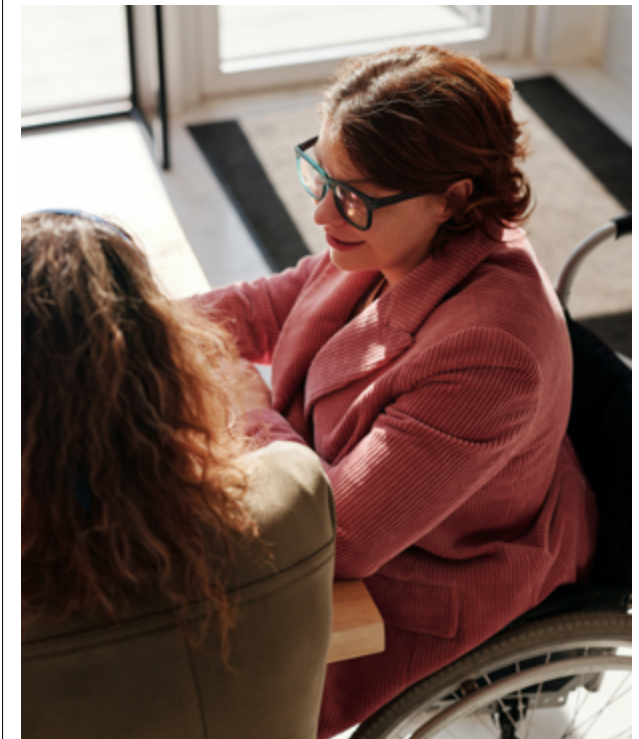


Tabla 1. Resumen

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)

	<i>HSD</i>	<i>MSD</i>	<i>Dif. HSD - MSD</i>	<i>HCD</i>	<i>MCD</i>	<i>Dif. HCD - MCD</i>	<i>Dif. MSD - MCD</i>
Tasa de actividad	83,3%	72,1%	11,1 pp	34,6%	33,3%	1,3 pp	38,9 pp
Tasa de ocupación	73,1%	60,7%	12,4 pp	26,5%	25,1%	1,4 pp	35,6 pp
Tasa de paro	12,2%	15,9%	3,7 pp	23,4%	24,6%	1,2 pp	8,7 pp

Sin embargo, analizando las características laborales de las personas ocupadas según la duración del contrato (indefinido o temporal) y la jornada laboral del mismo (completa o parcial) se observa que, las mujeres en ambos colectivos cuentan con más frecuencia con contratos menos estables.

De esta forma, la **tasa de temporalidad** de los HSD es del 25,3% frente al 27,3% que representa en las MSD, por lo que por cada HSD trabajando de forma temporal hay 1,1 MSD en la misma situación. Por su parte, la tasa de temporalidad de los HCD es del 24,8%, mientras que la de las MCD es del 29,6%, lo que representa una ratio del 1,2 MCD/HCD. Comparando MCD y MSD, se observa una diferencia de 2,4 p.p., siendo la ratio de 0,9 MSD/MCD (ver Figura 5). Por lo tanto, **la temporalidad afecta en mayor proporción a las mujeres, siendo más intensa en las que tienen discapacidad.**

Por su parte, la **tasa de parcialidad** de los HSD es del 6,6% frente al 23,6% que representa en las MSD, lo que implica que por cada HSD ocupado a tiempo parcial hay 3,6 MSD en su misma situación. Por su parte, la tasa de parcialidad de los HCD es del 12,2%, mientras que la de las MCD es del 24,3%, lo que representa una ratio del 2,0 MCD/HCD. Comparando las mujeres de ambos colectivos, se observa una diferencia de 0,7 p.p. entre las MCD y las MSD, siendo la ratio de 1,0 MSD/MCD (ver Figura 6). Por lo tanto, **la parcialidad afecta también en mayor proporción a las mujeres, independientemente de que tengan discapacidad.**

“ La parcialidad y la temporalidad en el empleo sí son una cuestión de género

En general, la mayor parcialidad entre las mujeres podría deberse [01] a que existe un mayor porcentaje de las mismas que concilian el empleo con tareas domésticas y de cuidados de familiares. Debido a que la responsabilidad de los cuidados de familiares y las tareas domésticas entre hombres y mujeres recae, por lo general, sobre ellas, una parte de estas mujeres opta por renunciar, total o parcialmente, a su carrera laboral, lo que tiene un impacto negativo sobre el mercado de trabajo y la economía en su conjunto.

