

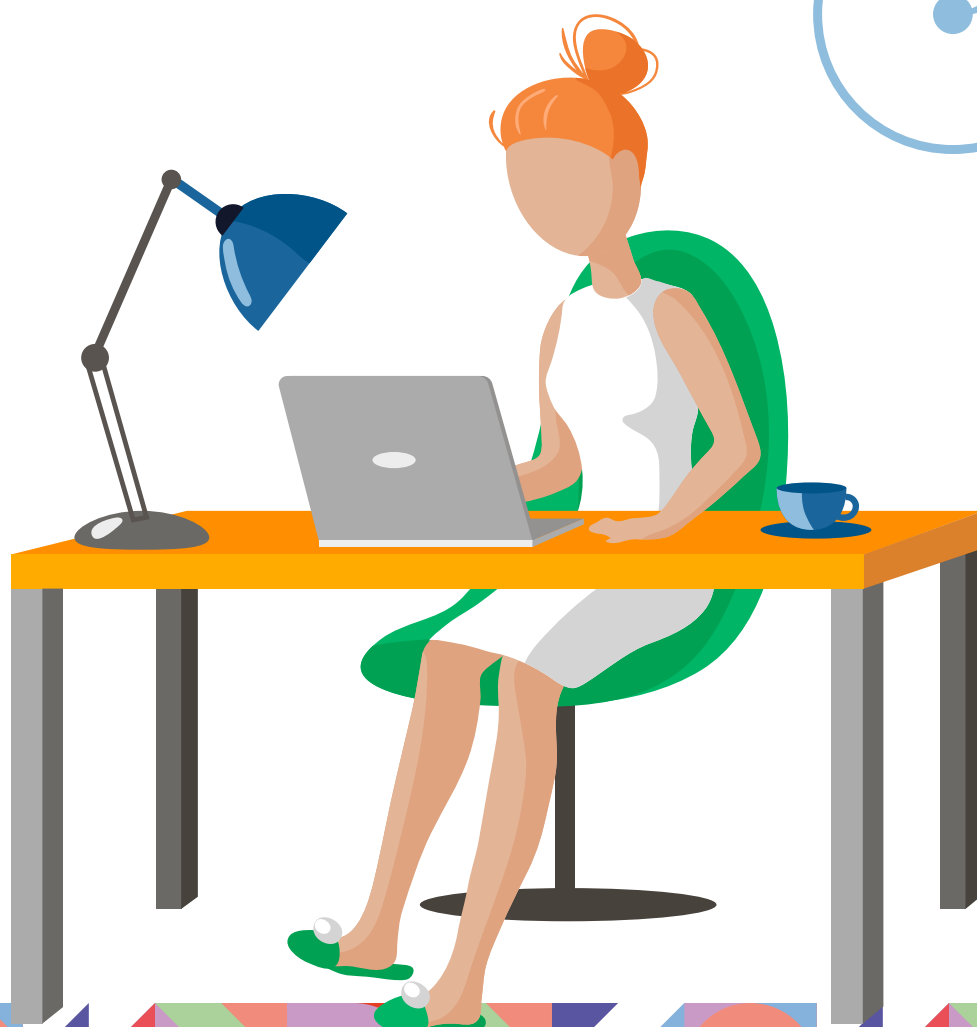
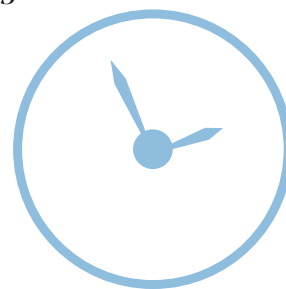
CG

closingap

**Coste de oportunidad de la brecha de género
en las pymes y los autónomos:
una propuesta para mejorar
el PIB y el empleo**

Women for a Healthy Economy | Informe 13

Septiembre 2022



Saludo de Marieta Jiménez



Coste de oportunidad de la brecha de género en las pymes y los autónomos: una propuesta para mejorar el PIB y el empleo en España

Soy una convencida de que para construir igualdad en el ámbito empresarial, en la esfera social, es necesario pasar a la acción. Desde el trabajo y, previamente, desde la capacitación, porque sólo así lograremos crecer como comunidad y como sociedad.

En ClosinGap nos sentimos catalizadores de conocimiento. De conectar personas, empresas, saber e información como plataforma para impulsar el cambio. Y esa transformación social y económica de nuestra sociedad pasa por alcanzar la igualdad de género. Una sociedad que no garantiza la igualdad no puede soñar con ser de plenamente sostenible.

Contamos con la contundencia de doce informes que cuantifican el coste de oportunidad y el impacto económico que las brechas de género tienen en la actualidad. Hemos analizado disparidades persistentes en ámbitos clave como la salud, el trabajo, el ocio, la movilidad o el turismo -entre otros- que nos muestran una realidad todavía lejana en esta ambición de igualdad entre hombres y mujeres.

Me enorgullece introducir nuestro decimotercer informe, en esta ocasión, impulsado por Fundación CEOE, que analiza en detalle el coste de oportunidad de la brecha de género en las pymes y en los autónomos. Las páginas que siguen dan cuenta del impacto económico que tendrían en distintas ramas de actividad los cambios que buscamos impulsar, asumiendo que el 99% del núcleo productivo de España lo componen pequeñas y medianas empresas.

Liderar la conversación implica estudiar y entender el tema de raíz, analizar las causas de las situaciones desiguales que afrontamos como sociedad. La rigurosa tarea realizada por el equipo técnico del Instituto de Estudios Económicos (IEE) de CEOE ha concluido que cerrar la brecha de ocupación entre hombres y mujeres daría lugar a la creación de

2,8 millones de ocupadas en las pymes, de las cuales un millón serían emprendedoras o trabajadoras autónomas.

Se plantea también, que si el aumento de esas 2,8 millones de ocupadas en las pymes se cubriera con los 1,8 millones de desempleadas, más la incorporación de un millón de mujeres a la población activa, la tasa de empleo femenino se elevaría hasta casi el 60%.

Asimismo, este estudio identifica que la presencia de la mujer en el mercado laboral es mayoritaria en los sectores relacionados con el funcionamiento del estado del bienestar, como la educación, la sanidad y los servicios sociales. En contraposición, los sectores con más déficit de mujeres asalariadas y autónomas son la construcción, las industrias extractivas y aquellas relacionadas con la energía y la agricultura.

No es menor el dato que arroja este trabajo acerca de la actividad económica, ya que se concluye que cerrar la brecha de género en la pyme supondría un aumento del Valor Añadido Bruto (VAB) de algo más de 130.000 millones de euros, cuantía que equivale a casi el 11% del PIB del año 2021.

El Clúster que tengo el honor de presidir, integrado por 12 organizaciones referentes -Merck, BMW Group, Caixa-Bank, Fundación CEOE, Grupo Social ONCE, KREAB, Mahou-San Miguel y Solán de Cabras, MAPFRE, Meliá Hotels International, PwC, Repsol y Telefónica-, continúa fiel a su propósito de marcar el rumbo en materia de economía y mujer. El informe que aquí presentamos es, indudablemente, un nuevo paso firme en esa dirección.

Marieta Jiménez
Presidenta de ClosinGap

P 06

01

Saludo de Fátima Báñez



P 08

02

Introducción



P 14

03

El cálculo de las horas trabajadas en las pymes y su distribución por género



P 18

04

Una primera aproximación a la brecha de género en el empleo en las pymes con la metodología **ClosinGap**



05

El cálculo de la ocupación y el VAB generado en la pyme por el cierre de la brecha de empleo: su distribución por sectores



06

El VAB y el empleo que genera la pyme española



07

La mejora potencial de la actividad y de la ocupación como consecuencia de aumentar el número de horas trabajadas por las mujeres en la pyme: el coste de oportunidad de la brecha



08

Conclusiones



01

Saludo de Fátima Báñez



Las distintas etapas de la historia han estado marcadas por elementos que han resultado clave para la transformación económica y social. Si primero fue la propiedad de la tierra y después la acumulación de capital, hoy el talento es el elemento capaz de sostener y amplificar nuestro potencial como sociedad. El talento diverso, la inteligencia humana, son capaces de multiplicar los resultados gracias a la innovación y la excelencia.

Es un desafío para las empresas que cada día ponemos en marcha acciones para garantizar el acceso equitativo a las oportunidades, avanzando hacia un trabajo flexible, una cultura inclusiva a través de programas de mentoring y coaching o acciones que impulsen el liderazgo y la corresponsabilidad.

Ese talento transformador no entiende de barreras, ni tiene edad ni tiene género. Integrar esta realidad significa incorporarla a la manera de abordar las políticas públicas y las iniciativas empresariales. Porque es vital y debemos ponerlo en valor allí donde esté, sin desperdiciar ni un ápice.

En ese sentido, toda brecha que dificulte la plena liberación del talento diverso es un reto y una oportunidad para crecer como sociedad. También es un desafío para las empresas que cada día ponemos en marcha acciones para garantizar el acceso equitativo a las oportunidades, avanzando hacia un trabajo flexible, una cultura inclusiva a través de programas de *mentoring* y *coaching* o acciones que impulsen el liderazgo y la corresponsabilidad.

Desde la Fundación CEOE, entidad abierta y colaborativa, impulsamos también programas en este sentido. Es el caso de la alianza con ClosinGap, que aspira a buscar a través del conocimiento el mayor impacto de una economía plenamente inclusiva que aprovecha el 100% del talento.

Otro ejemplo es el programa 'Chicas Imparables', dirigido al fomento del liderazgo de chicas adolescentes, el programa Radia que busca favorecer la inserción de las mujeres universitarias con discapacidad en entornos de trabajo digital, y la Alianza CEOs por la Diversidad que involucra a la alta dirección en aquellas iniciativas que vinculan competitividad y talento en su diversidad. Sin olvidarnos de los programas Progresar y Promociona que impulsa con éxito CEOE para favorecer la promoción interna de las mujeres en las compañías.

Cada nueva iniciativa sigue sumando en este proceso necesario de transformación social basada en el conocimiento. Conocer las barreras para abrirse a nuevos liderazgos.

El presente informe es un paso más que muestra que el talento femenino es una palanca imprescindible para la competitividad de las empresas y el progreso social. Descubrirlo, empoderarlo y ponerlo al servicio de la sociedad y las empresas es un reto apasionante.

Confío en que este trabajo sirva para mostrar la verdadera dimensión de la tarea y la magnitud del beneficio que, para el conjunto de nuestra economía y el empleo, tendrá la plena superación de la brecha de género en una parte importante de nuestro sistema productivo, el que representan las pequeñas y medianas empresas y el trabajo autónomo.

Este estudio es una propuesta de mejora, en positivo y en femenino, para la sociedad española. Nos hace reflexionar y nos anima a seguir trabajando, sumando aliados.

Estamos convencidos de que vamos en la dirección correcta, juntos, *closing the gap*, cerrando la brecha.

Fátima Báñez
Presidenta de la Fundación CEOE

02

Introducción



Desde CloSinGap creemos que la transformación social y económica de las sociedades pasa necesariamente por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Y porque somos conscientes de esa vinculación entre diversidad e igualdad de género y el nivel de innovación y crecimiento económico, impulsamos estos cambios desde las empresas.

Queremos conocer. Queremos avanzar. Queremos transformar la sociedad, de manera que seamos capaces de aprovechar el cien por cien del talento, derribando cuantas barreras de género persistan.

ClosinGap es el clúster de referencia capaz de conectar los conceptos de mujer y economía, y servir de puente para una reflexión entre el sector privado y el público. **ClosinGap** está formado por 12 organizaciones -**Merck, BMW Group, CaixaBank, Fundación CEOE, Grupo Social ONCE, KREAB, Mahou-San Miguel y Solán de Cabras, MAPFRE, Meliá Hotels International, PwC, Repsol y Telefónica**-. Juntas tenemos el objetivo de analizar el coste de oportunidad que tiene para la economía y la sociedad la persistencia de distintas brechas de género.

