



closingap

Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación

Informe 17 | Junio 2025



Saludo de Marieta Jiménez



Hay cifras que son más que estadísticas: son espejos. Nos devuelven, sin filtros, el reflejo de una sociedad que aún arrastra inercias que debemos cuestionar. El informe que presentamos, de la mano de Repsol, es uno de esos espejos. Y lo que nos muestra no puede ni debe dejarnos indiferentes. Pero también nos recuerda algo esencial: si podemos medirlo, podemos cambiarlo.

En España, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres al cuidado de otras personas. Esta desigualdad, arraigada y normalizada, sigue condicionando sus trayectorias profesionales, su autonomía económica y su bienestar. Pero no es solo un desafío individual: es un reto colectivo. Porque cuando una parte del talento se queda fuera por estructuras inflexibles, perdemos todos.

Desde ClosinGap llevamos seis años analizando estas brechas. Ya son 17 informes que han arrojado luz sobre realidades silenciadas y han promovido conversación, conciencia y acción. Porque cada dato tiene un propósito: servir como palanca para avanzar hacia una sociedad más justa, más inclusiva y más competitiva.

Por eso, las cifras que compartimos no son únicamente una llamada de atención. Son también una hoja de ruta. Este informe nos recuerda que la brecha en conciliación no se resuelve solo en el ámbito doméstico. Es una cuestión estructural que interpela a nuestros modelos de liderazgo, a nuestras culturas empresariales y a las políticas públicas. También nos lanza un mensaje de posibilidad: el cambio es alcanzable. Y tiene un enorme potencial.

Cuando las mujeres pueden conciliar, ganamos todos. Gana la economía, porque se activa todo el talento. Gana la competitividad, porque se suman miradas diversas. Ganan las familias, porque la corresponsabilidad equilibra la vida. Y gana la sociedad, porque se construye un entorno más humano y equitativo.

Y lo mejor es que este cambio ya está en marcha. Lo vemos en las empresas que rediseñan sus culturas desde la corresponsabilidad. En los espacios de conversación que ocupan el centro del debate público. No son gestos aislados. Son señales de un nuevo paradigma que empieza a consolidarse.

Ese cambio —como todo lo que verdaderamente transforma— empieza en lo personal.

A lo largo de mi vida, como mujer, como madre y como profesional, he cruzado diferentes fronteras: físicas, culturales, emocionales. Y si algo he aprendido es que no hay transformación real si no nos damos permiso para ser quienes somos. El liderazgo que necesitamos no será el que imponga, sino el que inspire. El que sepa escuchar, incluir y sostener. El que entienda que cuidar también es una forma de liderar.

Por eso, creo 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.

Gracias a Repsol por impulsar este informe con determinación, rigor y visión. Y gracias a todas las personas que empujáis este avance desde múltiples frentes: desde lo institucional hasta lo cotidiano. Porque este cambio no solo es necesario. Es posible. Y lo más importante: ya ha empezado.

Ahora nos toca asegurarnos de que no se detenga. Que llegue más lejos. Y en ese camino, necesitamos a las nuevas generaciones: no solo como testigos, sino como protagonistas. Su mirada inconformista, su creatividad y su impulso son esenciales para construir el futuro que todos queremos.

Invitémosles a formar parte activa de esta transformación. A liderarla con valentía, desde su autenticidad y su convicción.

Marieta Jiménez
Presidenta de ClosinGap

Saludo de Carmen Muñoz



En los últimos años, España ha avanzado significativamente en la promoción de la igualdad de género, implementando diversas políticas y reformas normativas que buscan reducir las desigualdades entre hombres y mujeres. Sin embargo, persisten importantes desafíos, especialmente en el ámbito de la conciliación laboral y familiar. Las dificultades para equilibrar la vida profesional y personal siguen afectando de manera desproporcionada a las mujeres, limitando sus oportunidades de desarrollo y perpetuando brechas económicas y sociales.

Desde 2019, fecha de nuestro anterior informe, se han producido importantes cambios sociales como la pandemia que hemos vivido y regulatorios como la ampliación de los permisos de paternidad y maternidad, así como la adopción del teletrabajo, que han influido en la manera en que las personas concilian su vida laboral y familiar.

A pesar de los avances, las mujeres siguen dedicando significativamente más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado. Esta desigualdad se traduce en una "doble jornada" que limita su participación en el mercado laboral y afecta su bienestar.

Hoy, según este estudio de AFI para ClosinGap y Repsol, las mujeres dedican 3,2 horas más que los hombres a tareas del hogar y cuidados diarios. Esta carga no remunerada, afecta a su tiempo libre, desgaste emocional y oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Para avanzar en la igualdad, es esencial trabajar con compromiso y determinación. Este esfuerzo debe comenzar, inevitablemente, con las acciones que las empresas podemos implementar. En otras palabras, debemos enfocarnos en aquellas medidas que están a nuestro alcance y que pueden ser un punto de partida relevante en este ámbito. A pesar de los avances legislativos y del creciente consenso social en torno a la necesidad de mayor corresponsabilidad y conciliación laboral y familiar, las brechas de género en cuidados siguen siendo importantes. Este informe destaca que la organización del tiempo de trabajo continúa siendo un obstáculo central para la conciliación efectiva de las mujeres, lo cual requiere transformaciones profundas.

