

---

# Brecha entre mujeres y hombres

**Colección  
Brechas sociales**

---

Jordi Sevilla  
Belén Santa Cruz  
Diana Ortega  
Economistas

**Septiembre 2021**

[observatoriosociallacaixa.org](http://observatoriosociallacaixa.org)

**ElObservatorioSocial**

---

## Créditos

---

**El Observatorio Social de la Fundación "la Caixa"**

**Fundación "la Caixa", 2021  
Plaza de Weyler, 3  
07001 Palma**

Diseño gráfico y maquetación:  
César Jara

La Fundación "la Caixa" no se identifica necesariamente con la opinión de los autores de esta publicación.

## Sumario

---

<b>03</b>	La brecha de género se reduce significativamente, pero queda mucho camino por recorrer
<b>06</b>	Brecha de género: desigualdad y vulnerabilidad económica
<b>11</b>	Una fractura en la vida personal y familiar. La economía del cuidado
<b>14</b>	Mujer: protagonismo y poder
<b>17</b>	Mirando al futuro: desigualdad tecnológica. El papel de la educación y el cambio climático
<b>20</b>	La brecha de género a debate: una mirada al feminismo
<b>22</b>	Propuestas de futuro. Conclusiones

---

Este número forma parte de la colección «Brechas sociales», integrada por las siguientes publicaciones:

- **Una introducción**
- **Brecha entre ricos y pobres**
- **Brecha entre mujeres y hombres**
- **Brecha entre jóvenes y mayores**
- **Brecha entre el mundo rural y el mundo urbano**
- **Brecha entre el turbocapitalismo y el retrocapitalismo**
- **Brecha entre analógicos y digitales**

# 1

## La brecha de género se reduce significativamente, pero queda mucho camino por recorrer

### Puntos clave

- 1 Las multitudinarias movilizaciones que demandan la igualdad real entre mujeres y hombres son el mejor y más fiel reflejo de la fractura de género que se manifiesta en todo el mundo. España, a pesar de los avances experimentados en las últimas décadas, todavía está lejos de alcanzar la igualdad de género de forma real y efectiva; persiste una profunda fractura que urge analizar para aspirar al país justo e igualitario que tanto reclama la sociedad civil española. En este sentido, una oleada feminista sacude el mundo, cada vez con mayor fuerza: el «feminismo 4.0» (según el concepto acuñado por Nuria Varela en su libro *Feminismo 4.0. La cuarta ola*). Este feminismo se plantea importantes retos, como el de acabar con el coste de oportunidad, en términos económicos y de talento, encontrar un nuevo espacio de convivencia y lograr que la sociedad avance hacia una nueva realidad igualitaria.
- 2 Los principales organismos internacionales reconocen el progreso que, en igualdad de género, se ha experimentado en España en los últimos años, sin dejar de destacar los aspectos que es necesario mejorar. Tras la pandemia, en el año 2021, hemos pasado de estar en la 8ª posición mundial a ocupar la 14ª (la 9ª si el ámbito de análisis lo reducimos a Europa Occidental y América del Norte, cuando en la pre-pandemia ocupábamos la 6ª) de los 156 países incluidos en el Global Gender Gap Report en 2021. El estudio, que analiza desde el año 2006 los desequilibrios de género existentes en 153 países de todo el mundo, ha sido liderado por Islandia desde hace más de diez años. En este informe se destaca la necesidad de introducir mejoras en los ámbitos de la educación, la igualdad salarial y de ingresos, la presencia de las mujeres en puestos directivos, la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, el reconocimiento de la economía del cuidado y el resto de las actividades no remuneradas.
- 3 Una de las fracturas más notorias en este ámbito se manifiesta en el mercado laboral, en el que destacan las elevadas tasas de desempleo entre las mujeres y los índices de precariedad laboral en esta población, así como una brecha salarial que alcanza el 22%. Igual de notorio es el denominado «techo de cristal»: las mujeres apenas ocupan entre el 12% y el 18% de los puestos directivos empresariales. Pero en marzo de 2021 se dio a conocer que las empresas del IBEX 35 alcanzaron en 2020 un 31,17% de presencia media de mujeres en sus consejos de administración, superando en su conjunto la recomendación del 30% marcada para ese año por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), el supervisor bursátil español.
- 4 Es igual de manifiesta la fractura vinculada a la conciliación, la maternidad y la llamada «economía del cuidado». La conciliación entre la vida personal, laboral y familiar es un problema que suele representar un freno para la carrera profesional de las mujeres. Esta brecha aumenta con el paso de los años y la maternidad la alienta: entre la población femenina de los 25 a los 29 años, sin descendientes, la brecha de género se sitúa en su

índice más bajo (14,1%), mientras que en una etapa posterior, en el caso de que esta población tenga hijos, este índice asciende al 17,5%. En España, según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, coincidiendo con el fuerte impacto socio-económico provocado por la covid-19, en el año 2020, el número de mujeres que solicitaron excedencias para el cuidado de los hijos disminuyó, pasando del 93% al 87,17% del total de las excedencias concedidas ese año. Esta reducción podría ser una de las consecuencias de la fuerte crisis económica que siguió a la crisis sanitaria en nuestro país. Las mujeres, además, dedican el doble de tiempo que los hombres a actividades no remuneradas, lo que supone el 67% de la producción no remunerada en España. Si la dedicación no profesional del cuidado se formalizara equivaldría a más de 977.000 empleos anuales a jornada completa, con un potencial económico de 7.812 millones de euros al año, según el estudio «*Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*» de la plataforma ClosinGap, encabezada por Merck, una de las grandes corporaciones que impulsa esta plataforma.

- 
- 5 La brecha de género culmina con mayores tasas de pobreza y vulnerabilidad económica femeninas, especialmente entre colectivos como los de mujeres jóvenes, inmigrantes y familias monoparentales. Se suma a ello, además, el insuficiente e ineficiente gasto público social orientado a la familia y a la infancia, como señala el Fondo Monetario Internacional (FMI) para España.
  - 6 Con vistas al futuro, son preocupantes las actuales dinámicas de feminización y masculinización de determinadas profesiones, así como las brechas de género en educación y entre los graduados en nuevas tecnologías y carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Así, por ejemplo, en el ámbito de la inteligencia artificial, a escala internacional, apenas el 22% de los profesionales son mujeres. Atendiendo a otro gran reto, el cambio climático, la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), en su estudio [Gender-based violence and environment linkages](#), advierte que las mujeres y niñas son quienes, potencialmente, sufrirán más los efectos negativos de la emergencia climática.

- 
- 7 Superar la brecha entre mujeres y hombres es una cuestión de justicia social, dignidad de las personas y calidad democrática. Pero, además, es clave para el bienestar social y el desarrollo social y económico del país, dado que permite aprovechar el 100% de su potencial y talento. ¿Se está dispuesto a desaprovechar la mitad del talento de la población? Resulta evidente que este potencial no debería desaprovecharse; por ello, en el presente informe se incluyen distintas propuestas de futuro, extraídas de un debate con expertas en la materia, para aportar soluciones que ayuden a superar esta brecha.

---

## Cifras clave

---

**22%**

La brecha salarial entre mujeres y hombres, en España, es del 22%.

**87%**

El 87% de las excedencias para el cuidado de los hijos las solicitan mujeres.

**2,5**

Las mujeres destinan 2,5 horas más al día al hogar y a la familia que los hombres.

