

¿Cuánto pierde nuestra sociedad por la brecha de género?

TEXTO **JAIME SOLÍS** | FOTOGRAFÍAS **MAPFRE**





“Las empresas no solo debemos generar riqueza exclusivamente material, sino también riqueza ética y, sobre todo, humana. MAPFRE trabaja con este objetivo en cerca de 50 países, porque somos una compañía comprometida en generar también rentabilidad social”.

Así resumía su intervención el presidente de MAPFRE, Antonio Huertas, durante el Encuentro Empresarial Iberoamericano que tuvo lugar en Antigua, Guatemala, el pasado mes de noviembre.

Esa frase recogía también el compromiso de MAPFRE, como actor social corporativo, con los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por Naciones Unidas. Y explicaba la labor de la compañía especialmente en torno a nueve de ellos, en los que puede aportar mayor valor, objetivos como el fin de la pobreza, la salud, la educación de calidad, el trabajo decente, la acción por el clima o la igualdad de género, entre otros.

El compromiso de MAPFRE en relación con este último, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como elemento que aporta valor a la empresa y enriquece de una forma notable el desempeño de su plantilla, va más allá de las palabras. Se ha plasmado en hechos, como el cumplimiento del objetivo que la compañía se marcó hace tres

EL COMPROMISO DE MAPFRE EN RELACIÓN CON **LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, COMO ELEMENTO QUE APORTA VALOR A LA EMPRESA Y ENRIQUECE DE UNA FORMA NOTABLE EL DESEMPEÑO DE SU PLANTILLA**, VA MÁS ALLÁ DE LAS PALABRAS.

SE HA PLASMADO EN HECHOS, COMO EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO QUE LA COMPAÑÍA SE MARCÓ HACE TRES AÑOS DE CONTAR, A NIVEL GLOBAL, CON UN **40% DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD**

años de contar, a nivel global, con un 40% de mujeres en puestos de responsabilidad. Y en nuevos compromisos, tal y como anunció públicamente Antonio Huertas durante la Junta General de Accionistas del pasado mes de marzo, en la que marcó como uno de los objetivos aspiracionales de la compañía que en el próximo trienio un 45% de las vacantes de puestos de responsabilidad sean ocupados por mujeres.

Esta apuesta por la diversidad y la igualdad de oportunidades no se ha circunscrito únicamente a la actividad de la compañía de puertas adentro. También se ha proyectado hacia afuera, con la incorporación, junto con una decena de grandes empresas,

a ClosinGap, una iniciativa cuyo objetivo principal es analizar el impacto que tiene para la economía y la sociedad el hecho de que las

mujeres no tengan las mismas oportunidades que los hombres en diferentes ámbitos de la vida personal y profesional.

Desde hace casi un año, once grandes empresas —Merck, MAPFRE, Mahou-San Miguel-Solán de Cabras, BMW Group, Repsol, Meliá Hotels, Vodafone, L'Oréal, Inditex, Bankia y PwC— trabajan de forma conjunta en la identificación de esta brecha y en la visibilización de la misma por parte de la sociedad, como paso previo imprescindible para la propuesta de medidas que permitan avanzar hacia una eliminación de la misma.

Este proyecto está gobernado al más alto nivel por los CEO de las empresas que integran ClostinGap, que se reúnen periódicamente en el Board del que forma parte Antonio Huertas. Este órgano cuenta con el apoyo del Comité Ejecutivo, que se reúne con carácter mensual y en el que participan representantes de las áreas de Relaciones Externas y Recursos Humanos de las distintas empresas, fundamentalmente. Por último, en los últimos meses, se han formado sendos grupos de trabajo específicos en materia de RRHH y Comunicación, con el objetivo de compartir mejores prácticas y tratar de incrementar el conocimiento público de esta iniciativa.

En menos de doce meses, ClostinGap ha desarrollado una actividad frenética. De la mano de KREAB y Analistas Financieros Internacionales (Afi), cuatro de las empresas

CON ESTOS INFORMES
COMPROBAMOS QUE

**LAS BRECHAS SON
CONTRAPRODUCTENTES
Y ANTIECONÓMICAS PARA
LA SOCIEDAD**

**CLOSTINGAP PUBLICARÁ
NUEVOS INFORMES SOBRE
LA BRECHA DE GÉNERO
EN ÁMBITOS COMO LA
MOVILIDAD, EL TURISMO, LA
EDUCACIÓN, EL CONSUMO,
EL ENTORNO DIGITAL, EL
EMPLEO O EL MEDIO RURAL**



que forman parte de este clúster —Merck, Repsol, MAPFRE y Mahou San Miguel-Solán de Cabras— han publicado ya informes de enorme interés, que han puesto de manifiesto lo mucho que nuestra sociedad pierde, en términos no solo sociales sino también económicos, por el desigual reparto de oportunidades entre hombres y mujeres en ámbitos como la salud, la conciliación, las pensiones o el ocio.