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

A partir de este antecedente e inspirados en la cooperación que caracteriza a **ClosinGap**, **en septiembre de 2018 se publicó un diagnóstico inicial sobre la situación de la desigualdad de género en España**. Este análisis, elaborado sobre la base de los datos publicados por organismos e instituciones internacionales, como el Global Gender Gap Index del World Economic Forum, en su última edición en 2021, sitúa a España como el 14º país con mayor igualdad de oportunidades.



	Empresa que ha desarrollado el informe	Coste de oportunidad analizado	Fecha de publicación
#01	Merck	Brecha en la Salud	Nov 2018
#02	Repsol	Brecha en la Conciliación	Feb 2019
#03	Mapfre	Brecha en las Pensiones	Abr 2019
#04	Mahou San Miguel y Solán de Cabras	Brecha en el Ocio	Jul 2019
#05	BMW Group	Brecha en la Movilidad	Sep 2019
#06	Meliá Hotels International	Brecha en el Turismo	Nov 2019
#07	PwC	Brecha en el Empleo	Feb 2020
#08	Vodafone	Brecha en la Digitalización	Jul 2020
#09	L'Oréal	Brecha en el Consumo	Oct 2020
#10	KREAB	Brecha en la Notoriedad Pública	May 2021
#11	Grupo Social ONCE	Brecha en Discapacidad	Jun 2021
#12	CaixaBank	Brecha en el Medio Rural	Feb 2022
#13	Fundación CEOE	Brecha en las Pymes españolas	Sept 2022

Siguiendo la planificación descrita en la tabla anterior, se asignó a cada empresa participante el análisis de aquel aspecto en el que pudieran aportar un mayor conocimiento y experiencia. **¿Qué hemos aprendido gracias a los estudios de ClosinGap hasta ahora?**

Veamos las principales conclusiones de cada uno de los Informes que nos han precedido:

En noviembre de 2018 se presentó el primero de los informes, impulsado por la empresa de ciencia y tecnología Merck, que analizó el coste de oportunidad de la brecha de género en el ámbito de la salud, poniendo de manifiesto las consecuencias de que las mujeres vivan más años, pero lo hagan con peor salud que los hombres. Así, pudimos aprender que, si se eliminasen las desigualdades de género responsables de esta brecha, el ahorro potencial que supondría para el conjunto de la sociedad sería de, al menos, 9.000 millones de euros, el 0,8% del PIB anual.

En febrero de 2019 se presentó el segundo de los informes, realizado por Repsol y dedicado a la brecha de género en la conciliación. En él se destacaba que el hecho de que las mujeres dediquen más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado (cuidados de hijos y tareas del hogar) implica que el coste de oportunidad supera los 100.000 millones de euros, equivalente al 8,9% del PIB de 2017.

El tercero de los informes, liderado por MAPFRE, se presentó en abril de 2019 y se centró en la brecha de género en pensiones. Según puso de manifiesto este análisis, la percepción de menores pensiones de jubilación por parte de las mujeres repercute sobre su capacidad de consumo y, por lo tanto, en su bienestar y en el del conjunto de la economía, con un impacto 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.



En julio de 2019 se presentó el cuarto de los informes, promovido por Mahou-San Miguel y Solán de Cabras y referido a la brecha de género en ocio. En este estudio se 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 del hogar y no al ocio, asciende a 23.000 millones de euros anuales y equivale al 2% del PIB.

En septiembre se presentó el quinto informe, de BMW Group, dedicado a analizar la movilidad de la mujer y el modo en que la desigualdad afecta a su manera de desplazarse por las grandes ciudades. 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. Además, el análisis reflejó que los jóvenes ya replican los patrones de la mujer y, por lo tanto, son aceleradores de la transición a una movilidad más verde y eficiente.

El sexto informe, sobre la brecha de género en el turismo, se presentó en noviembre de 2019 de la mano de Meliá Hotels International y puso el foco en las desigualdades existentes en el ejercicio de la actividad turística por condición de género. Se partió de las diferentes maneras de viajar que presentan mujeres y hombres como consecuencia de roles o circunstancias sociales y profesionales que exponen dinámicas de desigualdad de género que persisten en el mercado laboral.

El análisis evidenció una realidad hasta ahora inexplorada: las mujeres españolas realizan tan solo un tercio de los viajes de negocios que hacen los hombres. Además, las mujeres planifican los viajes de negocios con mayor antelación que los hombres. Ello, además de que sin hacer distinción entre motivos de viajes (ocio, trabajo) las mujeres residentes realizan un menor número de viajes en comparación a los hombres, en concreto, un 6,9% menos.



En febrero de 2020 se presentó el séptimo informe, sobre la brecha de género en el empleo, elaborado por PwC. Entre las conclusiones de este estudio, destaca que la brecha en el empleo alcanzó en 2018 una diferencia de casi 12 puntos porcentuales y en términos de desempleo, de 3,3 puntos porcentuales.

Así si mejorase la participación femenina en el trabajo, igualándose su tasa de empleo a la de los hombres, el PIB español se incrementaría en 137.700 millones de euros, equivalente al 11,5% del PIB de 2018.

El octavo informe, en esta ocasión sobre la brecha de género digital, fue auspiciado por Vodafone y presentado en julio de 2020. De los 4,2 millones de ocupados en disciplinas STEM en España, apenas un 10% trabaja en sectores digitales y, de éstos, sólo uno de cada cinco son mujeres, de tal modo que, si la presencia de mujeres en el ámbito STEM fuera similar a la de los hombres, la economía generaría 31.200 millones de euros anuales, el equivalente al 2,8% del PIB de 2019.

En octubre de 2020, ClosinGap presentó el noveno informe, liderado por L'Oréal, sobre la brecha de género en consumo. Éste desveló que la mujer lidera el cambio hacia un consumo más sostenible y responsable, y hacia la nueva economía circular. El estudio calculó que la brecha en el consumo tiene un impacto económico de 5.424 millones de euros, valor que se alcanzaría si los 12,2 millones de hogares encabezados por hombres que hay en España, frente a los 6,4 millones liderados por mujeres, equipararan su consumo al de las mujeres. Del mismo modo, el PIB español en 2019 habría aumentado cerca de medio punto y la recaudación fiscal en 2.199 millones de euros, considerando un IRPF del 10,5% y una cotización media del 30%.

En mayo de 2021, se presentó el décimo informe, impulsado por la consultora KREAB, sobre la brecha de género en las posiciones de notoriedad pública, entendidas como

esferas de poder y toma de decisiones en tres estamentos clave de la sociedad: la política, las empresas y los medios de comunicación. Según el análisis, si aumentáramos la presencia femenina en posiciones de notoriedad pública hasta porcentajes más paritarios, en torno al 40-44%, el nivel de PIB per cápita podría incrementarse entre el 18,6% y el 24%, respectivamente, al considerar la parte baja y alta de la horquilla propuesta.

En junio de 2021 se presentó el decimoprimer informe, que analiza la brecha de género en la discapacidad, elaborado por Grupo Social ONCE. En él se concluye que la mayor inclusión de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral supondría un incremento de casi 7.300 millones de euros en el PIB español (el equivalente al 0,6% del PIB de 2019).

Por su parte, si las mujeres con discapacidad percibieran el mismo salario que los hombres con discapacidad, esto supondría una ganancia bruta anual adicional de casi 690 millones de euros, equivalente al 0,1% del PIB. Y finalmente, si se igualara la ganancia de los hombres y las mujeres con discapacidad a la de los hombres sin discapacidad, el impacto económico adicional superaría los 3.400 millones de euros, equivalente al 0,3% del PIB.

En febrero de 2022 se presentó el decimosegundo informe, patrocinado por CaixaBank. En éste se desvelaba que las mujeres en el medio rural se enfrentan a una doble desigualdad: la primera, asociada a su entorno de residencia en términos de oportunidades laborales, acceso a servicios y conectividad física y digital; y, la segunda, provocada por el hecho de ser mujer. La precariedad laboral se acentúa en el medio rural cuando se mide con perspectiva de género, siendo la temporalidad del 60% (frente al 51% de los hombres) y la parcialidad (13,2% entre las mujeres vs 5,9% entre los hombres) de los contratos mayor para las mujeres que para los hombres. Ello, a pesar de que el porcentaje de mujeres del ámbito rural con alto

nivel educativo (22,8%) es superior al de los hombres del mismo entorno (15,6%).

Se constata asimismo la existencia de techos de cristal en la actividad agrícola. De los 1,6 millones de personas empleadas en explotaciones agrarias, el 65,4% son hombres y entre los titulares de explotación, existen en torno a dos hombres por cada mujer. Ellas se encuentran alejadas de la toma de decisiones: hay aproximadamente tres hombres que son titulares-jefe de la explotación por cada mujer en esta misma posición, lo que indica que la mayoría de las mujeres titulares de explotación no realizan las funciones de gestión de su propia explotación y, cuando lo hacen, dirigen explotaciones más pequeñas que los hombres.

En la línea de estos estudios, en 2021, **ClosinGap** dio un paso más con la **publicación del primer Índice ClosinGap**, un indicador, único en España, que permite medir las principales brechas de forma integrada, ver su evolución y cuantificar cuál es el impacto económico que tienen en su conjunto. Desarrollado junto a PwC, el Índice **ClosinGap** analiza cinco categorías clave en el desarrollo de una sociedad y con un impacto evidente en el PIB: Empleo, Educación, Conciliación, Digitalización y Salud y Bienestar. En su segunda edi-

ción, este Índice revela que la pandemia ha intensificado la brecha de género pasando del 35,9% en 2020 hasta el 36,7% en 2021 y se retrasa hasta 2058 la fecha en la que España conseguirá alcanzar la plena paridad. En términos del impacto económico, el indicador demuestra que, de forma agregada, el coste de las desigualdades entre mujeres y hombres supone un efecto negativo para la sociedad de 213.299 millones de euros, el equivalente a 19% del PIB de 2020.

El informe que aquí se presenta, el decimotercero de la serie de monográficos, está impulsado por Fundación CEOE y analiza el coste de oportunidad de la brecha de género en las pymes y en los autónomos, que representan el 99% de las empresas españolas. Se pretende generar el debate necesario en nuestra sociedad para poder aprender de la evidencia y adoptar medidas que corrijan las desigualdades existentes.

Desde el **sector empresarial estamos decididamente a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**. No sólo por razones de equidad social, sino porque es un elemento esencial para no perder talento, aumentar la productividad, mejorar la competitividad y, en definitiva, incrementar el potencial de crecimiento de la economía española.



Sin embargo, pese a que las sociedades avanzan y cada vez existe mayor conciencia y reconocimiento en la figura de la mujer, no hemos alcanzado los niveles de igualdad esperados en los diferentes sectores productivos y, en particular, en aquellos donde la pyme tiene un peso primordial.



Por ello, desde la Fundación CEOE presentamos este estudio sobre la brecha de género en el empleo en función de las horas centrándolo en el segmento de las pymes y, dentro de este, diferenciando entre los autónomos y las empresas pequeñas y medianas que tienen asalariados. El valor añadido de este documento consiste precisamente en poner el foco en la pyme y los autónomos y no en el conjunto de empresas españolas.

Por definición, el acrónimo PYME se refiere al segmento de pequeñas y medianas empresas, cuya característica principal es que tienen menos de 250 empleados. Según datos de la ONU, son las mayores empleadoras, generando entre el 60% y el 70% del empleo mundial.