**35%**

La pensión media contributiva de los hombres es un 35% mayor que la percibida por las mujeres.

**4%**

Tan solo el 4% de los padres se acogen a una reducción de jornada u optan por un empleo a tiempo parcial al reincorporarse a sus puestos de trabajo.

**50**

A partir de los 50 años, la brecha salarial entre hombres y mujeres alcanza su valor más alto.

**88%**

El 88% de la población ocupada en el sector servicios son mujeres.

**67%**

El 67% de la producción no remunerada en España recae en las mujeres.

**-10**

La tasa de empleo de las mujeres es inferior en más de 10 puntos porcentuales a la de los hombres.

**30%**

Solo el 30% de los profesionales en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son mujeres.

**60%**

Las mujeres concentran el 60% del aumento del paro tras la pandemia, según los datos de la Encuesta de Población Activa de 2020 y el primer trimestre de 2021.

---

# 2

## Brecha de género: desigualdad y vulnerabilidad económica

---

La brecha de género es especialmente notoria en el ámbito laboral, caracterizado por una combinación de distintos factores que afectan negativamente a las mujeres en relación con los hombres: mayor desempleo, salarios más bajos, mayor temporalidad y precariedad en el empleo, menor visibilidad y escasa presencia en puestos directivos y de poder, entre otros. A lo largo del informe se explica por qué las mujeres han sido las principales damnificadas tras la crisis sanitaria de la covid-19, que ha generado un fuerte impacto económico y laboral en la sociedad, agravando con ello las brechas de género y las desigualdades entre mujeres y hombres.

Por un lado, según los datos de la Encuesta de población activa (EPA) a cierre de 2020, el desempleo femenino (18,3%) es superior al masculino (14,2%). Además, desde agosto de 2020, España es líder europeo en desempleo femenino porque las mujeres han sido las más afectadas por la destrucción de empleo provocada por la crisis de la covid-19 y también porque Grecia, que lideraba el *ranking* de desempleo femenino, dejó de publicar datos actualizados. Destaca, en este sentido, la situación que padecen las mujeres al frente de las familias monoparentales (según datos del informe *#Monomarentalidad y empleo* de la Fundación Adecco, un 82% de los llamados hogares monoparentales están encabezados por mujeres). El estudio advierte que el 46,4% de las madres con un hijo a cargo están en paro, mientras que este porcentaje asciende al 75% en el caso de madres solas con tres hijos. Cabe señalar que durante el año 2021 se han reforzado las prestaciones y ayudas disponibles por nacimiento de hijos con el fin de facilitar la crianza y el cuidado del menor. Por otro lado, en todos los tramos de edad existe una brecha de género en relación con el empleo desfavorable para la mujer: de los 19,9 millones de población ocupada que hay en España, tan solo 9,1 millones son mujeres, lo que supone un diferencial de ocupación superior a 11 puntos porcentuales.

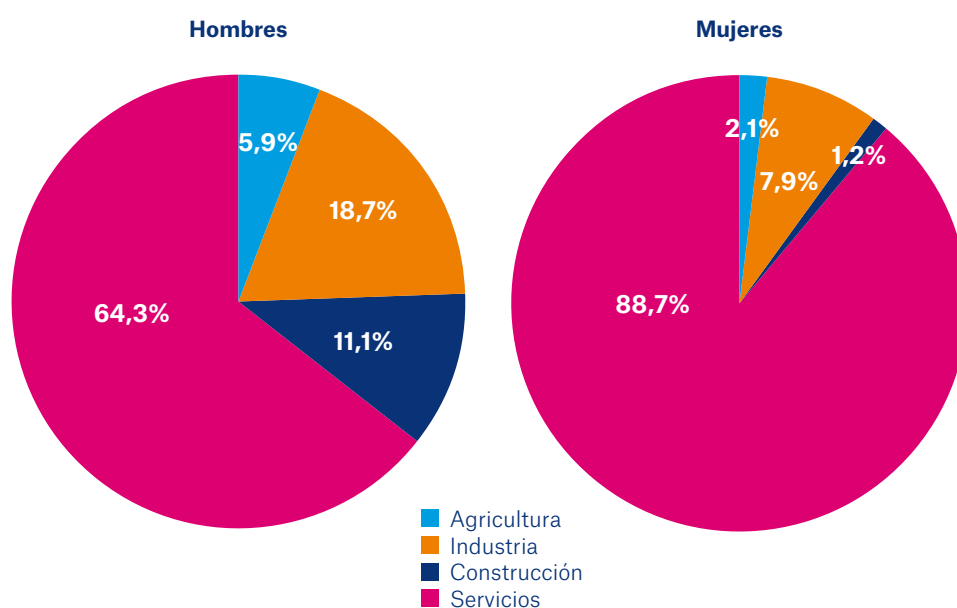
---

Superar la brecha entre mujeres y hombres es una cuestión de justicia social, dignidad de las personas y calidad democrática

---

Asimismo, la precariedad laboral en España afecta en mayor medida a las mujeres. En primer lugar, la población femenina ocupa, principalmente, los puestos de trabajo pertenecientes a los sectores peor valorados y retribuidos, y con mayores índices de precariedad. Esto se debe, fundamentalmente, a la terciarización del empleo femenino: el 88% de las personas ocupadas en el sector servicios son mujeres. En segundo lugar, las actividades no remuneradas, como las tareas domésticas, el cuidado de menores y de personas dependientes, etc., son asumidas en su mayor parte por mujeres, de modo que estas pueden no optar al empleo o, si lo hacen, pueden verse obligadas a interrumpir, involuntariamente, su jornada laboral y su proyección profesional. Así, la tasa de empleo a tiempo parcial en el año 2020, según el INE, afectaba al 22,8% de las mujeres, muy por encima de la media masculina: 7%. Otro dato a tener en cuenta es que más del 25% de los contratos formalizados por mujeres son temporales. De este modo, la «precariedad extrema», entendida como la precariedad conjunta de temporalidad y parcialidad, afecta al 9% de las mujeres, mientras que en el caso de los hombres solo son el 4%, según datos de la UGT.

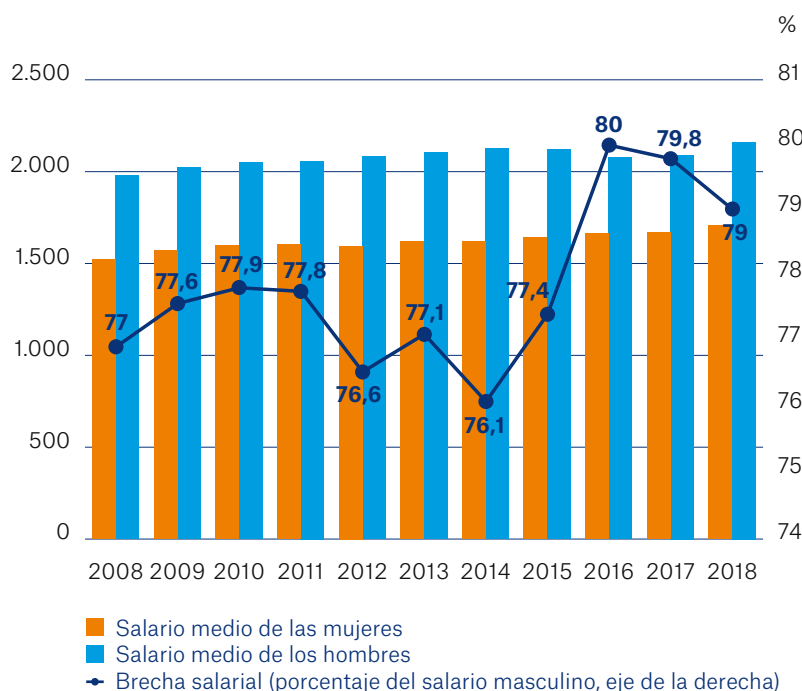
Gráfico 1. **Distribución de la ocupación por sectores y sexo (%)**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