Las desigualdades en la responsabilidad sobre los cuidados generan elevados costes para la sociedad. Las mujeres siguen siendo quienes cargan con el peso de un modelo social y productivo que no reconoce ni redistribuye de forma justa el trabajo de cuidados. La cooperación entre administraciones, empresas, educación y ciudadanía es esencial para lograr una sociedad justa y sostenible, donde todos puedan cuidar y ser cuidados sin sacrificar su desarrollo personal, profesional ni económico.

Una de las novedades de este informe es el análisis que revela diferencias generacionales en la percepción de las desigualdades de género. Mientras que las generaciones más jóvenes muestran una mayor aceptación de la corresponsabilidad en cuidados de menores, persisten estereotipos de género que asignan a las mujeres un rol central en las tareas domésticas y cuidado de mayores, lo que supone un evidente riesgo de retroceso en los avances conseguidos en los últimos años.

En Repsol, tenemos un firme compromiso con la promoción de la igualdad de género y la creación de entornos de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal. Creemos que la corresponsabilidad es clave para garantizar la igualdad de oportunidades y mejorar el bienestar de todas las personas. Por ello, continuamos impulsando prácticas que promuevan la equidad, la flexibilidad y el respeto en el ámbito laboral.

El informe actual destaca que todavía queda trabajo por hacer. Las empresas que integramos ClosinGap, continuaremos impulsando medidas que nos permitan seguir avanzando hacia una sociedad con mayor igualdad de oportunidades y una mejor conciliación. Actuamos con la firme convicción de que tenemos la responsabilidad de liderar el cambio hacia una sociedad más justa e igualitaria para todos.

Carmen Muñoz
*Directora general de Personas y Organización
y miembro del Comité Ejecutivo de Repsol*

P 10

01

Evolución de la conciliación y la corresponsabilidad en España: ¿qué ha cambiado desde 2019?



P 18

02

La brecha de género en corresponsabilidad en el hogar



P 26

03

La brecha de género de la conciliación en el mercado de trabajo



P 40

04

Percepciones
de las diferentes
generaciones ante
la brecha de género



P 46

05

Conclusiones
y propuestas



Introducción



Antecedentes

ClosinGap es una asociación sin ánimo de lucro que reúne a algunas de las principales empresas del país con un objetivo común: impulsar el crecimiento económico a través de la igualdad de género. Desde su creación, ha demostrado que cerrar las brechas de género no es solo positivo para las personas, sino que también potencia el desarrollo económico y la competitividad de nuestra sociedad.

Formada por 14 compañías líderes, Merck, MAPFRE, Repsol, BMW Group, Mahou San Miguel, PwC, CaixaBank, Grupo Social ONCE, KREAB, Fundación CEOE, Telefónica,

Redeia, Herbert Smith Freehills Spain y Enagás, la asociación se ha convertido en un referente en el análisis y difusión del impacto económico de la desigualdad de género. Su misión es clara: medir estas diferencias, ponerlas en valor y proponer soluciones concretas que ayuden a construir una economía y sociedad más justa y eficiente.

ClosinGap ha elaborado 17 informes que cuantifican las brechas de género en diferentes ámbitos como la salud emocional, el emprendimiento innovador y el empleo. Además, impulsa proyectos entre empresas, instituciones y profesionales para compartir conocimiento y generar propuestas útiles y aplicables.

Su labor se organiza en torno a tres líneas principales: fomentar el conocimiento y el debate sobre la igualdad desde una perspectiva económica, impulsar la innovación en proyectos que relacionan economía y mujer y actuar como motor de transformación social y económica a través de propuestas que ayuden a cerrar las brechas de género.

Conscientes del papel crucial del ámbito empresarial en la construcción de sociedades más justas y prósperas, ClosinGap se consolida como un agente clave en la promoción de la igualdad de oportunidades.

En 2019, Repsol impulsó el segundo informe de la iniciativa ClosinGap sobre la brecha de género en conciliación, en el que se puso de manifiesto los problemas que afrontan las mujeres a la hora de conciliar y sus efectos en la economía y la sociedad. El análisis evidenció que la falta de corresponsabilidad en el hogar —es decir, la desigual distribución del tiempo destinado a labores domésticas y cuidados en el hogar entre hombres y mujeres— es uno de los principales factores perpetuadores de falta de conciliación, al provocar una sobrecarga para las mujeres también denominada la “doble jornada”. Esta sobrecarga tiene un impacto directo en la trayectoria laboral de las mujeres, limitando su participación, continuidad y progreso profesional, y acentuando las brechas salariales y de pensiones.