El tejido empresarial español se nutre en gran medida por este tipo de sociedades, siendo como decimos **el 99,8% del tejido productivo español, con 3,3 millones de empresas**, según los datos del DIRCE (INE) para el año 2021. España es uno de los países europeos con mayor presencia de pymes,

sobre todo en algunas ramas de actividad como la hostelería, el turismo, el Comercio o la Construcción. Según estimaciones de la Comisión Europea, en relación con el valor añadido bruto (VAB) generado por el sector empresarial no financiero, el porcentaje generado por las pymes españolas sería del 56,1%, más de 4,3 puntos porcentuales superior al del conjunto de la UE (51,8%). Además, las pymes generan el 68,2% del empleo empresarial total.

Teniendo en cuenta la importancia de las magnitudes que estamos manejando ¿qué pasaría si lográsemos superar la brecha de género en materia de empleo en las pymes españolas? O dicho de otro modo ¿a cuánto ascendería el impacto económico en los distintos sectores productivos si la igualdad de género en el empleo fuera una realidad también en el ámbito de las pymes y el trabajo autónomo?

Nos propusimos medir el coste de oportunidad que se produce por la brecha de empleo entre hombres y mujeres en la pyme española (incluyendo los autónomos) en las diferentes ramas de actividad.



Porque conocer la realidad nos servirá, sin duda, para tomar conciencia y poder así tomar las medidas necesarias para alcanzar una sociedad donde existan las mismas oportunidades en el empleo y donde el talento diverso despliegue todo su potencial productivo.



Por último, hay que señalar que ha sido el equipo técnico del Instituto de Estudios Económicos (IEE) de CEOE el que ha llevado a cabo el estudio siguiendo exclusivamente la metodología aportada por ClosinGap, a los efectos de asegurar la homogeneidad y la comparabilidad con el resto de los estudios de esta organización.

03

El cálculo de las horas trabajadas en las pymes y su distribución por género



Conviene, en primer lugar, resaltar la dificultad que plantea la invisibilidad estadística en los estudios sobre brechas de género, esto es, la abundancia de información estadística que no aparece segregada por sexos. Así, **contar con datos de calidad desagregados resulta clave para poder analizar las consistencias o diferencias observables en el comportamiento de mujeres y hombres** ante las variables relacionadas con el empleo en los distintos segmentos del tejido empresarial de nuestro país.

Estas dificultades de partida se han solventado con la combinación de varias fuentes estadísticas, siendo las principales **la Encuesta de Población Activa (EPA) y la de Empresas Inscritas en la Seguridad Social (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones)**. Desde un punto de vista temporal se ha tomado como referencia la información disponible para el año 2021.

De forma específica, hemos calculado las horas trabajadas como variable utilizada para determinar la brecha de género en el empleo.

1. A partir de la Encuesta de Población Activa (EPA), se ha calculado el número total de horas que se han trabajado durante el año 2021, en concreto, 31,43 miles de millones¹. Estas horas se reparten en 18,22 miles de millones de horas trabajadas por hombres y 13,21 miles de millones de horas trabajadas por mujeres, existiendo, por tanto, un desequilibrio de 5,02 miles de millones de horas trabajadas.

2. Se depura el empleo del sector público. Para ello, se han descontado las horas correspondientes al sector “Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria”. Para el resto de los sectores, y a partir de la información disponible en la EPA, se han separado las horas trabajadas correspondientes a los asalariados del sector público, como son, por ejemplo, los que pudieran estar trabajando para una empresa pública. De esta forma, se han considerado únicamente los asalariados del sector privado y los trabajadores por cuenta propia. Se obtiene que el número de horas trabajadas en el sector privado asciende a 26,31 miles de millones de horas, de las cuales 15,97 miles de millones corresponden a los hombres y 10,33 miles de millones son trabajadas por las mujeres, generándose, por tanto, un desequilibrio de 5,64 miles de millones de horas trabajadas.

3. Distribuir este número de horas en función del tamaño de la empresa para la que trabaja el ocupado, y poder excluir el correspondiente a las grandes empresas. Para poder dar este paso adicional, se ha contado con la Estadística de las Empresas Inscritas en la Seguridad Social, que distribuye las empresas y sus trabajadores en función de su tamaño² y también tiene detalle sectorial para recoger adecuadamente las particularidades de cada rama de actividad.



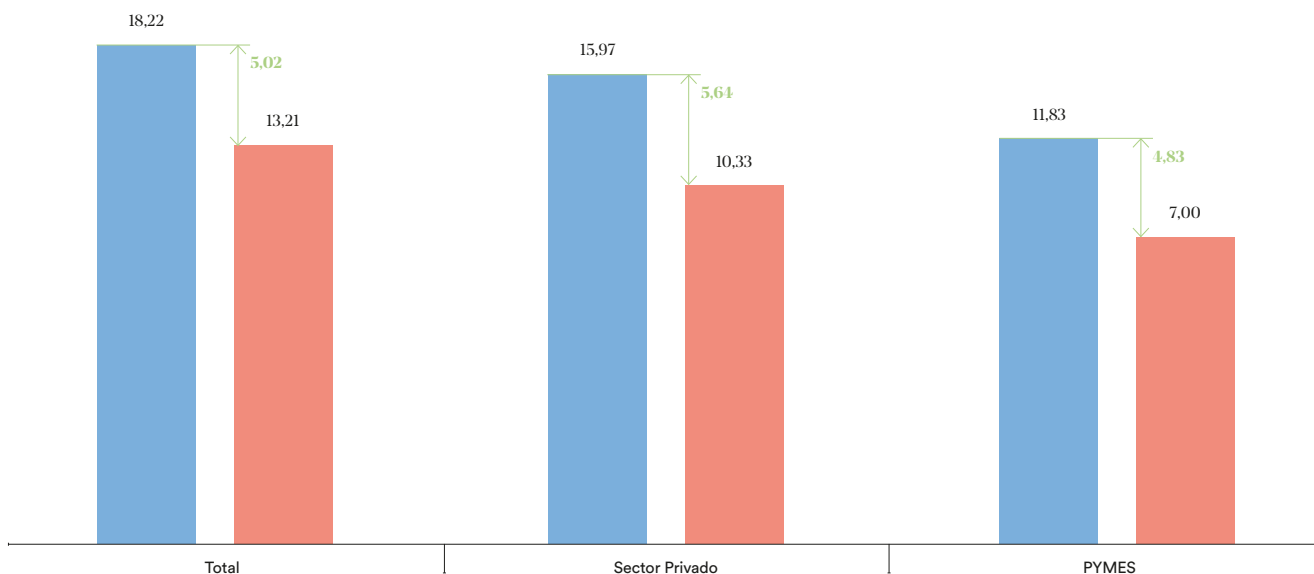
¹ Este resultado está en línea con el que ofrece la Contabilidad Nacional de 32,8 miles de millones de horas trabajadas por el total de ocupados en el año 2021.

² Presenta resultados para microempresas (de 1 a 9 trabajadores), pequeñas empresas (de 10 a 49 trabajadores), medianas empresas (de 50 a 249 trabajadores) y grandes empresas (de 250 y más trabajadores)

Horas trabajadas en España en 2021 (miles de millones de horas)

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la EPA (INE) y de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social

Hombres Mujeres



Así, a partir de la combinación de las horas trabajadas por los ocupados del sector privado en la EPA y del reparto de los trabajadores por tamaño de empresa con detalle sectorial, se tiene que **el número total de horas realizadas en las pymes asciende a 18,84 miles de millones de horas (incluyendo en este caso el trabajo de los autónomos y el de los asalariados en empresas de menos de 250 empleados)**. Estas horas se distribuyen en **11,83 miles de millones de horas trabajadas por hombres y 7,00 miles de millones de horas trabajadas por mujeres**, lo que representa el 37,2% del total. Por lo tanto, la diferencia entre varones y mujeres se sitúa en 4,83 miles de millones de horas trabajadas en las pymes.

La distribución sectorial del reparto de horas trabajadas en las pymes en el sector privado arroja sensibles diferencias

sectoriales con una **participación media de las mujeres del 37,2%**, que oscila entre apenas el 8,5% en el sector de la **Construcción** y el 68,1% en los sectores de **Educación y Sanidad**. También destaca la participación femenina el sector de actividades artísticas, recreativas y otros servicios.

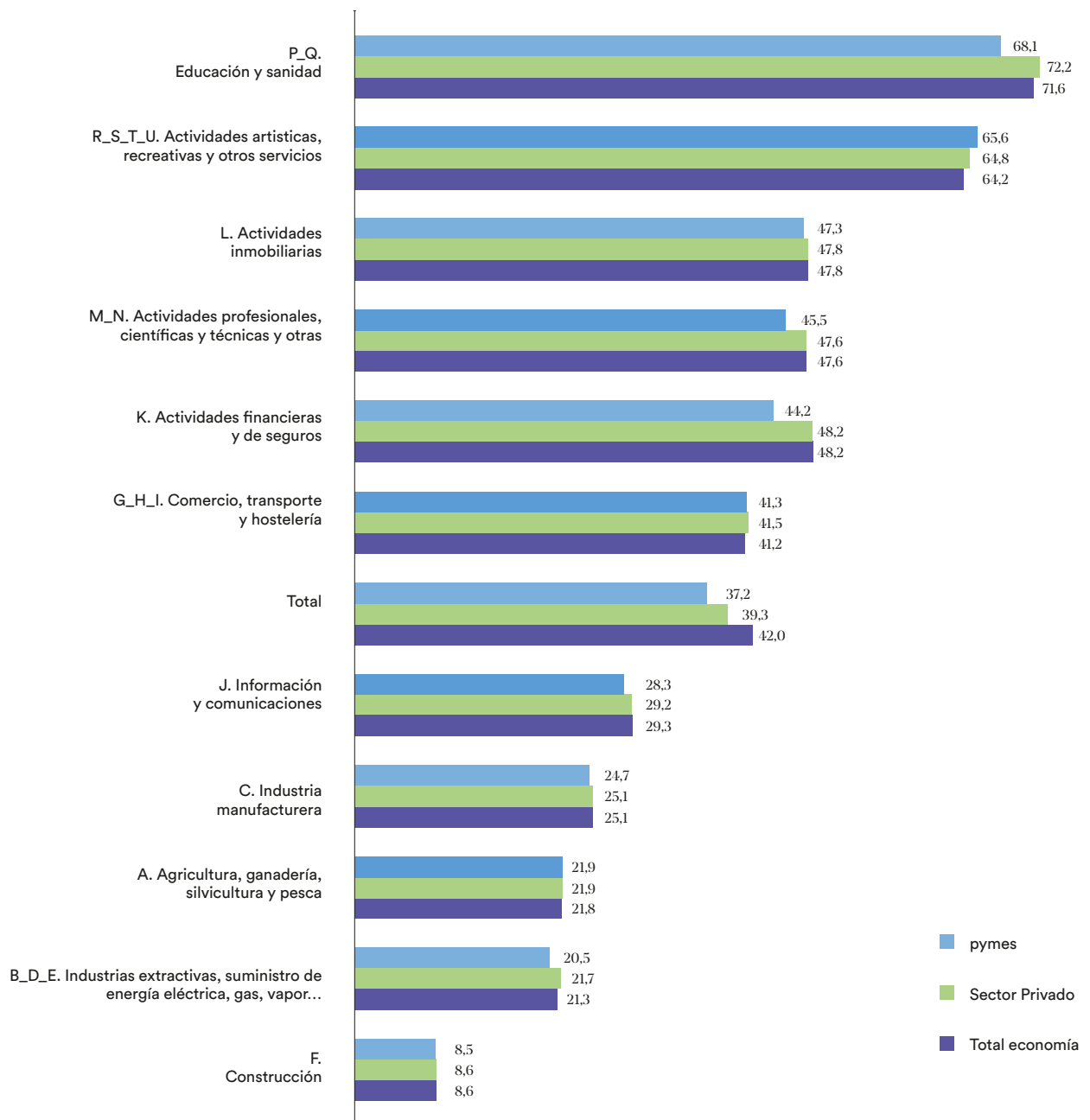
La participación de la mujer en las pymes, el 37,2% atendiendo al número de horas trabajadas, es algo inferior a su presencia en el conjunto del sector privado y en el total de la economía, con una representación del 39,3% y del 42,0% respectivamente. No obstante, la presencia de las mujeres en los diferentes sectores presenta un comportamiento muy similar en los tres casos (pymes, sector privado y total de la economía), siendo el sector de Educación y Sanidad donde su participación es más elevada, mientras que en la Construcción es donde su peso es menor.