[01] Informe 6 de Odismet: https://www.odismet.es/sites/default/files/2021-04/INFORME%206%20ODISMET_0.pdf

E Informe de ClosinGap sobre brecha de género en Conciliación: https://closingap.com/wp-content/uploads/2020/11/Informe_-Conciliacion_compressed.pdf

Tabla 2. Resumen

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)

	<i>HSD</i>	<i>MSD</i>	<i>Dif. HSD - MSD</i>	<i>HCD</i>	<i>MCD</i>	<i>Dif. HCD - MCD</i>	<i>Dif. MSD - MCD</i>
Tasa de temporalidad	25,3%	27,3%	2,0 pp	24,8%	29,6%	4,8 pp	2,4 pp
Tasa de parcialidad	6,6%	23,6%	17,0 pp	12,2%	24,3%	12,1 pp	0,7 pp

En resumen, las mayores brechas se observan en las tasas de actividad y de ocupación entre las personas con y sin discapacidad, por lo que se concluye que esas desigualdades vienen determinadas por la discapacidad. En cambio, en las tasas de temporalidad y de parcialidad, existe una gran brecha entre hombres y mujeres, independientemente del colectivo al que pertenezcan (CD o SD), por lo que en este caso las desigualdades vienen explicadas por el sexo.

¿Cuál es el coste de oportunidad de las brechas en el mercado de trabajo?

Las desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres y personas con y sin discapacidad suponen un coste de oportunidad para la economía en su conjunto y para estimarlo se plantea un escenario que nos permitiese cerrar (en la medida de lo posible) ambas brechas.

Las personas paradas son potencialmente trabajadoras, ya que, encontrándose en edad activa quieren trabajar, pero no encuentran trabajo. Por este motivo se asume una transición completa de este colectivo hacia la ocupación.

Teniendo en consideración el volumen de mujeres con discapacidad que podrían pasar de la inactividad y paro a la ocupación, se obtendría un incremento de la tasa de ocupación de las MCD de 15,8 p.p. (lo que equivale a 128.000 MCD ocupadas adicionalmente). De este modo, la tasa de ocupación de las MCD



quedaría 19,8 p.p. por debajo de la de las MSD (40,9% frente a 60,7%). Si se multiplica el incremento del número de MCD ocupadas por la productividad media calculada para este grupo, se obtiene el impacto que supondría en el PIB español alcanzar una mayor inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Así, el coste de oportunidad de que las MCD tengan una menor tasa de ocupación es de casi 7.300 millones de euros al año, lo que equivale al 0,6% del PIB de 2019.

Igualmente, los HCD también podrían ver incrementada su tasa de ocupación del 26,5% al 42,0%, lo que les situaría, no obstante, todavía 31,1 p.p. por debajo de los HSD. Aun así, la mayor participación laboral de los HCD tendría un impacto adicional sobre la economía de algo más de 11.400 millones de euros anuales, equivalente al 0,9% del PIB de 2019.

Una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad en general podría tener un impacto de casi 18.800 millones de euros al año (el 1,5% del PIB). De este, el 40% correspondería al coste de oportunidad de que las mujeres con discapacidad tengan una menor tasa de ocupación.

Si se igualase la tasa de ocupación de las MCD a la de los HCD, el efecto supondría apenas el 0,02% del PIB (285 millones de euros). Así, se pone de manifiesto la clara correlación entre la brecha de ocupación y la discapacidad, no así entre la primera y el sexo.

Tabla 3. Coste de oportunidad de la brecha de discapacidad en la tasa de ocupación.