La brecha salarial por cuestiones de género es otra de las grandes señales de esta fractura. Conviene aclarar que, en el marco de este informe, se entiende por brecha salarial de género el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres entre el salario de los hombres. Las diferentes metodologías de cálculo de brecha salarial la sitúan entre el 22%, como estima la UGT, y el 15,1%, según el INE y Eurostat. Estos datos superan la media europea y, a este respecto, España ocupa el decimosexto lugar de la clasificación en cuanto a brecha salarial por género. Además, las mujeres están sobrerrepresentadas en los niveles salariales más bajos: el 30% de las asalariadas femeninas se sitúan entre el 20% de los trabajadores que menos cobran, mientras que este porcentaje se reduce al 11,5% en el caso de los asalariados masculinos.

Gráfico 2. **Evolución de la brecha salarial (2008-2018)**



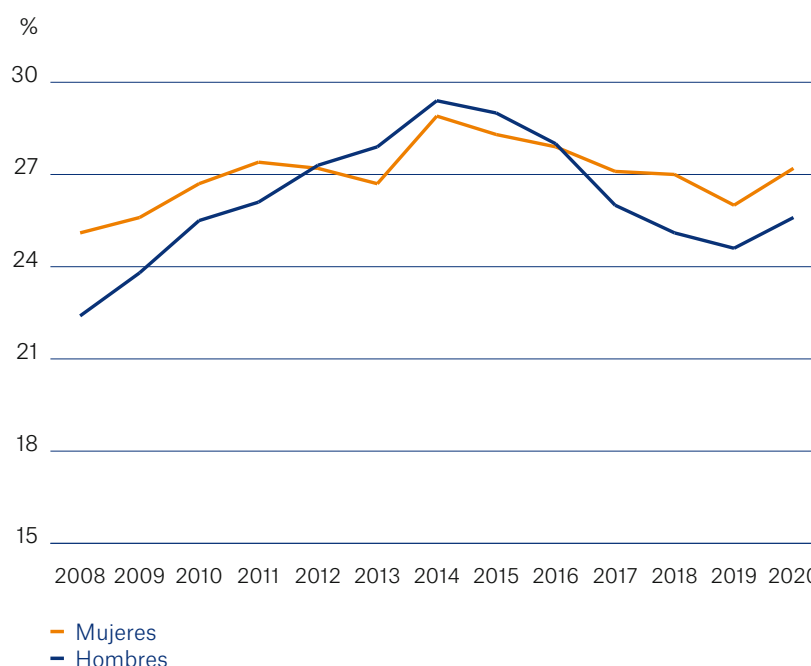
Fuente: INE.

Esta situación es, junto con otros factores, la causa y la explicación de los mayores niveles de vulnerabilidad económica que padecen las mujeres. Tanto el colectivo femenino como los colectivos de los jóvenes, los migrantes y los trabajadores de edades avanzadas con un nivel bajo de estudios son los grandes perdedores de la crisis económica, y los que más han sufrido las consecuencias derivadas de esta en la última década, tal y como señala el octavo informe FOESSA sobre exclusión y desarrollo social en España, del año 2019.

En relación con la renta media, las mujeres perciben menos ingresos, por lo que están sobrerrepresentadas en los estratos más pobres de la población: mientras que el 31,2% de las mujeres se sitúan en el grupo de rentas más bajas (el 30% del total de las rentas), apenas el 28,6% de los hombres se encuentran en este grupo. Si se atiende a la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social femenina (según el indicador AROPE del INE), se advierte que esta tasa se sitúa en el 27%, casi dos puntos porcentuales más que la masculina (25,1%). Además, en el caso de las mujeres jóvenes, la tasa asciende hasta un 37,2%. En suma, el 22,2% de mujeres viven bajo el umbral de la pobreza, frente al 20,9% de los hombres; el 5,5% de las mujeres sufren carencia material, frente al 5,3% de los hombres; y el 11,2% de las mujeres, frente al 10,1% de hombres, viven en hogares con baja intensidad laboral.



Gráfico 3. **Evolución de la tasa de riesgo de pobreza por sexo (2008-2020)**

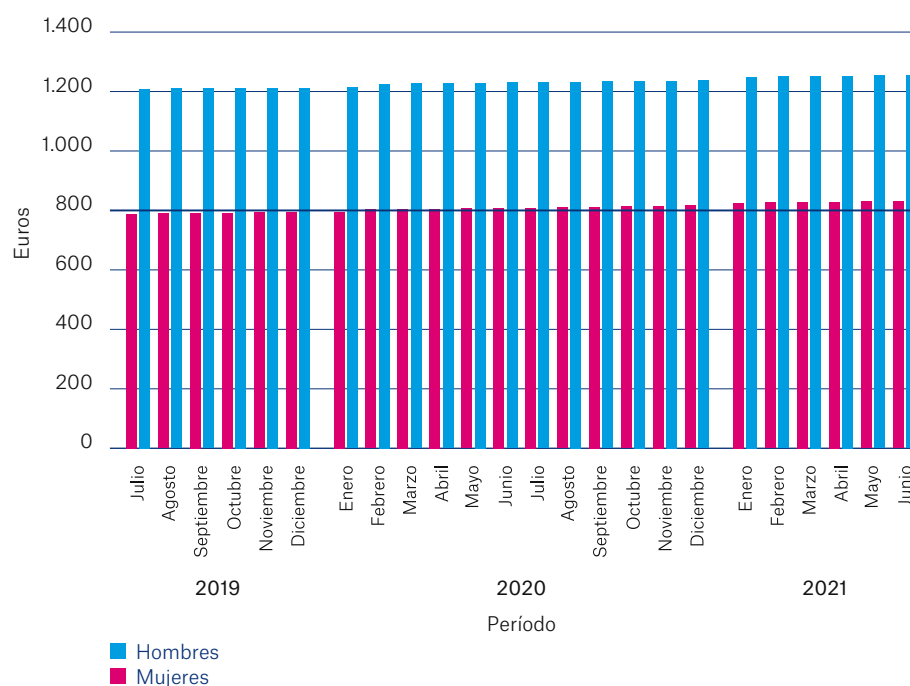


Fuente: INE.

Una de las evidencias más significativas de la mayor vulnerabilidad económica de las mujeres es su menor grado de protección social. El hecho de que el modelo actual de protección social esté muy vinculado al ámbito contributivo conlleva que la cobertura femenina por parte del sistema sea menor. Si tenemos en cuenta que la brecha de género en el ámbito de las pensiones hace referencia a la diferencia existente en el importe medio de pensión que reciben hombres y mujeres, en el caso de las de jubilación, la pensión media de los hombres es más de un 30% superior a la de las mujeres, según reflejaba recientemente el Instituto BBVA de Pensiones. Y si incluimos todos los tipos de pensiones, en febrero de 2021, la pensión media del sistema en el caso de los hombres fue de 1.250,87 euros mensuales, mientras que la pensión media de las mujeres ascendió a 826,41 euros. Además, el 82,17% de quienes se encuentran en el tramo de pensiones medias comprendidas entre los 150 y los 450 euros son mujeres. En relación con las pensiones de viudedad, más del 90% corresponden a mujeres, y aunque la pensión media de jubilación es de 1.182 euros mensuales, la de viudedad se queda en 736,6 euros.