Participación de las mujeres en el empleo (% horas trabajadas)

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la EPA (INE) y de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social



04

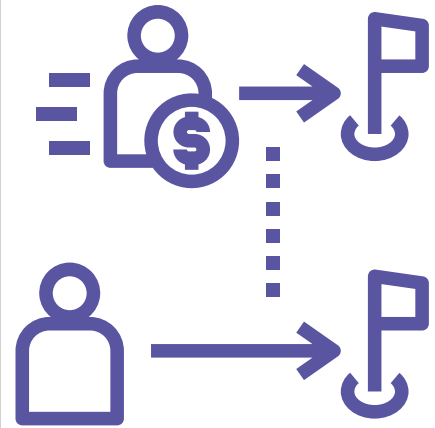
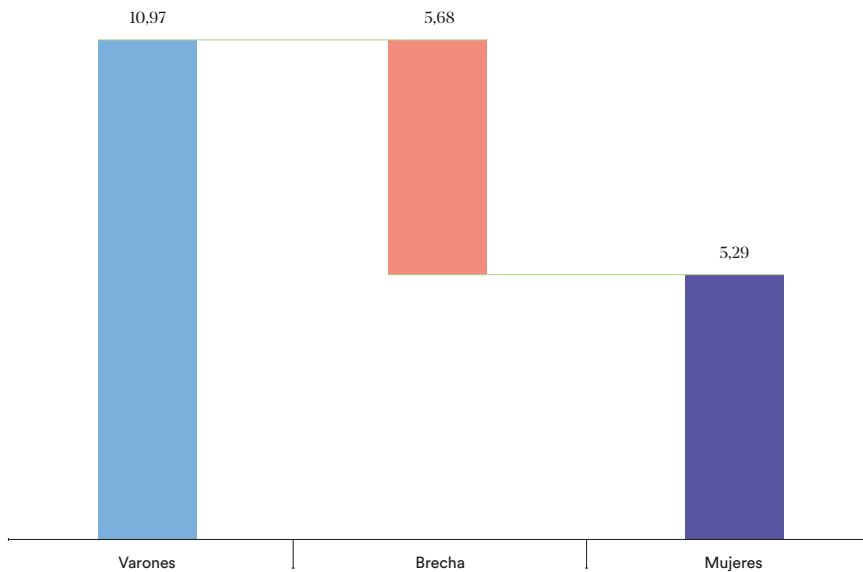
Una primera aproximación a la brecha de género en el empleo en las pymes con la metodología ClosinGap



Siguiendo la metodología de ClosinGap, se excluyen los sectores en los que la participación de las mujeres es más elevada que la de los hombres para estimar la brecha de género, en concreto, Educación y Sanidad (P_Q) y el sector de actividades artísticas, recreativas y otros servicios (R_S_T_U). Así, sin tener dichos sectores en cuenta, el número total de horas trabajadas en las pymes del sector privado se sitúa en 16,26 miles de millones de horas, con una distribución de 10,97 miles de millones de horas trabajadas por los hombres y 5,29 miles de millones de horas trabajadas por las mujeres, lo que supone el 32,5% del total, generándose así una brecha que se sitúa en 5,68 miles de millones de horas.

Brecha de horas trabajadas en las pymes (miles de millones de horas)

Fuente: Elaboración propia con metodología ClosinGap a partir de información de la EPA (INE) y de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social



Esta brecha de horas trabajadas, los 5,68 miles de millones de horas, son el equivalente al 18,1% del total de las horas trabajadas en la economía en el año 2021.

Brecha de horas trabajadas en las pymes (sectores donde los hombres trabajan más horas que las mujeres)

Fuente: Elaboración propia con metodología ClosinGap a partir de información de la EPA (INE) y de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social

Total	Total	Hombres	Mujeres	Brecha
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.276,2	996,1	280,1	-716,0
B_D_E. Industrias extractivas, suministro de energía eléctrica, gas, vapor...	203,3	161,6	41,7	-119,9
C. Industria manufacturera	2.873,6	2.162,9	710,7	-1.452,3
F. Construcción	2.110,2	1.931,4	178,9	-1.752,5
G_H_I. Comercio, transporte y hostelería	6.565,9	3.852,6	2.713,2	-1.139,4
J. Información y comunicaciones	605,6	434,0	171,6	-262,4
K. Actividades financieras y de seguros	305,8	170,8	135,0	-35,8
L. Actividades inmobiliarias	240,4	126,7	113,7	-13,0
M_N. Actividades profesionales, científicas y técnicas y otras	2.080,2	1.134,4	945,8	-188,6

05

El cálculo de la ocupación y el VAB generado en la pyme por el cierre de la brecha de empleo: su distribución por sectores



Una vez obtenida la brecha en horas siguiendo la metodología ClosinGap, los siguientes pasos consisten en traducir esos 5,68 miles de millones de horas en puestos de trabajo y el impacto que generan sobre el VAB.

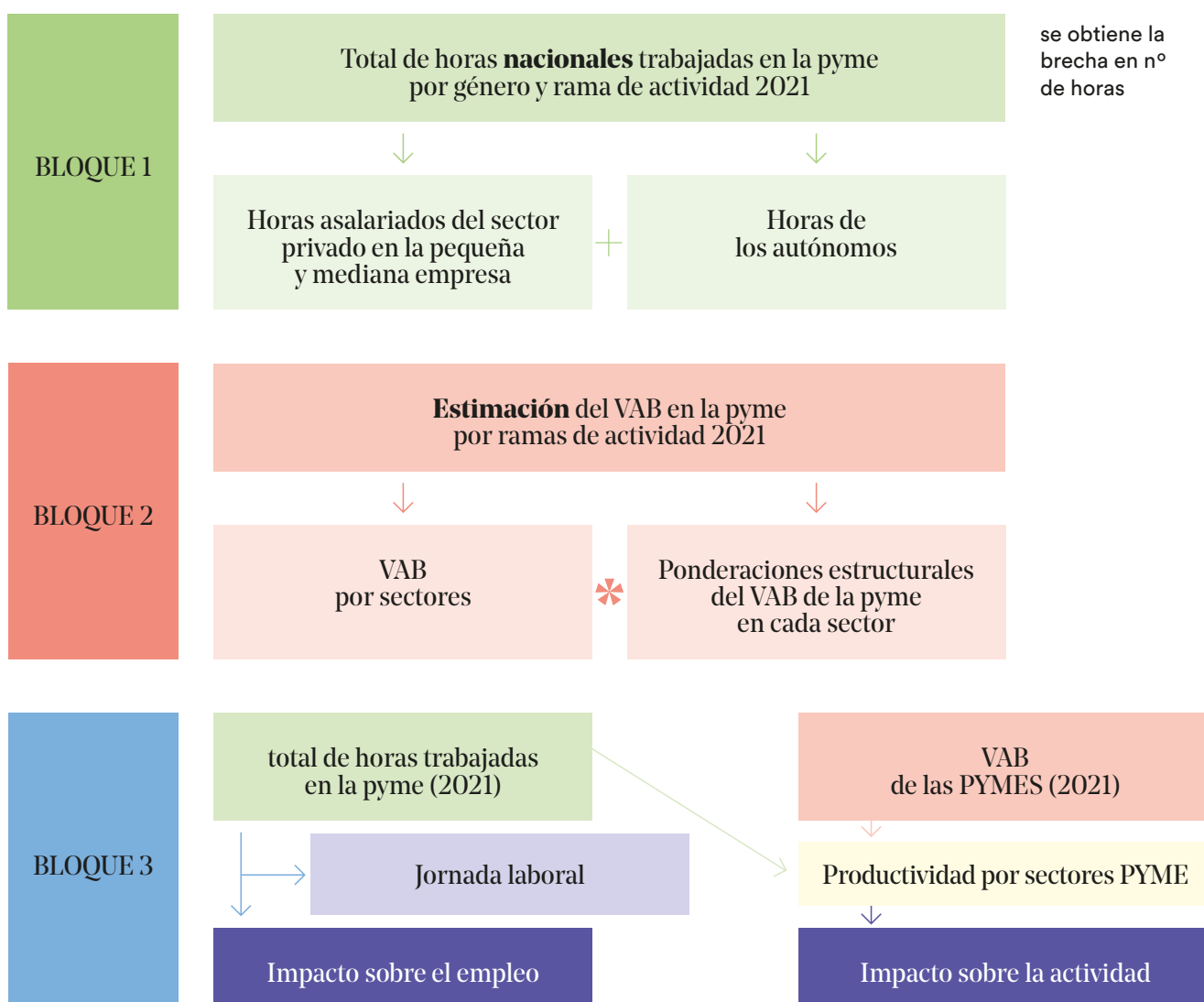
En concreto:

- 1. El cálculo de la productividad.** La productividad en cada sector se obtiene a partir de la información de Eurostat, que ofrece resultados para España sobre el VAB con desagregación sectorial y detalle por tamaño de empresa dentro de cada sector, lo que permite separar el VAB de las grandes empresas del resto. Hay que aclarar que para algunos sectores no está disponible la información de Eurostat sobre el VAB por tamaño de empresa. Para estas actividades, la distribución del VAB por tamaño de empresa se ha aproximado a partir de la información de la Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrícolas y de la Encuesta de Estructura Salarial, ambas publicadas por el INE. Así, para cada sector se tiene el VAB de las pymes que, junto con las horas trabajadas por las pymes, permite estimar una productividad sectorial para este tipo de tejido productivo.
- 2. El cálculo del VAB.** A partir de esta productividad sectorial y de la brecha de género en horas se puede calcular el impacto en el VAB de las pymes en cada sector que supondría el cierre de la brecha en empleo.

- 3. Estimar el empleo.** Los efectos sobre el mercado laboral son de dos tipos. Por un lado, se equilibran los desajustes en cuanto a la jornada media de trabajo, de tal forma que las mujeres que ya están ocupadas aumenten el número de horas trabajadas para equipararse con la duración de la jornada laboral de los hombres. Por otro lado, el número de horas restantes daría lugar a la creación de un nuevo número de ocupadas.

Hay que considerar que en la estimación se usan los **mismos supuestos que el Índice de ClosinGap**. Esto es: la productividad de las personas, independientemente de su género, es idéntica; los hombres no reducen su presencia en el mercado laboral; se excluye cualquier efecto negativo sobre la productividad derivado de una mayor oferta laboral; y no se incorporan las consecuencias de segundo orden derivadas del aumento de la participación femenina en el mercado laboral.

El esquema expuesto a continuación resume la metodología aplicada para obtener el impacto en el VAB y el empleo que podría generarse derivado del cierre de la brecha de género en empleo en las pymes.