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad y Contabilidad nacional (INE)

		<i>Mujeres con Discapacidad</i>	<i>Hombres con Discapacidad</i>	<i>Total</i>
Efecto en el empleo	Personas nacionales ocupadas (miles)	128	166	294
	Nueva tasa de ocupación (%)	40,9%	42%	48,1%
Efecto en la economía #10	Impacto económico (millones de €)	7.282	11.483	18.765
	% PIB	0,6%	0,9%	1,5%





En cuanto a la tasa de parcialidad, como las desigualdades sí vienen determinadas por el género, se calcula el impacto que tendría cerrar esta brecha entre mujeres y hombres, tanto en el grupo con discapacidad como sin discapacidad. Se plantea un escenario en el que se produce una transición del número de mujeres ocupadas a jornada parcial a jornada completa, de tal forma que la tasa de parcialidad de las mujeres se iguala a la de los hombres.

En este sentido, el **coste de oportunidad de que las MCD trabajen a jornada parcial en una proporción más elevada que los HCD, supera los 1.000 millones de euros, lo que equivale al 0,1% del PIB de 2019**. En el caso de igualar en las personas sin discapacidad, el efecto sería del 6,1% del PIB (más de 75.000 millones de euros). A modo de contraste se repite el ejercicio anterior, igualando la tasa de ocupación de las MCD a la de las MSD. El efecto en este caso sería de apenas el 0,01% del PIB (65 millones de euros), lo que evidencia la clara relación entre la brecha de parcialidad y el sexo, siendo la discapacidad un factor poco influyente.

Tabla 4. Coste de oportunidad de la brecha de género en la tasa de parcialidad

Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad y Contabilidad nacional (INE)

		<i>Mujeres con Discapacidad</i>	<i>Hombres con Discapacidad</i>	<i>Total</i>
Efecto en el empleo	Personas nacionales a jornada completa (miles)	25	1.485	1.510
	Nueva tasa de parcialidad (%)	12,2%	6,6%	6,7%
Efecto en la economía #10	Impacto económico (millones de €)	1.077	75.312	76.389
	% PIB	0,1%	6,1%	6,1%

Brecha 2.

Las brechas salariales están más condicionadas por el género que por la discapacidad

El análisis realizado confirma que **existe una brecha salarial por cuestión de género que es mayor entre las personas sin discapacidad, junto a una brecha salarial por cuestión de discapacidad.**

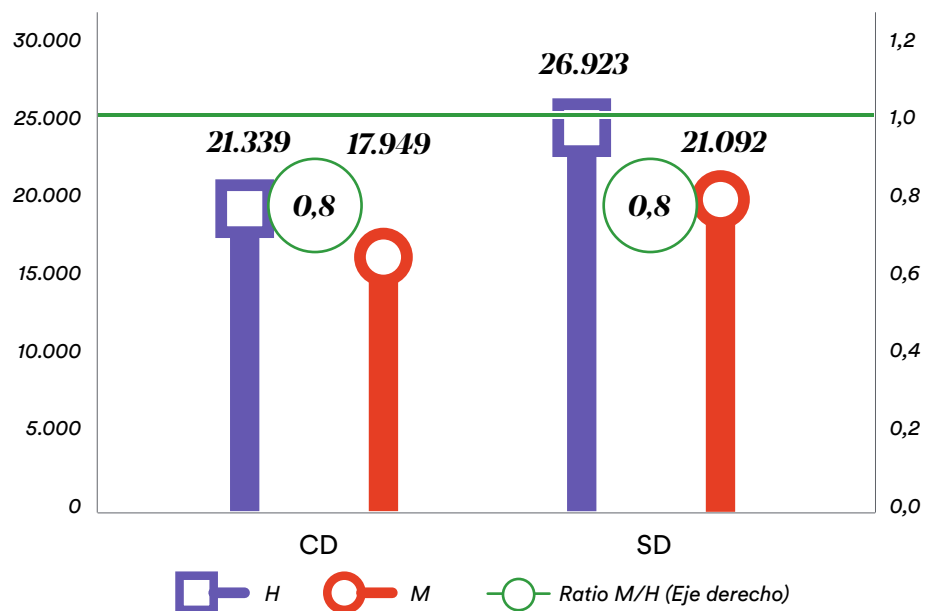
El salario medio anual bruto de las personas trabajadoras por cuenta ajena sin discapacidad fue en 2018 de 26.923 euros para los HSD y de 21.092 euros para las MSD; una diferencia de 5.800 euros o del 21,7%. Por su parte, el salario medio de las personas trabajadoras con discapacidad fue de 21.339 euros para los HCD y de 17.731 euros para las MCD; una diferencia de 3.400 euros o del 15,9%. Las diferencias salariales entre MCD y HCD (3.400 euros menos para las MCD) son menores que entre MSD y HSD (5.800 euros de diferencia).