Cuando todavía no se ha cumplido un año de la presentación en sociedad de esta iniciativa, podemos decir que ClostinGap no ha hecho más que empezar. En los próximos meses, publicará nuevos informes sobre la brecha de género en ámbitos como la

movilidad (BMW Group), el turismo (Meliá) la educación (Inditex), el consumo (L'Oréal) el entorno digital (Vodafone) el empleo (PwC) o el medio rural (Bankia).

Asimismo, en su objetivo de influir en la sociedad, seguirá manteniendo reuniones con sus principales stakeholders (legisladores, gobiernos, líderes de opinión,...) y proponiendo medidas para reducir e, incluso, eliminar las brechas que se están identificando, en primer lugar porque la desigualdad entre hombres y mujeres es inaceptable en pleno siglo XXI; y, en segundo lugar, porque a través de estos informes, estamos comprobando que estas brechas son un elemento contraproducente y antieconómico para nuestra sociedad.

INFORME SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN PENSIONES

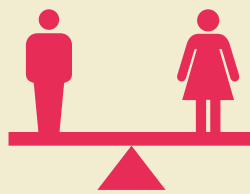
En la presentación del informe sobre la brecha en las pensiones participaron **Antonio Huertas**, presidente de MAPFRE; **Eva Piera**, directora general de Relaciones Externas del Grupo MAPFRE; **Juan Fernández Palacios**, consejero delegado de MAPFRE VIDA; **Marieta Jiménez**, presidenta y directora general de Merck en España y presidenta de ClosinGap; y **José Antonio Herce**, director asociado de Afí.

El informe sobre la brecha de género en pensiones, presentado por MAPFRE en el mes de abril, pone negro sobre blanco no solo las causas de dicha brecha —muchas de ellas conocidas, como la desigualdad en el acceso al empleo o la discontinuidad de las carreras profesionales derivada de la maternidad— sino también, y ahí reside su carácter diferencial, el enorme coste de oportunidad que esa desigualdad genera.

Entre sus principales conclusiones, destaca que el impacto económico de la brecha de género en las pensiones en España superó los 26.000 millones de euros en 2018, lo que equivale a un 2,2% del Producto Interior Bruto. Esta cifra corresponde al Valor Añadido Bruto (VAB) derivado de una reducción de la capacidad de consumo de las mujeres pensionistas, que perciben menores pensiones que los hombres. Ello hecho implica una menor recaudación de impuestos —2.422 millones de euros menos en IRPF y una merma de otros 2.884 millones en la recaudación del IVA—, lo que, en términos de empleo supondría dejar de crear 414.600 puestos de trabajo.



Otro de los hallazgos del informe es el hecho de que el sistema público de pensiones gasta 24.500 millones menos en pensiones para las mujeres que para los hombres, a pesar de que las mujeres suponen el 48,4% del total de pensionistas (4,2 millones) y perciben el 51,6% de las pensiones. Una diferencia que se explica, entre otras razones por la cuantía de la pensión pública promedio de una mujer, que es 422 euros menor que la de los hombres, 450 euros menos en el caso de las pensiones por jubilación. Entre los determinantes para esta diferencia, el informe destaca la trayectoria laboral de las mujeres, que se ve recortada no solo por la maternidad y el cuidado de los hijos, que en gran medida sigue recayendo en la mujer; sino, también, porque las mujeres sufren en mayor medida que los hombres



EL IMPACTO ECONÓMICO DE LA BRECHA DE GÉNERO

EN LAS PENSIONES EN
ESPAÑA SUPERÓ LOS

26.000

MILLONES DE EUROS EN 2018,

LO QUE EQUIVALE A UN

2,2% DEL PIB

el desempleo de larga duración. El informe estima que, debido a estos factores, la pensión de jubilación de las mujeres se ve reducida entre un 10% y el 18%, en función de la cualificación y del número de hijos.

Por último, el estudio de ClosinGap destaca que el impacto de esta brecha en las pensiones se ve agravado por la mayor longevidad media de las mujeres, que viven más años que los hombres, pero con peor salud, y deben afrontar los años en los que tienen una mayor dependencia con menores ingresos que los hombres. Un coste, el de la dependencia, que se incrementa progresivamente desde los 5.000 euros al año —cuando la persona tiene entre 65 y 69 años— hasta casi los 20.000 euros cuando supera los 80 años de edad y que para las mujeres de más de 85 años representa 2,4 veces el importe medio de su pensión pública por jubilación, mientras que en los hombres apenas excede en 1,4 veces. Estos datos llevaron a Antonio Huertas a afirmar durante su presentación del informe que “todas las brechas de género son inaceptables, pero la de las pensiones es especialmente lesiva para las mujeres, porque su longevidad y sus necesidades de atención a la salud son aún mayores”, así como a instar a acelerar la reducción de esta desigualdad, “por justicia individual y por una necesidad colectiva derivada de su impacto en la economía”.