06

El VAB y el empleo que genera la pyme española



A partir de la información disponible en la Encuesta de Población Activa y de las aproximaciones realizadas para determinar sectorialmente la distribución del empleo entre los diferentes tamaños de empresa, se ha calculado que el empleo de las pymes en el año 2021 ascendió a 11,5 millones de ocupados, lo que equivale al 70,7% del total del empleo privado de la economía española en dicho año. Las mujeres suponen 4,8 millones de ocupadas, el 41,5% del total del empleo de la pyme.

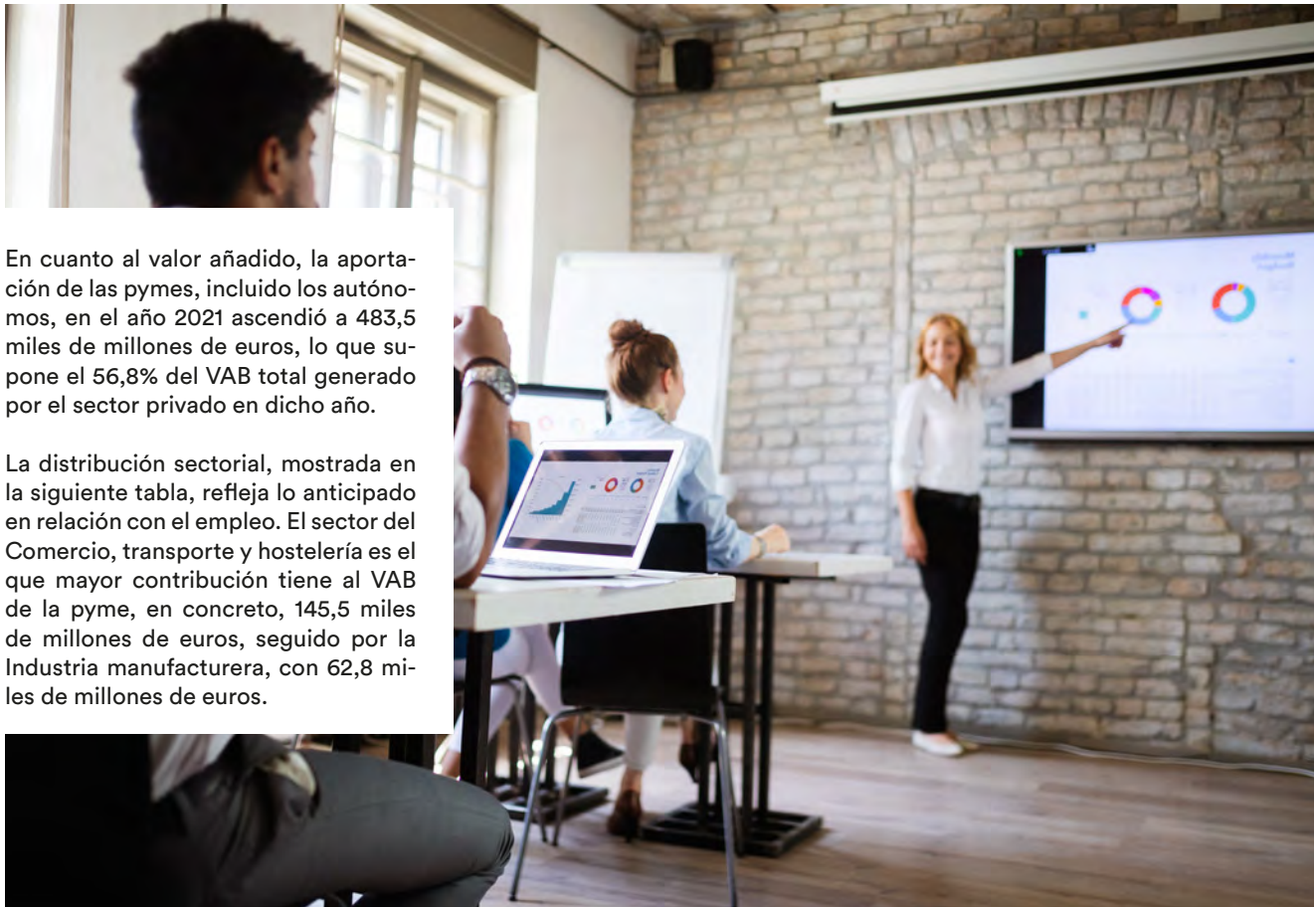
De estos 11,5 millones de ocupados en la pyme, 3,1 millones corresponden a autónomos (el 27,1% del total) y los 8,4 millones restantes son asalariados (el 72,9%). El detalle sectorial muestra que el sector del Comercio, transporte y hostelería es donde mayor empleo en las pymes se concentra, con 4 millones de ocupados, seguido a una notable distancia por la Industria manufacturera, que cuenta con casi 1,7 millones de trabajadores. Los resultados obtenidos se presentan en la siguiente tabla:



Empleo en la PYME (asalariados y autónomos). Año 2021 (miles de ocupados)

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la EPA (INE) y de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social

Total	11.540,2
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	709,5
B_D_E. Industrias extractivas, suministro de energía eléctrica, gas, vapor...	118,9
C. Industria manufacturera	1.671,5
F. Construcción	1.193,1
G_H_I. Comercio, transporte y hostelería	4.005,5
J. Información y comunicaciones	349,5
K. Actividades financieras y de seguros	177,1
L. Actividades inmobiliarias	147,3
M_N. Actividades profesionales, científicas y técnicas y otras	1.257,6
P_Q. Educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	635,7
R_S_T_U. Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	1.274,4



En cuanto al valor añadido, la aportación de las pymes, incluido los autónomos, en el año 2021 ascendió a 483,5 miles de millones de euros, lo que supone el 56,8% del VAB total generado por el sector privado en dicho año.

La distribución sectorial, mostrada en la siguiente tabla, refleja lo anticipado en relación con el empleo. El sector del Comercio, transporte y hostelería es el que mayor contribución tiene al VAB de la pyme, en concreto, 145,5 miles de millones de euros, seguido por la Industria manufacturera, con 62,8 miles de millones de euros.

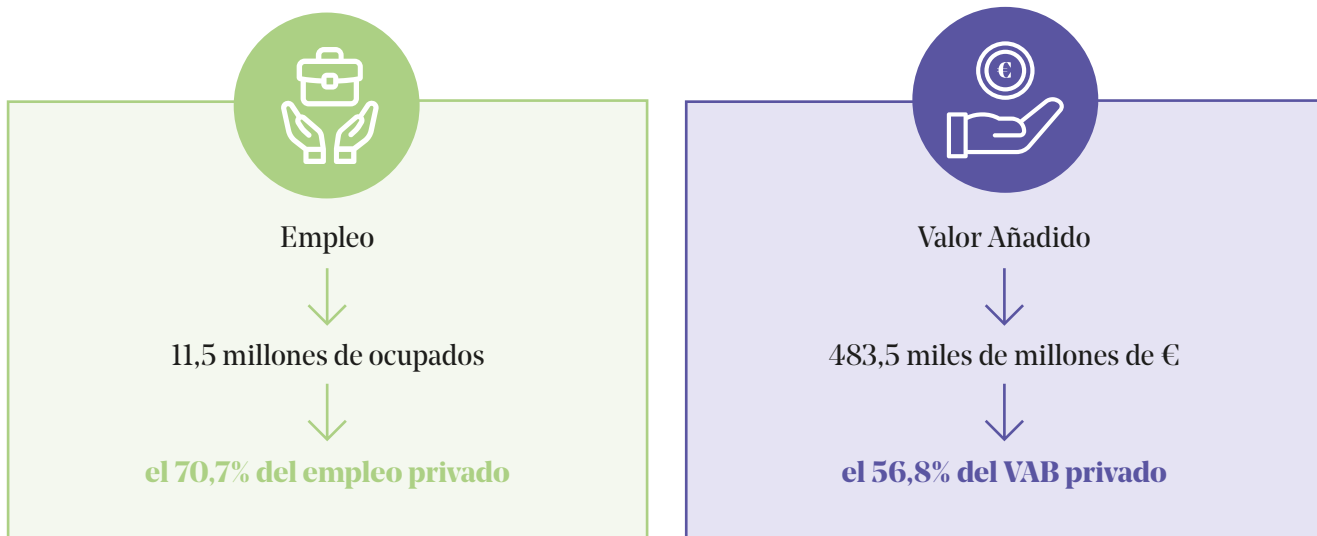
VAB generado por la PYME. Año 2021. (miles de millones de euros)

Fuente: Elaboración propia a partir de información de la Seguridad Social, el INE y Eurostat

TOTAL	483,5
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10,5
B_D_E. Industrias extractivas, suministro de energía eléctrica, gas, vapor...	15,9
C. Industria manufacturera	62,8
F. Construcción	52,5
G_H_I. Comercio, transporte y hostelería	145,5
J. Información y comunicaciones	12,9
K. Actividades financieras y de seguros	20,6
L. Actividades inmobiliarias	42,9
M_N. Actividades profesionales, científicas y técnicas y otras	53,8
P_Q. Educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	32,1
R_S_T_U. Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	34,0

En definitiva, la importancia de la pyme (incluyendo autónomos) en la economía española se refleja en su notable aportación al empleo y al PIB.

La pyme en 2021



07

La mejora potencial de la actividad y de la ocupación como consecuencia de aumentar el número de horas trabajadas por las mujeres en la pyme:
el coste de oportunidad de la brecha



Una vez obtenida la brecha en horas siguiendo la citada metodología ClosinGap, los siguientes pasos consisten en traducir esos 5,68 miles de millones de horas de diferencia en puestos de trabajo y el impacto que generan sobre el VAB.

Como ya se ha mencionado en la metodología, el cierre de la brecha de empleo se produciría en dos etapas. En primer lugar, en el proceso de aumento de las horas trabajadas por las mujeres que ya están ocupadas para equipararse con la duración de la jornada laboral anual de los hombres, se consumen 606,8 millones de horas.

En una segunda etapa, el número de horas restantes para cerrar la brecha de género, 5,07 miles de millones, daría lugar a la creación de 2,8 millones de mujeres ocupadas en la pyme, de las cuales 1 millón serían emprendedoras o trabajadoras autónomas. Estas 2,8 millones de personas ocupadas equivalen al 14,2% del total del empleo que recoge la EPA en 2021. Estas cifras se han calculado considerando que en cada sector se realiza una jornada laboral anual equivalente al promedio de la jornada de los hombres que trabajan actualmente en cada sector, con los ajustes correspondientes entre asalariados y entre autónomos³.



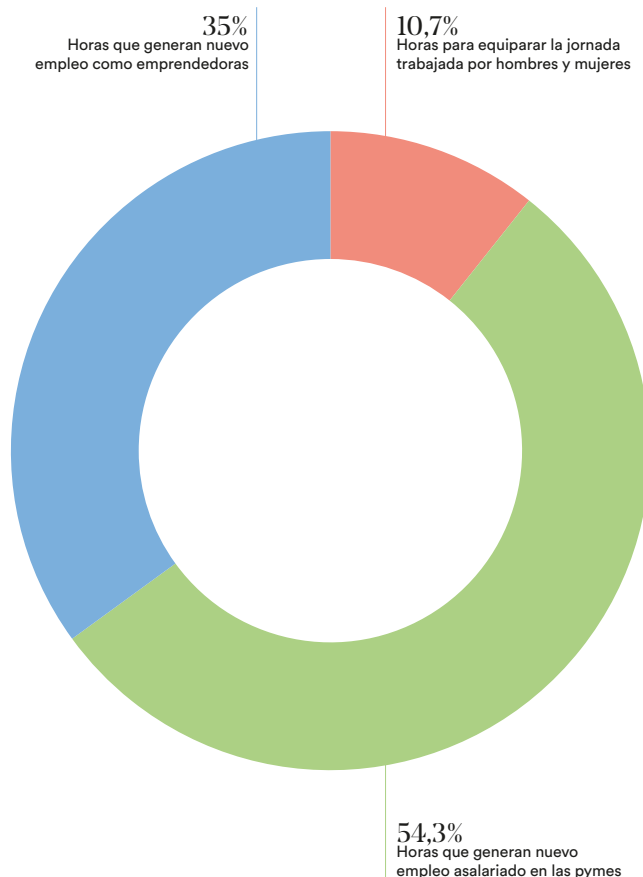
Así, los 5,68 miles de millones de horas que constituyen la brecha de género se pueden agrupar en tres grandes bloques.