Las diferencias de salario percibido por las mujeres con y sin discapacidad son de una magnitud similar a la diferencia observada en la brecha salarial de género entre las personas trabajadoras con discapacidad (3.200 euros menos para las MCD en comparación con las MSD, un 14,9% de diferencia).



Figura 1. Ganancia bruta media de las personas trabajadoras con y sin discapacidad y por sexo (€ y ratio M/H, 2018)

Fuente: Afi, a partir de El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD)



Según se desprende del análisis, las mayores diferencias salariales se producen entre las personas que menos ganan en términos proporcionales, aunque se mantienen altas en todos los tramos, independientemente de la variable discapacidad. Asimismo, por edades, la mayor brecha de género en salarios se da entre las personas mayores de 45 años.

Por su parte, por sectores y tipo de ocupación, las mayores brechas salariales se producen entre hombres y mujeres sin discapacidad, destacando la diferencia entre las personas ocupadas en actividades básicas.

Si profundizamos en el tipo de contrato, se observa que la brecha salarial de género es mayor entre las personas trabajadoras indefinidas que entre las temporales, y mayor entre aquellas a tiempo completo que a tiempo parcial.

Los hombres sin discapacidad vuelven a destacar como el colectivo de trabajadores con salarios más altos tanto en contratos temporales (19.139 euros de media) como indefinidos (29.166 euros). Dentro de los contratos temporales le siguen las MSD (17.129 euros), mientras que, **en los contratos indefinidos, son los HCD los que siguen a los HSD en salarios (23.522 euros)**. Así, las MCD son el colectivo peor remunerado en ambos tipos de contrato (salario medio de 15.014 euros en contrato temporal y de 18.980 euros en contrato indefinido).



Las mujeres con discapacidad son el colectivo peor remunerado

¿Cuál es el coste de oportunidad de las brechas salariales?

Al igual que las desigualdades en el mercado de trabajo, la brecha salarial de género tiene asociado un coste de oportunidad.

Si las MCD percibieran el mismo salario que los HCD, esto supondría una ganancia bruta anual adicional de casi 690 millones de euros [01], equivalente al 0,1% del PIB. Por otro lado, cerrar la brecha salarial entre las personas sin discapacidad tendría un efecto adicional de casi 51.000 millones de euros, o el 4,1% del PIB. Cerrar la brecha de género en ambos escenarios dejarían aún una gran diferencia salarial entre el colectivo con y sin discapacidad, atribuible por tanto a la variable discapacidad.

Si ahora igualáramos la ganancia de los hombres y mujeres con discapacidad a la de los hombres sin discapacidad (que es la ganancia media más alta de todos los grupos), el impacto económico adicional superaría los 3.400 millones de euros, equivalente al 0,3% del PIB. Esta cifra, se sumaría a la que supondría cerrar la brecha salarial de género existente en las personas sin discapacidad. Esto arroja un impacto potencial total de cerrar la brecha salarial de casi 54.400 millones de euros, el 4,4% del PIB de 2019, de los cuales el 95% se debe a diferencias de género.

[01] Para más detalle metodológico, consultar el anexo.

Tabla 5. Coste de oportunidad de la brecha de género en salarios

Fuente: Afi, a partir de Salario de las Personas con Discapacidad y Contabilidad nacional (INE)

	<i>Ganancia bruta anual actual (€)</i>	<i>Ganancia bruta actual objetivo (€)</i>	<i>Diferencia (€ y %)</i>	<i>Ocupados (miles)</i>	<i>Impacto económico (millones de €)</i>	<i>% PIB</i>
MCD = HCD	17.949	21.339	-3.390	203	689	0,1%
MSD = HSD	21.092	26.923	-5.832	8.742	50.979	4,1%
MCD = HSD	17.949	26.923	-8.974	203	1.825	0,1%
HCD = HSD	21.339	26.923	5.585	283	1.578	0,1%
Total (2) + (3) + (4)					54.383	4,4%



El coste de oportunidad de la brecha de género en la discapacidad – *en el consumo*

El análisis de la brecha de género en la discapacidad en el ámbito laboral ha permitido desvelar y conocer la diferente situación de partida que encaran las mujeres con discapacidad por los mayores obstáculos a los que se enfrentan en su capacidad de generar rentas del trabajo para, en su caso, destinarlas al consumo de productos, bienes y servicios.