Según el informe de Luisa Fuster «Las pensiones de viudedad en España» publicado por FEDEA en enero de 2021, en los últimos 40 años la participación laboral de la mujer ha aumentado del 30% al 70%; sin embargo, en este momento, si no existiera la pensión de viudedad, el 50% de las mujeres no cobrarían una pensión contributiva y la brecha de género de las pensiones sería del 60%, en lugar del 30% actual. Hay que señalar que la pensión de viudedad evita situaciones de pobreza a mujeres que no cotizaron en el pasado. Por otro lado, la mayor parte de las pensiones no contributivas corresponden a mujeres (65,41%), cuya pensión media se sitúa en 383 euros; en el supuesto de invalidez, esta es de 422 euros.

Gráfico 4. Comparación entre las pensiones medias de hombres y mujeres



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Una de las evidencias más significativas de la mayor vulnerabilidad económica de las mujeres es su menor grado de protección social

En el último informe del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (mayo de 2021) se especificaba que el 54% de los beneficiarios de las coberturas ofrecidas habían sido mujeres y el 46% hombres. Esta mayoría de mujeres es más significativa en el ámbito asistencial, llegando a superar el 68% en subsidio agrario. Lo anterior refleja un cambio en la tendencia en la cobertura de las prestaciones proporcionadas por las instituciones, tras la crisis sanitaria provocada por la covid-19. En este contexto, cabe mencionar el importante papel que representa el gasto social, que en España es de tan solo el 16,6% del PIB, por debajo de la media de la eurozona (19,8%); y el gasto social destinado a familia e infancia apenas representa el 0,7% del PIB. De hecho, el informe *Effectiveness and Equity in Social Spending. The Case of Spain*, publicado por el FMI en enero del 2020, destaca la necesidad de reordenar el gasto social, ya que no pondera adecuadamente algunos factores como los hogares monoparentales o el número de hijos.

---

# 3

## Una fractura en la vida personal y familiar. La economía del cuidado

---

La brecha de género se manifiesta claramente en distintos aspectos de la vida personal o familiar. Especialmente en materia de conciliación personal, familiar y laboral, así como en el ámbito de la denominada «economía del cuidado», debido a que las mujeres asumen mayoritariamente las tareas del hogar y de la atención a las personas dependientes o del conjunto de la familia, a menudo sin reconocimiento ni contraprestación económica. Según datos del [Observatorio Social de "la Caixa"](#), las mujeres asumen un 39% de toda la producción de mercado en España y, en cambio, se encargan del 67% de la producción no remunerada.

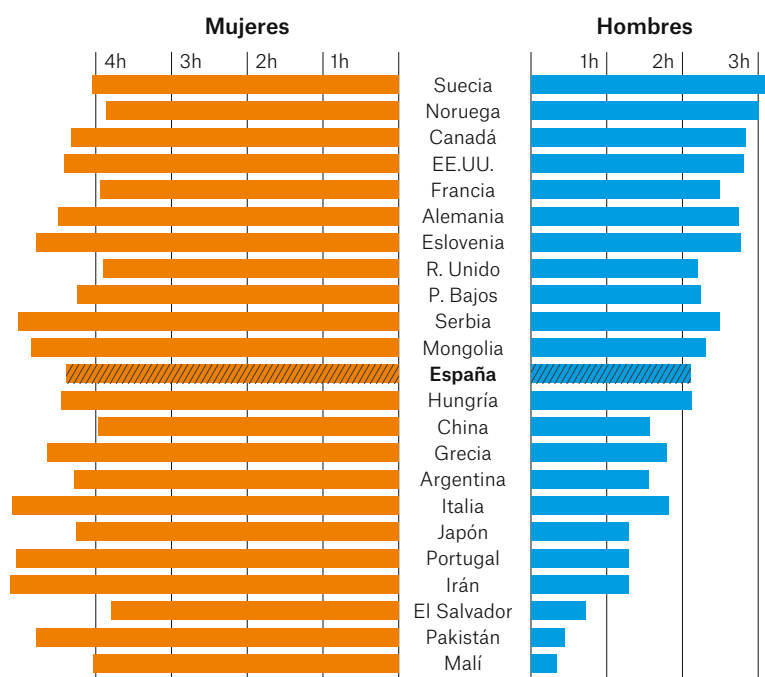
---

Las mujeres asumen  
mayoritariamente las tareas  
del hogar y de la atención a las  
personas dependientes  
o del conjunto de la familia

---

Al analizar con detalle el reparto del tiempo por género, se observa que el hecho de que las mujeres dediquen casi el doble de horas semanales a actividades no remuneradas no está relacionado con las horas dedicadas al empleo principal. Las mujeres suman a su horario laboral estas horas de trabajo no remunerado, de modo que trabajan efectivamente, de media, 63 horas y 36 minutos a la semana, frente a las 56 horas y 36 minutos de los hombres, según datos publicados por el INE.

Gráfico 5. **Tiempo destinado al trabajo por cuidados y del hogar en cada país**



Fuente: informe El trabajo de los cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

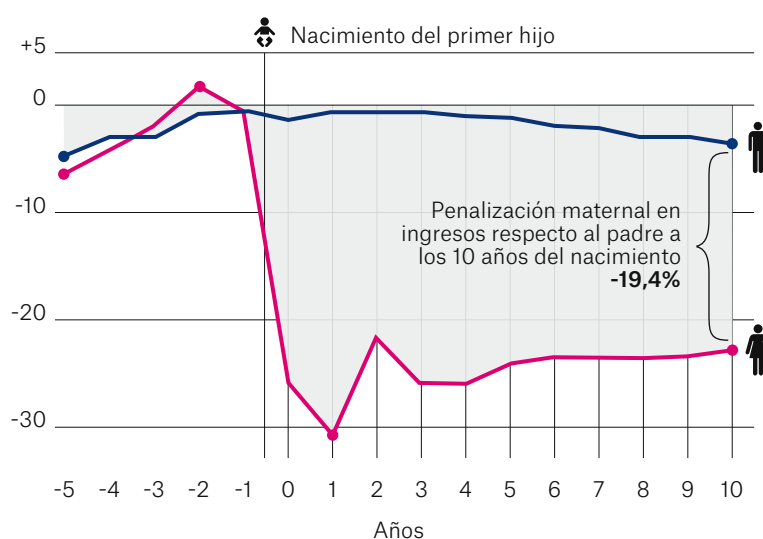
Según datos de ClosinGap, las mujeres dedican, en España, dos horas más al día al hogar y a la familia que los hombres. En conjunto, la población femenina destina más del doble de horas a estas actividades no remuneradas, concretamente 87 millones de horas al día, frente a los 37,5 millones de horas diarias dedicadas por la población masculina. Además, según recogía el barómetro del CIS de mayo del 2017, únicamente dos de cada diez hombres comparten en igualdad estas tareas con sus parejas.

