



La desigualdad en conciliación aún supone 95.000 millones de euros, un 6,4% del PIB

- El segundo informe “**Coste de oportunidad de la brecha de género en conciliación**” de la asociación **ClosinGap**, liderado por **Repsol**, cuantifica el impacto económico de la desigualdad de género en conciliación: 6,4% del PIB de 2023, frente a 8,9% que reflejaba el informe publicado en 2019.
- El 65% del coste económico de la brecha en conciliación proviene del **reparto desigual en el cuidado de menores y personas dependientes**.
- El informe pone de relevancia las mejoras conseguidas pero señala un **posible estancamiento entre la generación Z** y llama a reforzar la corresponsabilidad en los cuidados.

La falta de corresponsabilidad en el hogar y en los cuidados familiares sigue teniendo un impacto considerable sobre la economía española. Así lo recoge el **segundo informe de Closing Gap “Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación”**, impulsado por **Repsol** y elaborado por Afi, que estima el coste económico de esta brecha en 95.581 millones de euros anuales, lo que equivale al 6,4% del PIB de 2023, frente al 8,9% del anterior informe, publicado en 2019.

El estudio analiza el reparto del tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres, y concluye que **las mujeres en edad de trabajar dedican 41 millones de horas más al día a estas actividades que los hombres**. Esta sobrecarga no remunerada limita su participación laboral, su desarrollo profesional y su bienestar físico y emocional, e impacta negativamente en la economía al desaprovechar una parte sustancial del talento disponible.

Según ha manifestado la **Ministra de Igualdad, Ana Redondo**, en la clausura del evento de presentación del estudio “es muy importante disponer de este tipo de informes pues los datos nos ayudan a ver qué funciona y qué no. Y del informe ClosinGap, impulsado por Repsol, se desprende que lo que no funciona es la brecha de cuidados. Y es que los hombres deberían incorporarse al mundo de los cuidados con la misma naturalidad que la mujer lo ha hecho al mundo laboral. Si queremos una sociedad más justa, más igualitaria y más feliz, debemos encaminarnos hacia la corresponsabilidad real. Y tenemos que contar con la colaboración de todos los agentes implicados: individuos, familias, empresas y, por su puesto, administraciones”.

Los datos muestran que esta desigualdad se concentra especialmente en los cuidados: dos tercios del coste total están asociados al cuidado de menores y personas dependientes, una responsabilidad que continúa recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. En total, **ellas dedican 3,2 horas diarias más**

que los hombres a este tipo de tareas, lo que equivale a 2,8 jornadas laborales completas adicionales cada semana.

La **Presidenta de ClosinGap, Marieta Jiménez**, ha destacado en su intervención que cree “firmemente que conciliar no es un lujo ni una cesión. Es una decisión valiente hacia un modelo más inteligente, más humano y más alineado con la vida. Y está en nuestras manos convertirlo en realidad”.

Por su parte, la **Directora General de Personas y Organización de Repsol, Carmen Muñoz** señaló que “en los últimos años el avance en igualdad y en conciliación ha sido indudable. Aún sí, tenemos mucho recorrido por hacer: la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral son esenciales no solo para alcanzar la igualdad de género, sino también para incrementar la competitividad empresarial. Continuar impulsando medidas e iniciativas permitirá un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional, potenciando así el rendimiento y la satisfacción en el ámbito laboral”.

Carmen Muñoz (Repsol): “La corresponsabilidad y la flexibilidad laboral son esenciales para incrementar la competitividad empresarial”

La generación Z, ante el riesgo de reproducir roles tradicionales

El informe también aborda la evolución intergeneracional de la corresponsabilidad. Los hombres *millennials* han reducido significativamente su brecha en las tareas del hogar respecto a los *boomers*: actualmente dedican solo un 4% menos del tiempo necesario para alcanzar la igualdad, frente al 31% de

diferencia que se registraba hace dos décadas. Sin embargo, esta mejora no se traslada al ámbito de los cuidados, donde las diferencias permanecen prácticamente intactas.

En cuanto a la generación Z, **el estudio destaca una paradoja: aunque esta generación expresa actitudes más favorables hacia la igualdad, persisten estereotipos de género en la práctica**, especialmente en el cuidado de personas mayores. Esta desconexión entre discurso y práctica evidencia un riesgo de retroceso si no se abordan los factores estructurales que perpetúan estas desigualdades.

Impacto directo en el mercado laboral

El informe también pone el foco en cómo **la falta de conciliación efectiva impacta directamente en el mercado laboral**. Las mujeres siguen enfrentando más obstáculos para participar en igualdad de condiciones: tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial, de interrumpir su carrera profesional o de renunciar a oportunidades de promoción.

Según el estudio, **el 92% de las excedencias por cuidado de hijos o familiares son solicitadas por mujeres, y el 84% de las reducciones de jornada por cuidados también recaen sobre ellas**. Esta desigual distribución tiene efectos acumulativos en sus trayectorias profesionales, niveles salariales y pensiones futuras.

closingap



Además, se estima que las reducciones de jornada vinculadas a la falta de conciliación suponen una pérdida potencial del 1,4% del PIB nacional, lo que se traduce en cerca de 19.000 millones de euros que la economía deja de generar. A esto se suma el efecto de estructuras laborales poco flexibles, como la jornada partida, que dificulta especialmente la conciliación para las mujeres, consolidando un modelo que penaliza el empleo femenino y agrava la brecha de género en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

Medidas clave desde el hogar, la empresa y las políticas públicas

Para abordar esta situación, **el estudio propone una batería de medidas**. En el ámbito empresarial, recomienda avanzar hacia modelos de trabajo flexibles, evaluaciones por objetivos, y políticas de conciliación neutras en género. En el plano público, aboga por reforzar los servicios de cuidados, ampliar la educación de 0 a 3 años y garantizar permisos parentales corresponsables y efectivamente utilizados por ambos progenitores.

Asimismo, el informe subraya la importancia de promover un cambio cultural en los hogares, con más educación en igualdad desde edades tempranas, campañas de sensibilización y visibilización de la carga mental que muchas mujeres siguen asumiendo en la organización cotidiana del hogar y los cuidados.

En definitiva, el informe apunta a que, **a pesar de los avances legislativos y una cierta evolución cultural, el reparto desigual del tiempo y las responsabilidades en el ámbito doméstico continúan penalizando a las mujeres**, la brecha de género en conciliación no solo persiste, sino que conlleva un elevado coste económico y social.

Además de limitar su bienestar, salud y autonomía económica, este desequilibrio también reduce su participación efectiva en el mercado de trabajo y contribuye a la pobreza de tiempo, un fenómeno que restringe su desarrollo personal y profesional.

El informe también enfatiza que el cambio en materia de conciliación y corresponsabilidad es posible y que para conseguirlo, se requiere de un compromiso colectivo, sostenido y transversal.

Sobre ClosinGap

ClosinGap es una Asociación sin ánimo de lucro que tiene como objetivo impulsar el crecimiento económico desde la igualdad de género.

Formada por 14 grandes empresas (Merck, MAPFRE, Repsol, BMW Group, Mahou San Miguel, PwC, CaixaBank, Grupo Social ONCE, KREAB, Fundación CEOE, Telefónica, Redeia, Herbert Smith Freehills Spain y Enagás) unidas con el objetivo de acelerar la transformación en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde tres ejes estratégicos:

- Impulsar el conocimiento y el debate sobre la equidad desde una óptica económica.
- Ser fuente de innovación en materia de iniciativas vinculadas a la economía y la mujer.
- Actuar como motor de transformación social y económica a través de iniciativas que ayuden a cerrar dichas brechas.