Esta dimensión es la que se analiza a continuación. En este sentido, este informe no se centra en la necesidad de consumir productos y servicios específicos, de ayuda o de cuidados (productos de apoyo, terapias, asistencia de terceras personas, etc.) que son en la práctica un coste añadido para las personas con discapacidad. Este **informe se centra en identificar la brecha de género y discapacidad en el acto del consumo, en las dimensiones tanto presencial como online, de productos y servicios generales**, es decir, aquellos que consume la población general, y por tanto, que comprende también a la población con discapacidad. Se analizan las brechas existentes entre mujeres con y sin discapacidad, y aquellas entre mujeres y hombres con discapacidad.

Ante la falta de disponibilidad de información y datos sobre consumo que cumplan los requisitos necesarios y reflejen la existencia de situaciones de discapacidad, **se ha realizado una encuesta ad-hoc, diseñada por Afi y Grupo Social ONCE, cuyo despliegue ha sido conducido por ILUNION Tecnología y Accesibilidad**. De esta forma, ha sido posible extraer conclusiones que permiten analizar las desigualdades en el consumo desde la doble perspectiva de género y discapacidad.

Brecha 3.

El canal online en general, y la disponibilidad y calidad de oferta y tarifas adaptadas para personas con discapacidad, son los procesos de compra peor valorados por hombres y mujeres

Según muestra la encuesta, para todas las personas, el comercio online es el proceso de compra que más dificultades entraña. A este se suma, para las personas con discapacidad, las dificultades en el acceso dentro de los establecimientos con bienes y productos de alimentación, y vestido y servicios de peluquería.

El grado de dificultad experimentado en los diferentes procesos de compra de productos, bienes y servicios por sexo, depende del tipo de producto o servicio, aunque los hombres con discapacidad muestran más dificultades. Las mujeres sin discapacidad declaran encontrar más dificultades en el proceso de consumo de servicios de ocio, cultura y deporte, tanto presencial como online, en comparación con los hombres sin discapacidad, mientras que en el caso de los servicios turísticos ocurre lo opuesto, aunque las diferencias entre ambos son menos pronunciadas. Por el contrario, los hombres con discapacidad suelen mostrar más dificultades que las mujeres con discapacidad en el consumo de ocio, cultura y deporte y servicios turísticos.

En el consumo de servicios de ocio, cultura, deporte y turismo, el comercio online es también la categoría con mayor dificultad para todos los grupos, **y la disponibilidad de oferta y tarifas adaptadas para personas con discapacidad y la calidad de las mismas, destaca negativamente** por encima del resto de procesos de compra.

Por su parte, el **consumo online de servicios financieros** también es la categoría con mayor dificultad para todos los grupos, aunque no muestra diferencias tan pronunciadas entre las personas con y sin discapacidad. Las mayores diferencias por sexo se encuentran en el consumo presencial de servicios financieros para las personas con discapacidad, **donde los hombres con discapacidad muestran una valoración significativamente peor que las mujeres con discapacidad**.

Brecha 4.

Las dificultades encontradas en los procesos de compra no suponen una renuncia al consumo, aunque en general el gasto aumentaría si desaparecieran, mientras que el empeoramiento debido a la pandemia ha sido percibido con mayor intensidad por las personas sin discapacidad

Los datos de la encuesta revelan que la mayoría de las personas no han renunciado al consumo debido a las dificultades de acceso encontradas, pero en general gastarían más si desaparecieran. Sin embargo, las personas con discapacidad renuncian en mayor medida que aquellas sin discapacidad y estarían más dispuestas a gastar más si no existieran obstáculos.