Cabe señalar, por otra parte, que más del 95% de quienes optan por trabajar voluntariamente a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de las personas dependientes son mujeres. Respecto a la situación de inactividad, un 91,7% de las mujeres deciden no incorporarse al mercado laboral por «responsabilidades familiares o razones personales», mientras que este porcentaje es de tan solo el 8,03% en el caso de los hombres.

En este punto, la maternidad es un factor clave. Sus implicaciones, en primera instancia, están relacionadas con la mayor dedicación al trabajo no remunerado que prestan las mujeres y, en segunda instancia, a la consecuente interrupción involuntaria de sus carreras profesionales. Numerosas investigaciones coinciden en señalar el vínculo existente entre la maternidad y la brecha salarial, así como con otras realidades, como el citado techo de cristal. En el artículo «La brecha salarial en España se amplía tras la maternidad (y ahí se queda)», publicado en el blog *Nada es Gratis*, García Hombrados y González Luna exponen «cómo los

ingresos de los padres se mantienen en la misma tendencia tras el primer hijo, mientras que los de las mujeres sufren una fuerte caída los dos primeros años, de la que no se recuperan durante el período estudiado. Al cabo de cinco años, la brecha de género que se abre con respecto al año de partida es del 17%». En un informe sobre este mismo ámbito, del Banco de España, se señala una brecha que asciende hasta el 23% al cabo de cinco años. Asimismo, como se observa en el gráfico 6, elaborado a partir de una investigación de Kleven, Landais y Søggaard (2017) para Dinamarca –y que contó con una gran repercusión en distintos medios de comunicación–, el hecho de tener hijos está relacionado con una mayor brecha salarial.

Gráfico 6. **Variación de ingresos tras el nacimiento del primer hijo respecto al supuesto alternativo de no tener hijos (%). Dinamarca (1980-2013)**



Fuente: *El País*, a partir de la investigación de Kleven, Landais y Søggaard (2017) para Dinamarca.

Sin embargo, esto no es una opción voluntaria, pues la conciliación es un problema que, en numerosos casos, constituye un freno para la carrera laboral de las mujeres y no así para la de los hombres. En España, según la UGT, el 87% de las excedencias destinadas al cuidado de los hijos las solicitan mujeres, quienes, además, dedican el doble del tiempo que los hombres a las tareas domésticas y al cuidado de familiares y niños. Las mujeres trabajan de promedio, a lo largo de su trayectoria laboral, 1,1 horas diarias más que los hombres. Según datos publicados por el anterior Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) correspondientes al primer semestre del 2017, el 98% de las mujeres que disfrutaron del permiso de maternidad no lo compartieron con el otro progenitor, y, por este motivo, el actual Gobierno equiparaba a comienzos de 2021 los permisos por nacimiento para madres y padres. De esta manera, ambos progenitores podrán disponer de hasta 16 semanas intransferibles para los cuidados tras el nacimiento o la adopción.

---

# 4

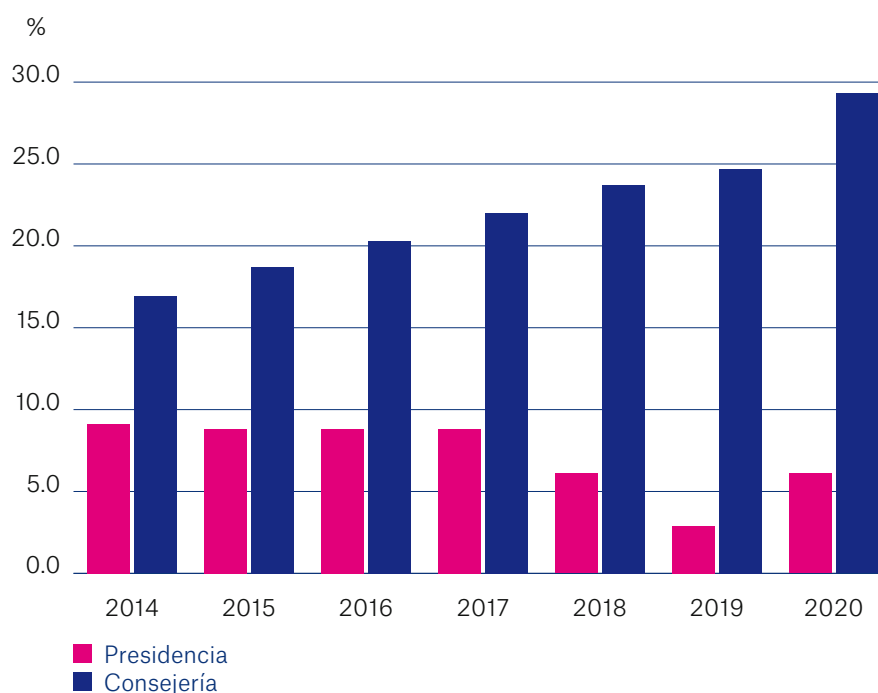
## Mujer: protagonismo y poder

---

En el ámbito privado o empresarial, diferentes índices o indicadores, como el Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) o los últimos datos publicados por la asociación European Women on Boards (EWOB) y por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), reflejan el amplio margen de mejora en cuanto a visibilidad y liderazgo de la mujer en los órganos y consejos de dirección. Por ejemplo, tan solo 30 de las 600 compañías cotizadas más grandes de Europa cumplen con los criterios de paridad, ya que en sus consejos de administración apenas hay un 33% de representación femenina, de promedio.

Concretamente en España, en relación con los datos proporcionados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 en 2020 era del 31,17%, superando en su conjunto, por primera vez, la recomendación del 30% marcada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Aun así, el supervisor bursátil español no se conforma con ello y aconseja elevar al 40% la presencia de mujeres en los consejos, antes de 2023. Aunque esta subida es casi doce puntos superior a la obtenida en el año 2013, resulta insuficiente. Otro hecho que debemos considerar es que únicamente el 4% de las consejeras del IBEX 35 son ejecutivas, lo que se traduce en una clara señal de falta de empoderamiento femenino y de toma de decisión efectiva y real de las mujeres. Al analizar individualmente a las empresas que componen el IBEX 35, se observa que solo 21 de las 35 cumplen con la recomendación (en 2019 eran 16 y en 2018, 12), siendo Red Eléctrica la única con igual número de mujeres que de hombres.