- Por un lado, los 606,8 millones de horas necesarias para equiparar las jornadas laborales entre varones y mujeres, lo que constituye un 10,7% del total.
- En segundo lugar, los 1.988,9 millones de horas que se traducen en la creación de 1 millón de emprendedoras, lo que concentra el 35,0% del total.
- Y, en tercer lugar, los 3.084,1 millones de horas que aumentan en 1,8 millones el número de asalariadas en las pymes, que suponen el 54,3% del total. Esta información se resume en el siguiente gráfico.



El cierre de la brecha de horas: aumento de jornada y horas que se destinan a nuevo empleo (en porcentaje)

Fuente: Elaboración propia con metodología ClosinGap a partir de información de la EPA (INE) y de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social



³ En aquellos sectores en los que el número de mujeres asalariadas ya excede al de varones, se ha tenido en cuenta este exceso a la hora de estimar el empleo autónomo que se genera en el sector.

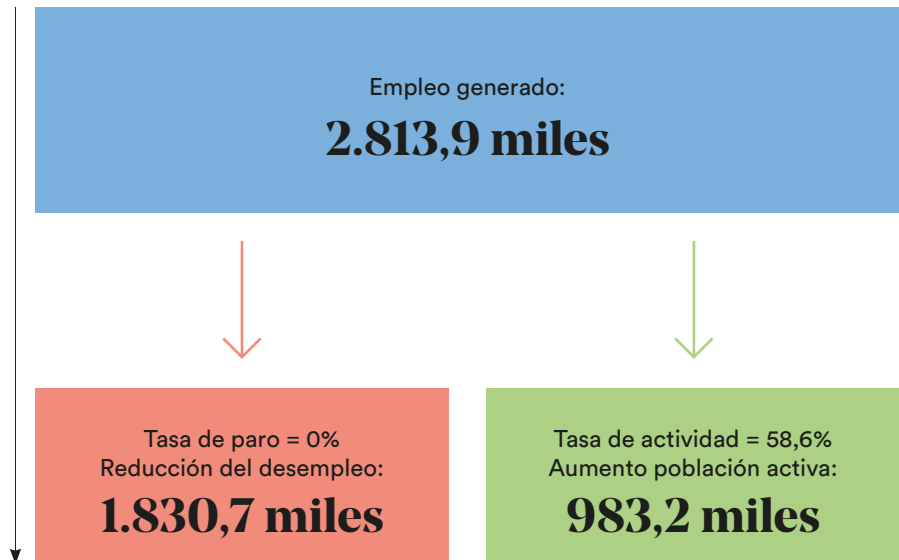


La incorporación de los 2,8 millones de nuevas ocupadas que se crearían con el cierre de la brecha de género permitiría eliminar el desempleo femenino, situado en 1,8 millones de mujeres en el año 2021, y adicionalmente requeriría un notable incremento de la población activa femenina. En concreto, sería necesario que un millón de mujeres adicionales se integrasen en el mercado laboral. Esta situación daría lugar a un considerable aumento de la tasa de actividad femenina hasta el 58,6%, frente al 53,7% que había de media en el año 2021, y que era casi 10 puntos inferior a la de los varones (63,6%).

En este caso, el aumento del empleo derivado de la reducción del paro, 1,8 millones de ocupadas, concentraría el 65,1% del total del empleo generado. Mientras que el 34,9% restante, equivalente a 1 millón de ocupadas, sería consecuencia del incremento de la población activa.

Escenario

Hipótesis ilustrativa sobre cómo se podría traducir el empleo generado en términos de reducción del desempleo y aumento de población activa



Como alternativas también pudieran darse otras situaciones en las que el desempleo femenino se redujese en menor cuantía, lo que implicaría que, para la creación de los 2,8 millones de nuevos empleos, sería necesario un aumento aún mayor de la población activa y de la tasa de actividad femenina.

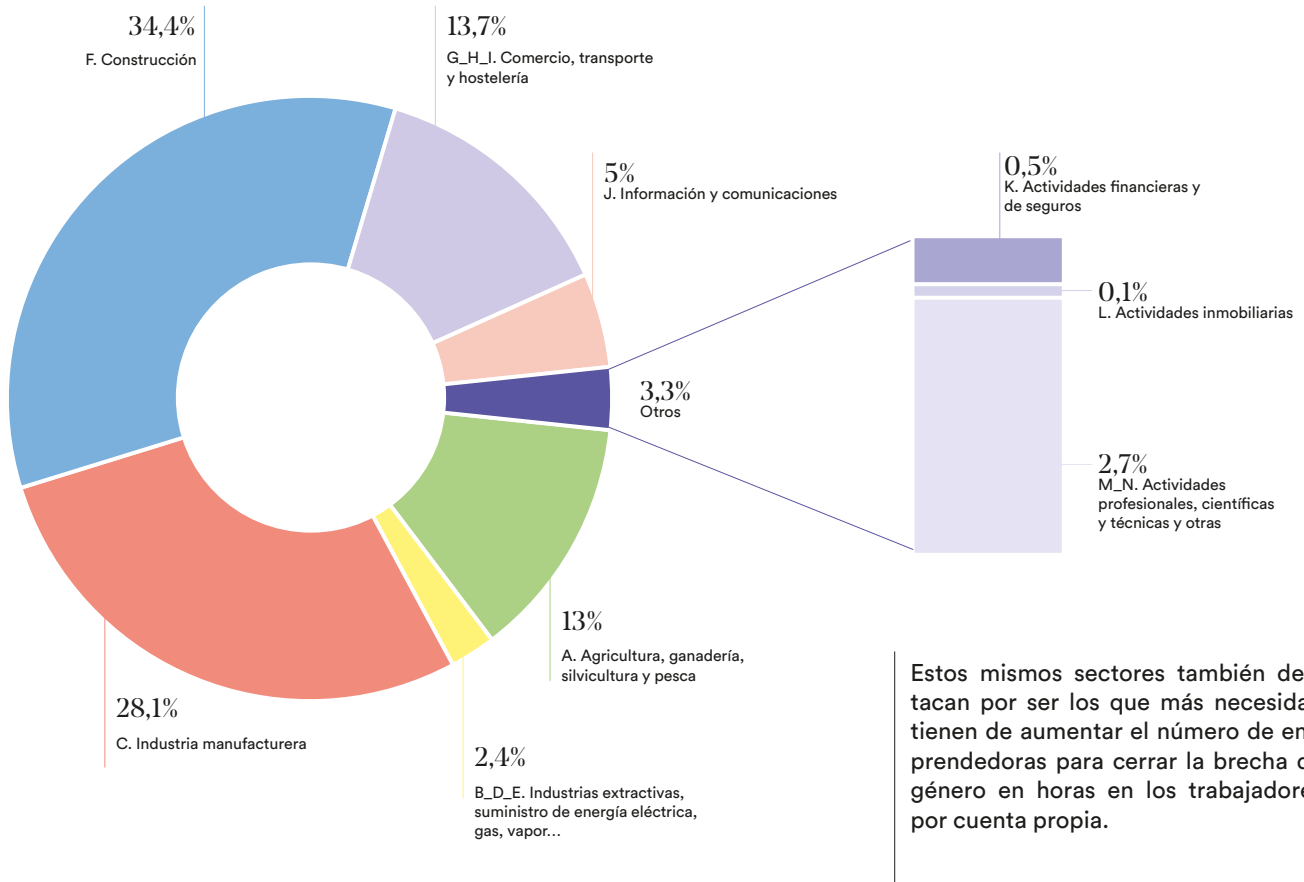
En cualquier caso, a juicio del IEE, para que toda esta creación de empleo pueda producirse es necesario una apuesta decidida por la formación, que permita adecuar los conocimientos a los puestos de trabajo y así reducir el desempleo existente. Al mismo tiempo, es necesario fo-

mentar la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, para que pueda darse un trasvase suficiente de las mismas desde la población inactiva hacia la actividad.

En el gráfico siguiente puede verse la desagregación por sectores del empleo que se generaría con el cierre de la brecha de género en horas. Así, cabe destacar el elevado volumen de puestos de trabajo que se crearían en la Construcción, la industria manufacturera, la rama de Comercio, transporte y hostelería, y en la rama de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Entre todos ellos sumarían 2,5 millones de nuevos empleos.

Distribución del empleo que se crearía al cubrir la brecha de género

Fuente: Elaboración propia con metodología ClosinGap a partir de información de la EPA (INE) y de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social



Empleo que se generaría al cubrir la brecha de género existente

Fuente: Elaboración propia con metodología ClosinGap a partir de información de la EPA (INE) y de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social

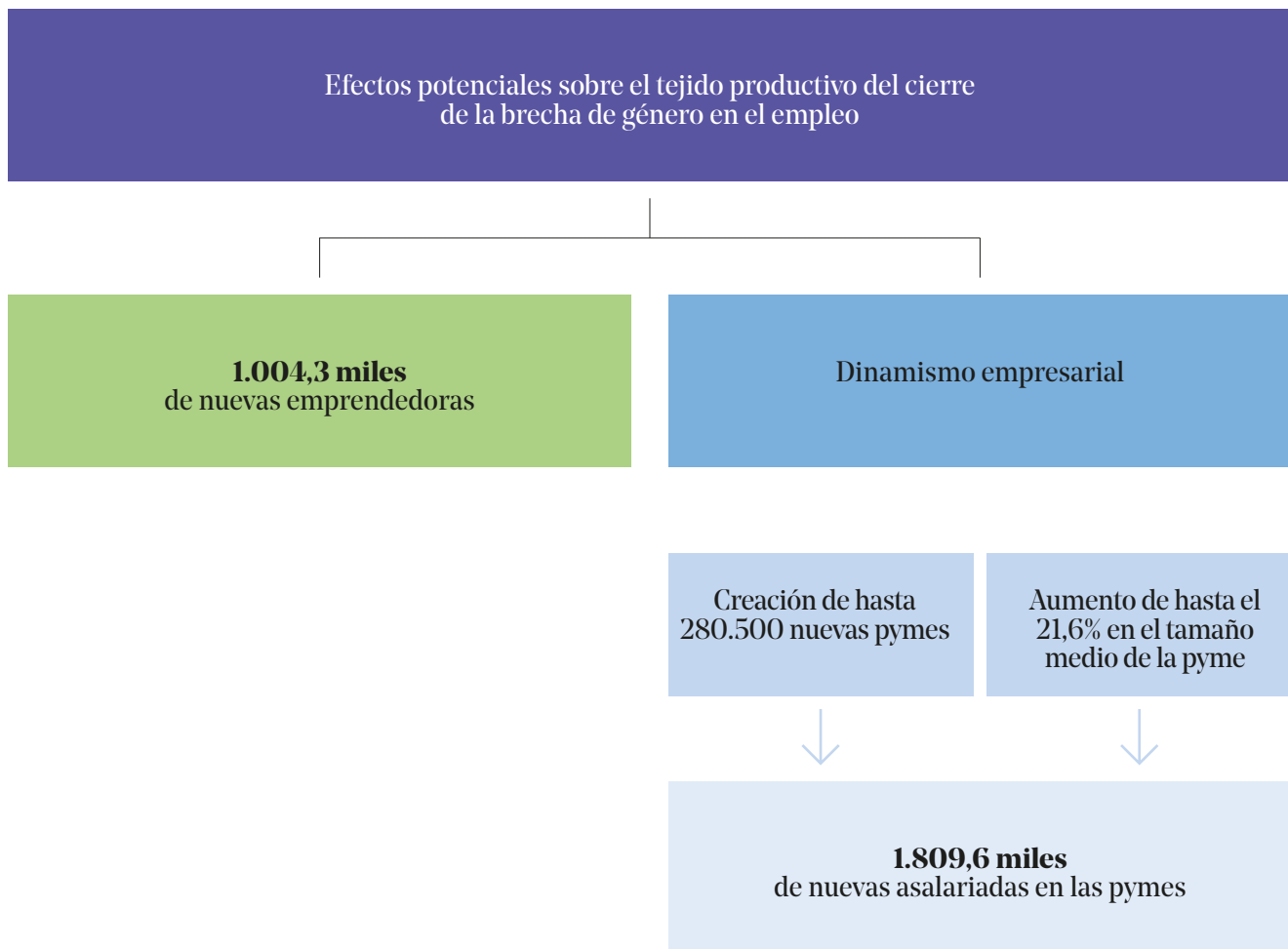
TOTAL	2.813,9
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	366,6
B_D_E. Industrias extractivas, suministro de energía eléctrica, gas, vapor...	68,8
C. Industria manufacturera	790,3
F. Construcción	966,9
G_H_I. Comercio, transporte y hostelería	385,3
J. Información y comunicaciones	142,0
K. Actividades financieras y de seguros	14,2
L. Actividades inmobiliarias	3,9
M_N. Actividades profesionales, científicas y técnicas y otras	75,8
P_Q. Educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	32,1
R_S_T_U. Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	34,0