En cuanto a los servicios de ocio, cultura, deporte y turismo, en concreto, **tanto los HSD como las MSD reflejan que las dificultades encontradas no han conllevado una renuncia** al consumo de estos servicios, mientras que entre las personas con discapacidad la percepción cambia. Así, en general, tanto los HCD como las MCD perciben en mayor proporción que las personas SD que las dificultades sí han supuesto una renuncia, sobre todo para las MCD en el consumo de los servicios de ocio, cultura y deporte. Las dificultades encontradas tampoco han supuesto una renuncia del consumo de servicios financieros. Sin embargo, las personas CD renuncian más que las SD, en especial los HCD.

Alrededor del 60% de las personas CD encuestadas gastarían más en alimentación, vestido y calzado y peluquería y centros de estética, si las dificultades desaparecieran, por encima de las personas SD. En el grupo con discapacidad, los HCD estarían dispuestos a gastar más en alimentación y peluquerías que las MCD, mientras que en vestido ocurre lo contrario.

Además, la mayoría de los encuestados gastaría más en los servicios de ocio, cultura, deporte y turismo si no hubiera dificultades (más del 64% en todos los casos), siendo mayor el porcentaje que así lo refleja entre las personas CD, en especial las MCD en el caso de ocio, cultura y deporte, y los HCD en los servicios turísticos.

En los servicios financieros, más de la mitad de las personas con discapacidad gastarían más si no existieran dificultades, mientras que en el caso de las personas sin discapacidad este porcentaje se sitúa en el 45%. En comparación con los anteriores productos, bienes y servicios, **el consumo de servicios financieros no se vería tan alterado en caso de no existir dificultades**



6 de cada 10 personas con discapacidad gastarían más en alimentación, vestido y peluquería si las dificultades de compra desaparecieran

Aunque la mayor parte de la población considera que la pandemia no ha empeorado los procesos para consumir, **las personas sin discapacidad han percibido un empeoramiento mayor que aquellas con discapacidad**, especialmente en el consumo de servicios de ocio, cultura, deporte y turismo. Entre las personas con discapacidad, sí se detecta una diferencia de género en la percepción de empeoramiento en servicios de ocio, cultura y deporte y servicios turísticos, impulsada sobre todo por los hombres con discapacidad.

En los servicios financieros, para más de la mitad de las personas encuestadas (tanto CD como SD), las dificultades se han mantenido igual durante la pandemia. Entre aquellos que reflejan que la situación ha empeorado, el porcentaje de respuesta es superior en las personas SD en comparación con aquellas CD (34% frente a 23%). Entre sexos no existen diferencias pronunciadas.