Gráfico 7. **Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35**



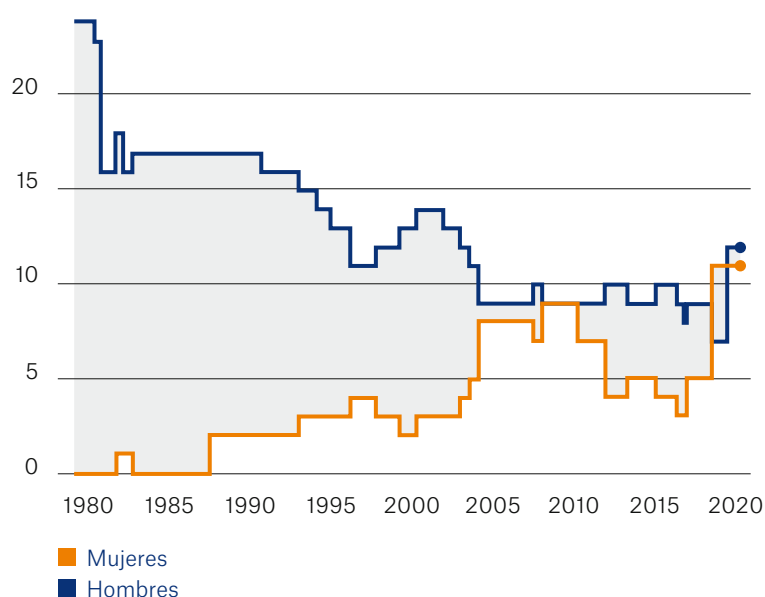
Nota: Los datos corresponden al segundo semestre de cada año  
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Esta dinámica se reproduce si se acota el tamaño de la empresa y se estudian los datos del último informe del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) sobre emprendimiento femenino, que muestra cómo el número de mujeres emprendedoras ha ido aumentando progresivamente en España. En la actualidad, más de 650.000 mujeres de entre 25 y 34 años lideran iniciativas empresariales, pero estas cifras siguen siendo muy inferiores a los valores medios de la eurozona. Según el Informe Global Entrepreneurship Monitor España 2019-2020, el 48,4% de los emprendedores son mujeres, frente al 51,6% de hombres. En el GEM 2020-2021 queda patente que la crisis de la covid-19 ha provocado un fuerte parón en la actividad emprendedora. Así, la Tasa de Actividad Emprendedora Total (TEA) se sitúa en el 5,2%, con una caída de un punto porcentual interanual. En el sector del emprendimiento digital y tecnológico, apenas un 17% de las empresas emergentes tecnológicas han sido fundadas por mujeres. Estas se enfrentan a mayores obstáculos que la población masculina en su actividad de emprendimiento, como el menor apoyo económico, la falta de visibilidad, problemas culturales, escasos referentes femeninos, etcétera.

En el ámbito político, se observa una presencia progresivamente más equilibrada entre ambos sexos. El ejecutivo de coalición que se constituyó en el 2019, por ejemplo, lo formaban 11 mujeres y 12 hombres, contando presidente del Gobierno, lo que supone un reparto equilibrado en el que las mujeres representan un 48% del total. Tras la reciente reforma del equipo de Gobierno, este ha pasado a estar conformado por un 63,6% de mujeres, 14 ministras y 8 ministros, superando así al resto de los países europeos y convirtiéndose, por tanto, en ejemplo de ejecutivos paritarios.

## Gráfico 8. Evolución de la distribución de las responsabilidades políticas en España

El gráfico refleja el acceso de la mujer al equipo de Gobierno en el Estado español.



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Ahora bien, hay algunas responsabilidades tradicionalmente masculinizadas, como las carteras de Justicia, Defensa e Industria, a pesar de que, actualmente, las tres están lideradas por mujeres. Mención aparte merece el Ministerio de Interior, que nunca ha sido ocupado por una mujer. Pero, si se amplía el espectro, se constata que, a pesar de que la presencia femenina en el Congreso y el Senado venía mejorando, el ascenso de la ultraderecha ha provocado que España ya no disfrute del Congreso más paritario de Europa y quinto del mundo, según datos de ONU Mujeres. Por último, cabe destacar que el interés que las mujeres declaran tener por la política es un 16% menor que el manifestado por los hombres.

---

Queda mucho por avanzar en materia de representación femenina en los órganos de dirección públicos y privados

---

Así, aun teniendo presente que queda mucho por avanzar en materia de representación femenina en los órganos de dirección públicos y privados, no se pueden obviar los esfuerzos llevados a cabo hasta el momento y los hitos logrados en materia de paridad en España.



---

# 5

## Mirando al futuro: desigualdad tecnológica. El papel de la educación y el cambio climático

---

Las sociedades están inmersas en una cuarta revolución industrial en la que lo digital inunda la cotidianidad. Esta situación, a la vez que abre nuevas oportunidades, supone importantes desafíos que podrían incidir con mayor intensidad en los sectores más vulnerables de la población española. El punto de partida es diferente para hombres y mujeres, pues, a modo de ejemplo, actualmente, solo el 30% de los profesionales en el ámbito de las TIC son mujeres, mientras que la demanda laboral de estos profesionales crece imparablemente: a un 3% interanual.

Es necesaria la incorporación de las mujeres al sector tecnológico y digital. Para ello, se debe incidir en uno de los factores más importantes que se encuentran en el origen de esta brecha: la educación. Mientras que las mujeres disponen de un mayor nivel de estudios de media que los hombres, están muy infrarrepresentadas en carreras de las áreas STEM. Si no se revierte esta tendencia, se preveía un déficit de 3 millones de profesionales con conocimientos en TIC o STEM en 2020, según el *Libro blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, publicado por la Secretaría de Estado para el Avance Digital en marzo del 2019. Esta fractura se amplía en la formación profesional básica, donde los ciclos formativos de informática y comunicaciones son la opción elegida por el 17,8% de mujeres que acceden a este nivel de aprendizaje, y lo mismo ocurre en los ciclos de grado medio y superior, donde apenas uno de cada diez alumnos son mujeres.

---

Es necesaria la incorporación  
de las mujeres al sector  
tecnológico y digital

---

En este sentido, uno de los datos extraídos del informe PISA resulta especialmente desalentador: la falta de confianza que manifiestan las niñas españolas de cara a emprender carreras científicas y tecnológicas. El informe se refiere a este fenómeno como «autoeficacia en ciencias»; este factor conlleva que haya menos mujeres que quieran dedicarse al ámbito de las TIC.

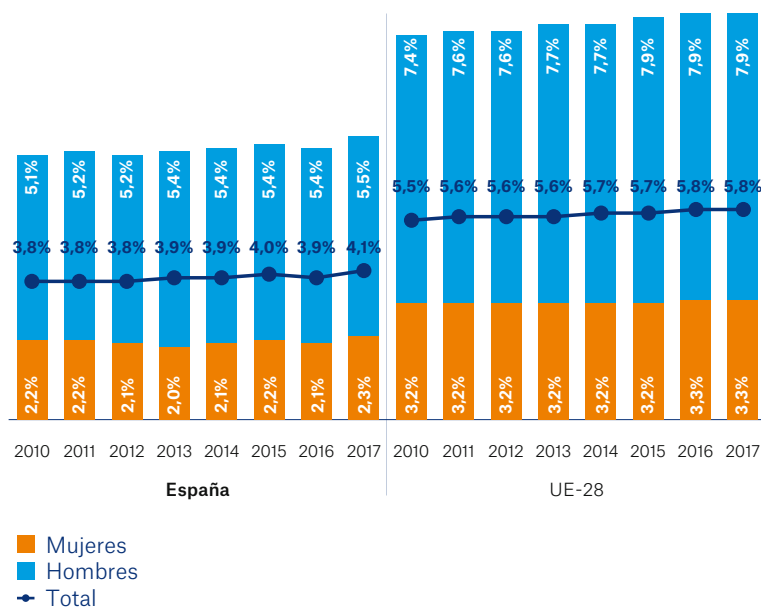
Gráfico 9. **Porcentaje de hombres y mujeres según sector laboral, datos para España**



Fuente: Foro Económico Mundial.

El estudio *Científicas en cifras*, elaborado por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) y publicado por el anterior Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades en el 2017 permite observar cómo la evolución de la participación laboral de la mujer en la industria de los sectores de alta y media-alta tecnología no es tan positiva. Si se quiere continuar avanzando, se debe incidir en uno de los factores más importantes que se encuentran en el origen de la brecha, como se ha indicado anteriormente: la educación.