Es importante destacar que los sectores donde existe más potencial de crecimiento mediante el aumento de la ocupación femenina son en su mayor parte sectores con mayores niveles de vacantes de empleo como pueden ser la **Construcción; la Agricultura; la industria manufacturera; el Comercio, transporte y hostelería o la información y comunicaciones**⁴. Como consecuencia resulta necesario intensificar la formación en estos ámbitos entre las mujeres, a los efectos de favorecer su ocupación y emprendimiento en estos ámbitos.

Este incremento del empleo también tendría repercusiones sobre el tejido productivo. Por un lado, está el citado **millón de emprendedoras que se incorporarían al mercado laboral** y, por otro lado, los 1,8 millones de asalariadas. Teniendo en cuenta que el tamaño medio de la pyme española en 2021 fue de 6,5 asalariados por empresa, según se desprende de los datos de las Em-

presas inscritas en la Seguridad Social, la incorporación de 1,8 millones de asalariadas sería el equivalente a la creación de más de 280.000 nuevas empresas.

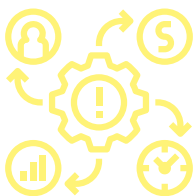
En el caso hipotético de que no se creasen nuevas empresas, entonces la incorporación de esos 1,8 millones de asalariadas implicaría que el tamaño medio de la pyme española pasase a ser de 7,8 asalariados, lo que supondría un aumento del 21,6%. De nuevo, cualquier escenario intermedio sería factible, con un aumento del tamaño medio de las pymes más moderado a medida que un mayor número de empresas se crease.



⁴ Fuente: Estimaciones del IEE a partir de la distribución sectorial de la Estadística de Vacantes, integrada en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, del INE.



El impacto sobre el Valor Añadido



La eliminación de la brecha de género de 5,68 miles de millones de horas conllevaría efectos positivos sobre la economía, con la generación directa de un valor añadido de 131,1 miles de millones de euros, cuantía que equivale al 10,9% del PIB de España en el año 2021. De esta cantidad, 54,9 miles de millones de euros (el 41,9% de la generación de valor añadido) corresponderían al cierre de la brecha en el caso de los autónomos, lo que supone un 4,6% del PIB de 2021.

Dentro de cada sector, la estimación del VAB generado en las pymes se ha elaborado a partir de la productividad de las pymes dentro de dicho sector y del número de horas que conforman

la brecha de género estimada anteriormente. El siguiente cuadro recoge la distribución sectorial de los 131,1 miles de millones de euros que se generarían. La Construcción, la Industria manufacturera y el Comercio, transporte y hostelería son los sectores en los que el cierre de la brecha de género arrojaría resultados más relevantes.

Como se ha señalado anteriormente, la Industria manufacturera, la Construcción y el Comercio, transporte y hostelería son los sectores donde los efectos sobre el VAB serían más abultados, concentrando entre los tres el 76,7% del total del VAB generado por las pymes para cerrar la brecha de género.

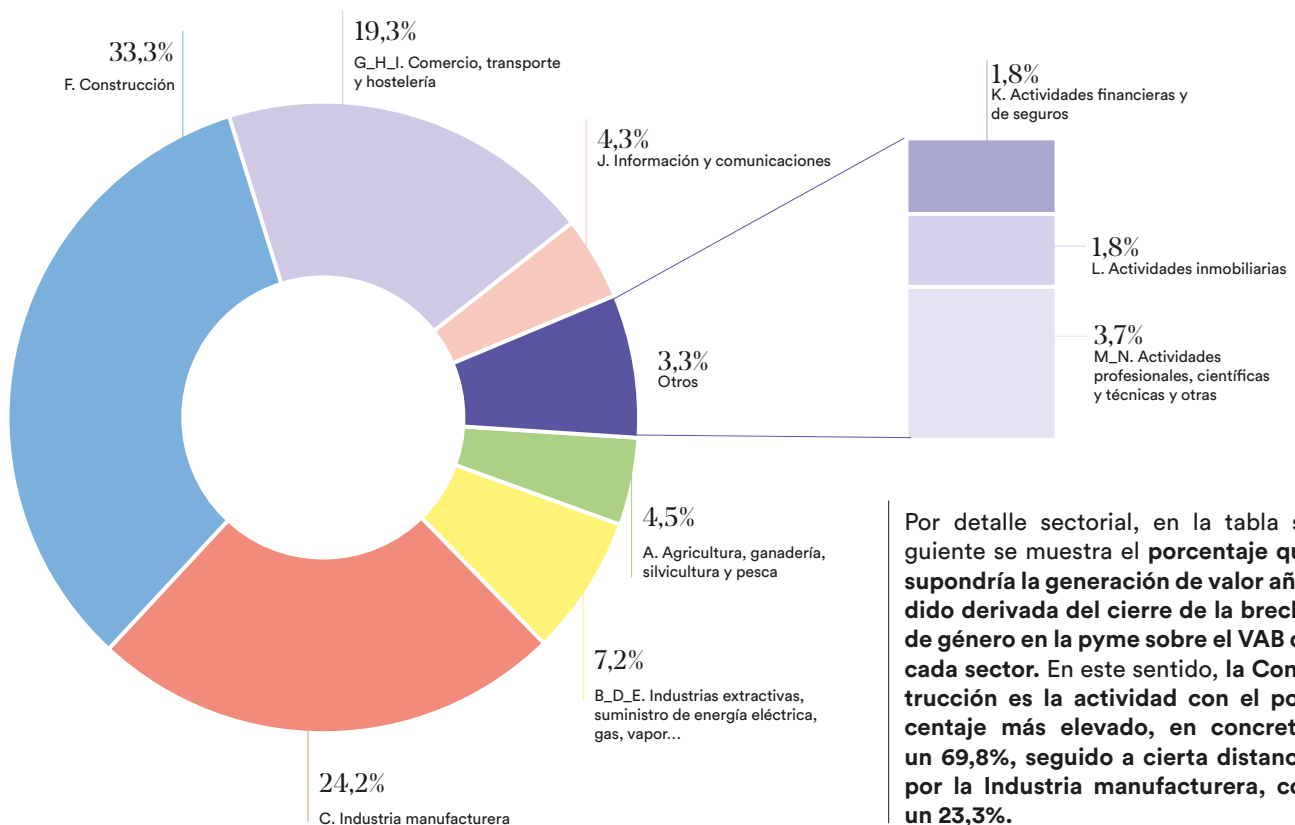
Impacto de la brecha de género sobre el VAB con detalle sectorial

Fuente: Elaboración propia con metodología ClosinGap a partir de información de la Seguridad Social, el INE y Eurostat

Sectores	Millones de euros
TOTAL	131.131,2
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5.902,0
B_D_E. Industrias extractivas, suministro de energía eléctrica, gas, vapor...	9.400,0
C. Industria manufacturera	31.748,6
F. Construcción	43.639,8
G_H_I. Comercio, transporte y hostelería	25.244,9
J. Información y comunicaciones	5.595,5
K. Actividades financieras y de seguros	2.414,4
L. Actividades inmobiliarias	2.312,4
M_N. Actividades profesionales, científicas y técnicas y otras	4.873,6
P_Q. Educación, actividades sanitarias y de servicios sociales	32,1
R_S_T_U. Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	34,0

Distribución del VAB que se crearía al cubrir la brecha de género

Fuente: Elaboración propia con metodología ClosinGap a partir de información de la EPA (INE) y de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social



Impacto en VAB de la brecha en horas

Fuente: Elaboración propia con metodología ClosinGap a partir de información de la Seguridad Social, el INE y Eurostat

(% sobre el VAB de cada sector)	Total pymes
TOTAL SOBRE EL PIB total	10,9
TOTAL SOBRE EL VAB total	12,0
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	18,0
B_D_E. Industrias extractivas, suministro de energía eléctrica, gas, vapor...	19,5
C. Industria manufacturera	23,3
F. Construcción	69,8
G_H_I. Comercio, transporte y hostelería	10,7
J. Información y comunicaciones	13,4
K. Actividades financieras y de seguros	5,2
L. Actividades inmobiliarias	1,8
M_N. Actividades profesionales, científicas y técnicas y otras	5,2
R_S_T_U. Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	34,0

A la vista de estos resultados parece claro que **reducir la brecha de género conllevaría notables beneficios para el tejido productivo, para el empleo y para la economía española.**

No obstante, hay que tener en cuenta que para que pudiera darse este aumento de la ocupación, y del VAB asociado a la misma, **es necesario que se genere un entorno propicio para el desarrollo del emprendimiento y de la actividad empresarial.**

Para ello, es fundamental favorecer un clima donde se promueva la incorporación de la mujer al mercado laboral, se apueste por la libertad de empresa⁵, se facilite una mayor adaptabilidad y flexibilidad dentro de las empresas, se defienda la propiedad privada y se garantice la seguridad jurídica. Todo ello impulsará la retención y atracción del talento y de la inversión en nuestro país.



⁵ INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS (2021): "La libertad de empresa en España. Índice de Libertad Económica 2021" Revista del IEE N.º 2/2021, mayo

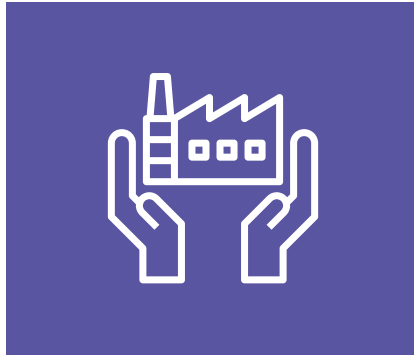
08

Conclusiones

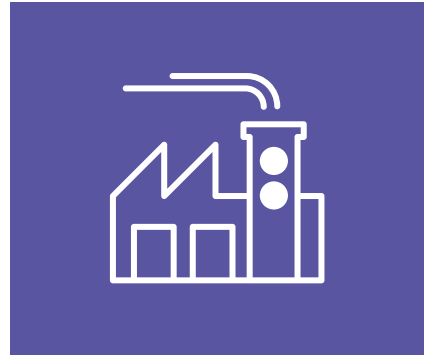




Desde ClosinGap estudiamos las principales brechas de género que persisten en la sociedad con el objetivo de cuantificar qué repercusión tienen para la economía y analizar las causas de las situaciones desiguales que afrontan mujeres y hombres en distintos ámbitos.