MCD Mujer con discapacidad MSD Mujer sin discapacidad HCD Hombre con discapacidad HSD Hombre sin discapacidad	Coste de oportunidad	
Empleo	Ámbito personal / familiar	Conjunto de la economía y sociedad
Las personas con discapacidad presentan una menor tasa de actividad que las personas sin discapacidad, si bien la brecha de género se concentra en las personas sin discapacidad	Tasa de actividad: HSD: 83,9%, MSD: 72,1% HCD: 34,6% MCD: 33,3% Tasa de ocupación: HSD: 73,1%, MSD: 60,7% HCD: 26,5% MCD: 25,1%	Si se igualase la tasa de ocupación de las personas con discapacidad a la de las personas sin discapacidad, el impacto económico sería de casi 18.800 millones € al año (el 1,5% del PIB de 2019)
Existe una brecha de género en la temporalidad y la parcialidad que afecta de forma más intensa a las mujeres con discapacidad (MCD)	Tasa temporalidad: HSD: 25,3%, MSD: 27,3%, HCD: 24,8%, MCD: 29,6% Tasa parcialidad: HSD: 6,6%, MSD: 23,6% HCD: 12,2% MCD: 24,6%	Si se igualase la tasa de ocupación de las MCD a la de los HCD, el efecto supondría el 0,02% del PIB (285 millones de euros).
Las mujeres ocupadas presentan un mayor nivel de formación alcanzado que los hombres, con independencia de su condición de discapacidad	Personas ocupadas con titulación superior HSD: 39,3%, MSD: 50,1%, HCD: 24,3%, MCD: 35,8%	El coste de oportunidad de que las MCD trabajen a jornada parcial en una proporción más elevada que los HCD, es de más de 1.000 millones de euros, lo que equivale al 0,1% del PIB de 2019.
La tasa de paro es mayor entre las personas con discapacidad, sin brecha significativa de género en este colectivo	Tasa de paro: HSD: 12,2% MSD: 15,9% HCD: 23,4% MCD: 24,6%	
La brecha salarial por cuestión de género es mayor entre las personas sin discapacidad, y entre las personas trabajadoras indefinidas y a tiempo completo	Salario medio anual bruto de las personas trabajadoras por cuenta ajena HSD: 26.923 € MSD: 21.092 € HCD: 21.339 € MCD: 17.731€ Salarios en contratos temporales: HSD 19.139 € MSD 17.129 € HCD 15.245€ MCD 15.014€ Salarios en contratos indefinidos: HSD 29.166 €. MSD 22.291 € HCD 23.522 € MCD 18.980 € Salarios por duración de jornada Completa HSD 29.519 €. MSD 26.361 € HCD 24.178 € MCD 22.801 € Parcial: HSD 12.414 €. MSD 10.617 € HCD 10.922 € MCD 9.277 €	Si el salario de las MCD = salario HCD, el impacto económico alcanzaría 690 millones € (0,1% del PIB). Si el salario de las MSD = salario HSD, el impacto económico sería de 51.000 millones € (4,1% del PIB). Si salario MCD y HCD = salario HSD, el impacto económico superaría los 3.400 millones € (0,3% del PIB).
Las MCD son el colectivo peor remunerado entre las personas trabajadoras indefinidas y aquellas ocupadas a tiempo completo		
Consumo	Ámbito personal / familiar	Conjunto de la economía y sociedad
Las personas con discapacidad presentan mayores dificultades en los diferentes procesos de compra de productos básicos	HCD presentan + dificultades que MCD en procesos de compra de alimentación, vestido y calzado y contratación de servicios de peluquería y estética.	Las personas CD gastarían más en alimentación, vestido y calzado y peluquería y centros de estética si las dificultades desaparecieran, por encima de las personas SD.
El acceso a bienes y servicios dentro del establecimiento presenta más dificultades para las personas con discapacidad	Por cada persona SD que declara que la pandemia ha empeorado en los procesos de consumo presencial de bienes, hay 0,9 personas CD Por cada persona SD que refleja que las dificultades se han mantenido para servicios de ocio, cultura, deporte y turísticos, hay 1,5 y 1,3 personas CD.	Los HCD estarían dispuestos a gastar más en alimentación, peluquerías y servicios turísticos
El canal online es el proceso de compra que mayores dificultades presenta para todas las personas, especialmente la atención al cliente.	Procesos y métodos de pago online son la categoría con mayores diferencias en términos de dificultad percibida entre personas CD y SD. Categoría que mayores diferencias de dificultad presenta entre HC y MCD	Las MCD estarían dispuestas a gastar más en vestido y calzado, ocio, cultura y deporte. Las MSD tendrían más disposición a consumir en alimentación, vestido y peluquería que los HSD
Servicios financieros digitales es la categoría con mayor dificultad percibida por todas las personas, sin diferencias por condición de discapacidad.	Las personas CD presentan mayores dificultades que aquellas SD en el proceso de consumo de servicios financieros. Las diferencias son menos pronunciadas que en otras categorías de productos y servicios.	El consumo de servicios financieros no se vería tan alterado de no existir dificultades. Los hombres destacan entre aquellos que sí consumirían más, en comparación con las mujeres.
Las mujeres sin discapacidad enfrentan más dificultades en el proceso de consumo de servicios de ocio, cultura y deporte, tanto presencial como online.	HCD y MCD perciben en mayor proporción que las dificultades suponen una renuncia al consumo, especialmente MCD en el consumo de los servicios de ocio, cultura y deporte	



La importancia de analizar la existencia de una brecha de género en la discapacidad viene determinada además de por los evidentes efectos de la discapacidad en el ejercicio de derechos sociales tales como el derecho al trabajo y a la no discriminación por cualquier tipo de condición, por los efectos interseccionales de ambas características, o doble brecha de género y discapacidad, en la dimensión más económica de la vida de las personas, es decir, la asociada al empleo y el consumo.