Gráfico 10. **Evolución de la distribución de la población ocupada en los sectores de alta y media-alta tecnología, por sexo**



Fuente: Foro Económico Mundial.

Junto con la revolución tecnológica, el otro gran reto global es la emergencia climática. Resulta crucial, en este sentido, la introducción de una perspectiva de género tanto en su análisis como en las políticas impulsadas para combatirla. Las mujeres tienen una menor huella de carbono que los hombres, pero son las mujeres y las niñas quienes más sufren los principales impactos de esta emergencia, por el propio rol de la mujer en la sociedad y por su situación de mayor vulnerabilidad. La población femenina es la más perjudicada por las temperaturas extremas, los desastres naturales o las migraciones climáticas, así como por la pobreza energética. Ante esta situación, un total de 45 países se han comprometido a erigir la igualdad de género y el empoderamiento femenino como pilar clave en la lucha contra la emergencia climática. Así, en la última Cumbre del Clima COP25, celebrada en Madrid en el 2019, se acordó crear un nuevo Plan de Acción de Género que permitiera garantizar esta igualdad.

---

# 6

## La brecha de género a debate: una mirada al feminismo

---

Una oleada feminista recorre el mundo. Las multitudinarias manifestaciones del 8M o el movimiento #MeToo evidencian que se afronta un momento clave para el feminismo, cuyo potencial transformador es enorme. El feminismo es una de las principales herramientas de cambio del siglo XXI; un «tsunami morado» con un lema claro y compartido: conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Actualmente hay quienes hablan de un posfeminismo, al suponer una mayor integración y cercanía social gracias a las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y plataformas; es lo que se podría denominar un «movimiento feminista interconectado y globalizado». Esta realidad es la que Nuria Varela recoge en su libro *Feminismo 4.0. La cuarta ola*.

Este feminismo 4.0 se plantea importantes retos, como responder a la cuestión de cuál es el coste de oportunidad, en términos económicos y de pérdida de talento, de la brecha de género. El Foro Económico Mundial estima que el PIB mundial podría aumentar en 5,3 billones de dólares para el 2025 si la participación económica femenina mejorara un 25%. Por su parte, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) constata que una mayor igualdad de género podría suponer un aumento en la contratación de entre 0,5 y 0,8 puntos porcentuales en el 2030 y de hasta 2,1-3,5 puntos porcentuales en el 2050.

---

Una igualdad entre hombres y mujeres no es solo un derecho fundamental, sino que también se considera la base para sostener la sociedad del bienestar

---

Otro de los retos que tiene ante sí el feminismo es el papel del hombre. Superar la brecha de género supone acabar con el patriarcado, es decir, con una sociedad en la que la figura y el poder del hombre predominan sobre los de la mujer. Una tarea compleja si se tiene en cuenta lo que Celia Amorós define como «pactos patriarcales metaestables», que suponen la transformación continua del patriarcado para adaptarse a las distintas etapas y perpetuar su papel dominante, o la «socialización de género», que representa la transmisión los distintos estereotipos, culturas o valores de género y que hace que a las mujeres se las asocie con determinados papeles en la sociedad. Los hombres deben ser partícipes

directos en la búsqueda de la igualdad efectiva para encontrar su nuevo espacio. De forma paralela, la sociedad debe ser capaz de adaptarse a una nueva realidad igualitaria, mediante la feminización de la propia sociedad en su conjunto.

La brecha de género no es un problema de ideología o de personalidad; ni siquiera es una cuestión biológica. Procede de una fractura social, con distintas implicaciones, que se podría considerar uno de los problemas políticos más relevantes hoy en día. De la misma manera que se afirma «lo personal es político», el movimiento feminista pretende trasladar los problemas o las necesidades existentes a la escena pública. Cuando se trata de abordar esta fractura en España, debe asumirse que se plantea un problema público, que es necesario abordar desde todas sus dimensiones, incluida la política. Una igualdad entre hombres y mujeres no es solo un derecho fundamental, sino que también se considera la base para sostener la sociedad del bienestar, igualitaria, justa y libre, capaz de afrontar los retos que tiene ante sí.

Son diversos los análisis y opiniones en relación con estos aspectos, como distintos son los puntos de vista y enfoques que se manifiestan en este sentido, pero no es objeto del presente informe llevar a cabo un riguroso estudio de ellos, sino impulsar un debate para poder llegar a la elaboración de políticas acertadas desde el más profundo conocimiento.

---

# 7

## Propuestas de futuro. Conclusiones

---

Este informe se elaboró antes del estallido de la crisis de la covid-19. No obstante, en julio de 2021, se revisaron y actualizaron los datos en él contenidos con el fin de reflejar una foto veraz en el momento de su publicación. A lo largo del mismo se expone cómo la pandemia del coronavirus ha aumentado la brecha de género en nuestro país, dado que ha amplificado las desigualdades en materia laboral y social que ya existían. Ejemplo de ello es el notable incremento de la tasa de paro femenina: en las las mujeres ha recaído el 60% del ascenso del paro en España.

Asimismo, se evidencia que la naturaleza de esta crisis es diferente de las acaecidas hasta el momento, puesto que los sectores más afectados no son la construcción ni la industria, sino que esta ha afectado al sector servicios, cuya actividad requiere un elevado nivel de interacción social y es el sector con mayor proporción de mujeres.

Tras haber analizado la brecha existente entre las mujeres y los hombres por cuestiones directamente relacionadas con el género, y después de haber abarcado distintos espacios o esferas que se ven afectados por ello, como el ámbito económico, el laboral, el personal, el educativo, etc., este apartado pretende aportar una reflexión acerca de cuáles serían los principales aspectos o puntos que se deberían abordar tanto desde el ámbito público como privado de la sociedad. Para llevar a cabo esta reflexión, se invitó a un conjunto de expertas a participar en un debate y a proponer medidas con las que afrontar esta grave brecha e intentar eliminarla. De sus diferentes aportaciones se puede concluir, en primer lugar, que existe un déficit a la hora de incluir la perspectiva de género en las actuales políticas públicas. Además, destacan los estereotipos y roles de género que aún hoy siguen encasillando a las mujeres en el rol de cuidadoras no profesionales, las consecuencias negativas de la maternidad en la vida laboral de las mujeres, así como una sociedad en la que persisten comportamientos y realidades machistas y sexistas en los espacios de la vida económica, política y social. Entre estas reflexiones destaca la necesidad de desarrollar políticas de fomento del empleo, de rentas mínimas para abordar la exclusión de mujeres con cargas familiares, de apoyo a la conciliación o, con carácter urgente, de actuaciones paliativas, que contribuyan, como mínimo, a afrontar graves problemas de pobreza infantil, especialmente en familias monoparentales femeninas.

---

## Existe un déficit a la hora de incluir la perspectiva de género en las actuales políticas públicas

---

En el ámbito empresarial, se pone el foco en el importante papel de los permisos de paternidad y maternidad intransferibles, si bien se requiere seguir avanzando en un cambio cultural completo. A este fin, el papel activo de las empresas y de los hombres resulta fundamental. Se trata de que las empresas avancen progresivamente hacia una nueva realidad igualitaria. En esta realidad que deben afrontar las empresas, las expectativas de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, respecto a su vida familiar y a la asunción de las tareas del cuidado deberán ser cada vez más parecidas. No obstante, esto exige, además, cambios culturales en las empresas que faciliten el desarrollo de carreras profesionales ascendentes compatibles con las cargas familiares de las personas.