Hemos podido comprobar que **cerrar la brecha de ocupación entre hombres y mujeres en las pymes, siguiendo la metodología de ClosinGap, daría lugar a la creación de 2,8 millones de ocupadas en la pyme**, de las cuales 1 millón serían de emprendedoras o trabajadoras autónomas. Estos 2,8 millones de personas ocupadas equivalen al 14% del total del empleo que recoge la EPA en 2021.



Los sectores donde mayor volumen de empleo se generaría por el cierre de la brecha de género son la **Construcción, la industria manufacturera, el Comercio, transporte y hostelería y la Agricultura**. Entre todos ellos, sumarían 2,5 millones de los nuevos puestos de trabajo.



Desde la Fundación CEOE a través del Instituto de Estudios Económicos (IEE) de CEOE hemos estudiado la brecha de género en el empleo en el ámbito de las pymes y el trabajo autónomo para determinar el coste de oportunidad que supone.



Si el aumento de 2,8 millones de ocupadas en la pyme se cubriera con los 1,8 millones de desempleadas más la incorporación de 1 millón de mujeres a la población activa, **la tasa de actividad femenina se elevaría hasta casi el 60%**.



La presencia de la mujer en el mercado laboral es mayoritaria en los sectores relacionados con el funcionamiento del Estado del Bienestar, como Educación, Sanidad y Servicios Sociales. También tienen una presencia importante en las actividades artísticas y recreativas.



Los efectos sobre el tejido productivo implicarían, por un lado, la incorporación de 1 millón de emprendedoras, y por otro, la incorporación de 1,8 millones de asalariadas, que sería el equivalente a la creación de más de 280.000 nuevas empresas.



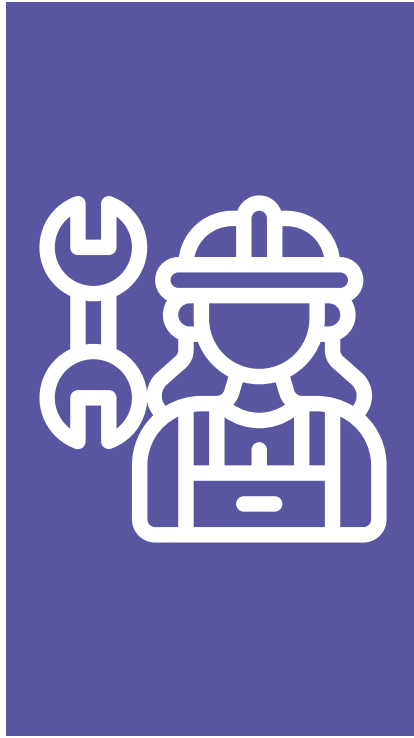
En cambio, **los sectores con más déficit de mujeres asalariadas y autónomas son la Construcción, las industrias extractivas y relacionadas con la energía y la Agricultura**.



Desde el punto de vista de la actividad económica, **cerrar la brecha de género en la pyme supondría un aumento del VAB de algo más de 130 mil millones de euros, cuantía que equivale a casi el 11% del PIB del año 2021.** La Construcción, la industria manufacturera y el Comercio, transporte y hostelería son los sectores en los que el cierre de la brecha arrojaría resultados más destacados.



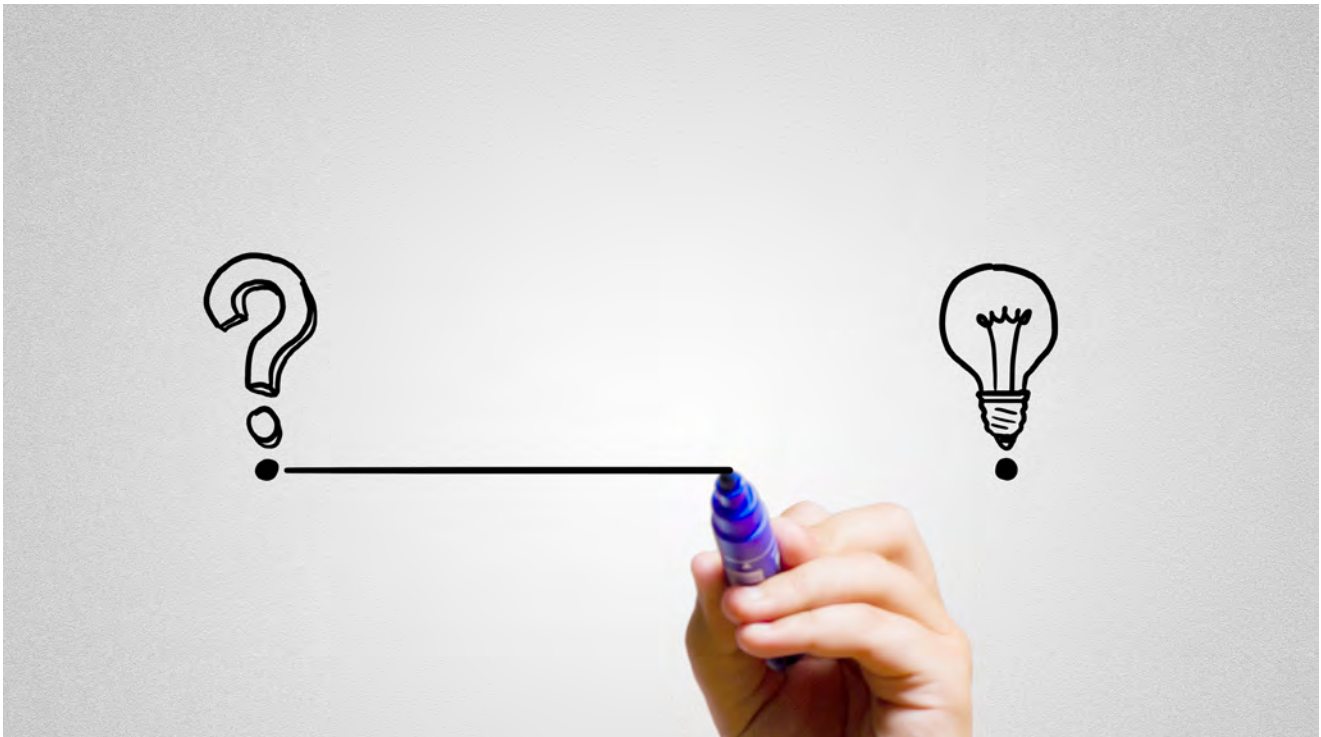
Conviene recordar que **la clave para que se creen empleos son el crecimiento de las empresas y de la economía en general.** Por ello, para cerrar la brecha existente será necesario generar un clima favorable para la empresa y para la actividad, que permita reducir el desempleo, que es uno de los elementos que contribuyen al diferencial de brecha actual, dado que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres.



Además, será esencial **fomentar la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, donde su tasa de actividad también es más reducida que la de los varones.** Esto será especialmente importante de cara al futuro, debido a que uno de los grandes retos que debe afrontar nuestra sociedad es el envejecimiento de la población, que tendrá consecuencias de diverso signo, entre ellas el descenso de la población activa y probablemente también de la población desempleada. En este contexto, favorecer que se igualen la tasa de actividad masculina y femenina será un elemento relevante para mejorar la equidad de nuestra sociedad, a la vez que un factor que contribuirá a mantener los niveles de vida alcanzados.



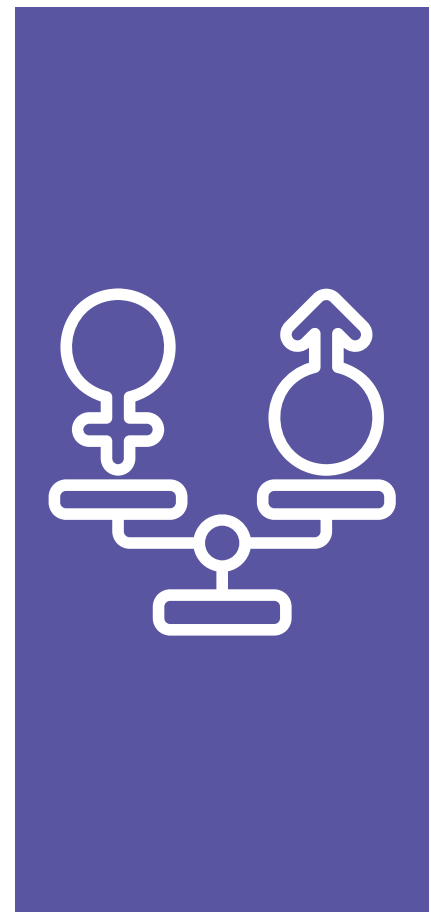
Finalmente, es muy oportuno reconocer el **papel que juegan la empresa y el trabajo por cuenta propia como actores catalizadores del mayor bienestar de la sociedad,** como sectores generadores de riqueza, prosperidad y empleo. Además, la actividad empresarial es fundamental para canalizar y materializar la igualdad de oportunidades, dado que en las sociedades con mayor dinamismo e iniciativa empresarial es donde se observan unos mayores niveles de movilidad social, con todos los efectos positivos que se desprenden de ellos. En este sentido, **favorecer un mayor emprendimiento por parte de las mujeres será otra palanca determinante para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y más próspera.**



En definitiva, para poder obtener los beneficios de reducir la brecha de género en las pymes **es necesario implementar un conjunto de medidas destinadas a favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral**. De este modo, se incrementaría la población activa femenina y el número de empleos, y, como consecuencia, la reducción de la brecha de empleo. Se propone:

- **Un clima empresarial favorable para el emprendimiento** como política de igualdad.
- **El crecimiento del tamaño empresarial** para impulsar la incorporación de la mujer en estas empresas.
- Medidas encaminadas a ahondar, por un lado, en la **flexibilidad de entrada vía contratación y, por otro, en la flexibilidad interna de la empresa**, para favorecer el empleo y la conciliación.
- **Refuerzo de las políticas activas de empleo** para aquellos segmentos que tengan más dificultades para incorporarse al mercado laboral. **En particular la formación resulta la herramienta más potente y necesaria** para salvar ese *gap*, esa brecha de oportunidades entre mujeres y hombres y desplegar así todo el potencial de talento de nuestra sociedad.

En concreto, el informe expone que los sectores donde existe más potencial de crecimiento mediante el aumento de la ocupación femenina son en su mayor parte sectores con mayores niveles de vacantes de empleo como pueden ser la construcción; la agricultura; la industria manufacturera; el comercio, transporte y hostelería o la información y comunicaciones. Como consecuencia resulta necesario intensificar la formación en estos ámbitos también entre las mujeres, a los efectos de favorecer su ocupación y emprendimiento.



ClosinGap

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, Fundación CEOE y Telefónica.

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), Juan Alcaraz (CaixaBank), Miguel Carballada (Grupo Social ONCE), Eugenio Martínez Bravo (KREAB), Fátima Báñez (Fundación CEOE) y José María Álvarez-Pallete (Telefónica).

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), Anna Quirós (CaixaBank), Patricia Sanz (Grupo Social ONCE), Elena de la Mata (KREAB), Ángel Sánchez (Fundación CEOE) y Elena Valderrábano (Telefónica)

3. Cuál es el trabajo que estamos desarrollando

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 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.closinggap.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.

CG

closingap