El análisis realizado en este trabajo evidencia el coste de oportunidad que para el conjunto de la sociedad española supone la actual brecha de género en la discapacidad. Los hallazgos muestran aspectos clave que habrán de ser considerados para realizar un adecuado seguimiento del progreso hacia la igualdad de género en el ámbito de la discapacidad, así como para definir estrategias y acciones para cerrar las brechas.

Una reflexión prioritaria, ante la falta de estadísticas para efectuar un diagnóstico completo, es la **necesidad de ampliar la información estadística sobre las personas con discapacidad y generar estadísticas públicas recurrentes en diferentes ámbitos de estudio** para evaluar la inclusión de las personas con discapacidad. Al igual que ocurre con la perspectiva de género, resulta fundamental incorporar la perspectiva de discapacidad en todos los diagnósticos conducentes a la toma de decisiones en el ámbito público y privado.

En el ámbito del empleo:

- **Inclusión laboral del colectivo con discapacidad:** Es preciso evaluar la eficacia de las políticas laborales ante la evidencia de que la tasa de actividad de las personas con discapacidad, además de ser muy baja, se ha mantenido inalterada en los últimos años, con independencia del comportamiento del ciclo económico.
- **Feminización de la temporalidad y parcialidad en el empleo:** “La doble jornada de la mujer” muestra la necesidad de fomentar políticas de conciliación que promuevan el ejercicio de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y del hogar entre ambos miembros de la pareja, así como la incorporación de la educación para la igualdad en centros educativos.
- **Brecha salarial de género:** Se recomienda promover la medición y corrección de las brechas salariales, tanto a nivel privado como público. También aumentar la participación de la mujer en los órganos de decisión de empresas e instituciones y promover el emprendimiento femenino.

En el ámbito del consumo:

- **Accesibilidad universal real:** Es necesario repensar el diseño de ciudades y espacios públicos y privados, así como mejorar la señalización e información adaptada a personas con discapacidad para el consumo presencial de alimentos y ropa. También mejorar la accesibilidad en los servicios de ocio, cultura y deporte y la accesibilidad web para los procesos de consumo online.
- **Atención al cliente:** Hay un reclamo claro por una mayor concienciación, empatía y formación del personal de atención al cliente. Además, la atención al cliente automatizada supone un obstáculo adicional si no es accesible para todas las personas, tanto en la compra online como en los procesos telemáticos con la administración pública.
- **Servicios financieros:** Es fundamental optimizar la accesibilidad de los cajeros automáticos y los servicios de atención telefónica y digital, así como formar al personal para tratar con personas con discapacidad.
- **Oferta adaptada:** Es recomendable adoptar descuentos u ofertas adaptadas para personas con discapacidad, sobre todo en aquellas situaciones en las que la necesidad de adquirir productos o servicios más caros es consecuencia de la discapacidad o de la falta de oferta adaptada.

Mujeres por una economía saludable

1. Qué es ClosinGap. Mujeres por una economía saludable

A iniciativa de Merck, varias 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, Meliá Hotels International, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, BMW Group, PwC, Caixabank, Grupo Social ONCE, KREAB y Fundación CEOE.

Board de ClosinGap

Presidenta: Marieta Jiménez (Merck)

Miembros: Carmen Muñoz (Repsol), Antonio Huertas (MAPFRE), Manuel Terroba (BMW Group), Gabriel Escarrer (Meliá Hotels International), Eduardo Petrossi (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), Manuel Martín (PwC), José Ignacio Goirigolzarri (Caixabank), Miguel Carballeda (Grupo Social ONCE), Eugenio Martínez Bravo (KREAB) y Fátima Báñez (Fundación CEOE).

Comité Ejecutivo de ClosinGap

Presidenta: Ana Polanco (Merck)

Miembros: María Pilar Rojas (Repsol), Eva Piera (MAPFRE), Pilar García de la Puebla (BMW Group), Lourdes Ripoll (Meliá Hotels International), Patricia Leiva (Mahou San Miguel y Solán de Cabras), Isabel Linares (PwC), Javier Tomé (Caixabank), Patricia Sanz (Grupo Social ONCE), Borja Bergareche (KREAB) y Ángel Sánchez (Fundación CEOE).



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.