Precisamente, la economía del cuidado es uno de los grandes temas que centraron el debate. Cambiar la situación actual pasa por un cambio cultural que debe producirse desde la infancia, en los hogares, y desde una educación basada en la igualdad. Debe avanzarse también hacia la corresponsabilidad –no solo hacia la conciliación– y la asunción de tareas del cuidado por parte de los hombres.

Respecto a las diferencias de género en la actividad económica, el punto clave de debate fue la garantía de un acceso igualitario al empleo. Para ello, es fundamental actuar desde las etapas más tempranas de la educación para derribar estereotipos y roles de género vinculados a las diferentes ramas formativas y a las capacidades profesionales. Asimismo, se requiere poner en valor, visibilizar y reconocer socialmente las actividades tradicionalmente desarrolladas por mujeres, mediante el incremento de salarios y la mejora de las condiciones laborales.

Se considera crucial el sistema de dependencia, por lo que resulta necesario contar con suficientes recursos presupuestarios, además de garantizar su papel de pilar del estado del bienestar. La reflexión incluye la necesaria profesionalización de las tareas del cuidado.

En cuanto a los aspectos del debate más centrados en el futuro, se considera crucial incluir el enfoque de género en la educación para acabar con estereotipos y lograr que las mujeres sean protagonistas de actividades clave para el futuro cercano, como son las materias STEM y las TIC. Esto implica, por ejemplo, contar con referentes femeninos entre el profesorado de estas ramas de estudio. Para que las mujeres jóvenes puedan competir en igualdad en el mercado laboral del siglo XXI, las compañías del sector tecnológico y digital deben desarrollar prácticas inclusivas, como igualdad en los procesos de contratación, políticas de igualdad, flexibilidad laboral, programas de formación para retener el talento femenino, etcétera.

En definitiva, las administraciones, las empresas y la sociedad, en su conjunto, deben concienciarse de que no es posible asumir la pérdida de la mitad del talento, tan necesario en una transformación como la actual.

Se recogen, a continuación, una serie de propuestas de solución a partir de las reflexiones y opiniones generadas en el marco del debate, sin que esto signifique que resulten de ningún tipo de consenso ni de una opinión uniforme de todas las expertas que participaron en el debate:



---

## Esfera económica y empresarial: el rol de las mujeres

---

- 1** Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los presupuestos generales del Estado.

---

- 2** Garantía de un ingreso mínimo vital, prestación no contributiva de la seguridad social, como última red de protección social.

---

- 3** Ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, plena inclusión de las mujeres en el régimen general de la seguridad social y cumplimiento del Real Decreto-ley 6/2019:
  - Igualdad en la remuneración por sexo.
  - Protección de las trabajadoras en los supuestos de embarazo o ante violencia de género.

---

- 4** Diseño y ejecución de políticas públicas (fomento del empleo, renta mínima, lucha contra situaciones de violencia, vulnerabilidad, etc.) que tengan en cuenta la perspectiva de género de un modo transversal y coordinado entre los servicios de empleo y los servicios sociales.

---

- 5** Implantación de cuotas de género en el reclutamiento y la promoción profesional, así como medidas de acción positiva para paliar los desequilibrios entre mujeres y hombres, con sanciones en caso de incumplimiento.

---

- 6** Implantación de programas de formación para retener el talento femenino en los puestos relacionados con las nuevas tecnologías.

---

- 7** Planteamiento de medidas económicas y fiscales para promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión empresarial, como subvenciones y bonificaciones.

---

- 8** Reactivación y fomento del registro salarial establecido en Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

---

- 9** Fortalecimiento de los recursos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

---

- 10** Incorporación de cláusulas de igualdad en el sistema de contratación pública, de modo que todos los departamentos ministeriales y organismos públicos condicionen la obtención de financiación pública al respeto de la paridad y la igualdad.

---

## Esfera de la economía del cuidado y la conciliación

---

- 1 Ampliación de los servicios públicos vinculados al bienestar y al cuidado de las personas dependientes, como las escuelas infantiles y los centros de mayores, la salud o la educación.
- 2 Permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles.
- 3 Mecanismos de sensibilización, acompañados de sanciones en caso de incumplimiento, como el favorecimiento de horarios flexibles, bolsas de horas, teletrabajo, turnos, etcétera.
- 4 Refuerzo, mediante recursos económicos y humanos, del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, a través de los presupuestos generales del Estado, para acabar con la concepción de la economía del cuidado como trabajo no remunerado.
- 5 Profesionalización de las actividades del cuidado y del rol de las «cuidadoras».

---

## Esfera personal: el papel de la educación en la erradicación de la desigualdad tecnológica

---

- 1 Formación especial para el profesorado en habilidades de igualdad, en los distintos grados y másteres. Revisión de los currículos, contenidos, materiales educativos, etc., desde la perspectiva de género, a fin de eliminar los estereotipos sexistas. Incorporación en mayor medida de las aportaciones de las mujeres a las áreas STEM y fomento de las diferentes aplicaciones de estas disciplinas en la sociedad, entre otros.
- 2 Impulso, apoyo y financiación de la elaboración y la ejecución de programas y planes de igualdad entre mujeres y hombres en la educación, a todas las escalas (de centro educativo, municipal, de comunidad autónoma o estatal).
- 3 Diseño de campañas educativas y de políticas, dirigidas a la educación primaria y secundaria, para desmontar estereotipos y combatir el sexismo y los roles de género en cuanto a las capacidades personales y profesionales. Debe incidirse en áreas especialmente proclives al sexismo, como el lenguaje y las comunicaciones, internet y las redes sociales (para combatir el discurso de odio sexista), los medios, la publicidad y otros productos y servicios de comunicación, el puesto de trabajo, los sectores públicos y, específicamente, el sector de la justicia, las instituciones educativas, la cultura y el deporte, así como la esfera privada.
- 4 Aplicación de nuevos planes de orientación formativa durante la educación secundaria, con la consideración del enfoque de género.
- 5 Implantación de un plan nacional intersectorial y de formación continua del profesorado en STEM, para facilitar el acercamiento de las materias de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas al alumnado. Este plan podría convertirse en una potencial herramienta para la promoción del profesorado.

- 6 Promoción de la docencia femenina en carreras de las áreas STEM para que las estudiantes cuenten con más referentes de su sexo en estos ámbitos.

---

- 7 Elaboración de campañas informativas y de aproximación a las nuevas tecnologías, en el entorno educativo y social o extraescolar (campus, campamentos, maratones, concursos, etc.).

---

- 8 Generación y visibilidad de nuevos referentes durante la infancia.

---

- 9 Apoyo al emprendimiento femenino en las áreas STEM, facilitando, sobre todo, el acceso a la financiación y la formación.

---

- 10 Promoción de la colaboración entre actores privados, públicos y la sociedad civil organizada para el impulso de acciones conjuntas de información y sensibilización (conferencias con mujeres profesionales, visitas a universidades y empresas, así como campañas de comunicación, entre otras).

**Todas estas propuestas deben ir encaminadas a la consecución de una sociedad en la que la igualdad de género sea real y efectiva.**



---

Fundación "la Caixa"