Además, el informe demostró que las políticas públicas y las prácticas empresariales no habían logrado hasta entonces revertir suficientemente esta desigualdad, remarcando la necesidad de avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad real y efectiva para garantizar la igualdad de oportunidades. Asimismo, se estimó que cerrar esta brecha tendría un efecto positivo sustancial en la economía española, al aumentar la renta nacional y mejorar la sostenibilidad del sistema de bienestar.



Seis años después de la publicación de este informe, es pertinente realizar un seguimiento de la evolución de estas desigualdades, analizando no solo los cambios acontecidos en los últimos años, sino también cómo estas dinámicas se manifiestan entre distintas generaciones. En particular, resulta clave examinar si las generaciones más jóvenes, en quienes cabría esperar una mayor igualdad derivada de los avances normativos, sociales y culturales, efectivamente experimentan menores obstáculos para conciliar y una distribución más equilibrada de las tareas domésticas y de cuidados. Este enfoque generacional permite comprender la persistencia de las brechas de género, así como identificar los ámbitos en los que se mantienen mayores resistencias al cambio y las oportunidades para avanzar hacia un modelo más corresponsable, equitativo y sostenible.

Por este motivo, Repsol ha promovido un nuevo análisis de la brecha de género en conciliación, que representa el presente informe con el objetivo de colaborar en la identificación medidas que impulsen la evolución hacia una mayor igualdad de género en España.

Repsol es una empresa referente en España en la promoción de nuevas formas de trabajo que promueven el equilibrio entre la vida personal y profesional y de las que se benefician tanto hombres como mujeres. La compañía facilita formas de organización del trabajo flexibles, adaptadas a las necesidades de las personas, donde priman los resultados y la consecución de objetivos.

Repsol, como empresa global, afronta el reto de atender de manera eficiente todas las necesidades de energía las 24 horas al día en cualquier lugar del mundo para el avance de todos, mediante un servicio de calidad, residiendo el éxito de la organización en el talento de todas las personas.

Para afrontar este reto, Repsol apuesta por potenciar la creación de entornos de trabajo flexibles, en los que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollar sus capacidades y habilidades, independientemente de las diferencias individuales y circunstancias personales. Para ello, promueve medidas dirigidas a la autogestión del tiempo, con foco en la productividad y la colaboración, trascendiendo hacia a una cultura basada en el respeto y la creación de valor.

Una de ellas es la participación de Repsol en ClosinGap para impulsar el análisis del potencial económico que todavía hoy se deja de aprovechar por el desigual modo en que mujeres y hombres compatibilizan su desarrollo profesional con el desempeño de las tareas del día a día.

A continuación, se presentan las principales premisas y motivación del informe sobre los que se basan los análisis y contenidos desarrollados.

Conciliar como factor clave para la igualdad de género y la economía

Conciliar no es solo una cuestión de tiempo, sino de lograr un equilibrio real entre las distintas esferas de la vida que contribuya a mejorar su calidad. Las personas, necesitamos tiempo suficiente y condiciones adecuadas para atender las distintas esferas que conforman nuestra vida: el trabajo, los cuidados, el descanso, la formación, el ocio y la participación social, entre otros. La literatura especializada ha señalado

que la falta de un equilibrio adecuado entre estas dimensiones genera insatisfacción, estrés y deterioro de la salud física y mental (Haar et al., 2014). De hecho, la falta de conciliación es comúnmente asociada a problemas como la fatiga crónica, el *burnout*, las dificultades relacionales y la pérdida de motivación en el entorno laboral y personal.

La falta de conciliación real también impacta sobre las decisiones que tienen que ver con el hogar y la natalidad, al dificultar la posibilidad de compatibilizar la crianza con las exigencias del mercado de trabajo, especialmente en contextos donde las redes públicas o comunitarias de apoyo son insuficientes. Por otro lado, en el ámbito doméstico, **la corresponsabilidad también constituye un elemento fundamental de la organización del tiempo, permitiendo el equilibrio entre el bienestar personal y la participación laboral de ambos progenitores.**

El concepto de corresponsabilidad no implica únicamente una distribución equitativa del tiempo dedicado a las tareas del hogar, sino también del peso mental que conllevan. Esta carga mental hace referencia a la planificación, organización y seguimiento de lo que ocurre en el ámbito doméstico. No se trata solo de quién hace la compra, sino también de quién piensa y decide qué se necesita comprar, de quién planifica un menú semanal equilibrado o se anticipa a las citas médicas, a los cumpleaños o a las actividades escolares. Visibilizar y redistribuir esta carga mental, así como el tiempo empleado en el desempeño de estas labores domésticas, resulta esencial para avanzar hacia una conciliación efectiva y una igualdad real entre mujeres y hombres.

En ausencia de una corresponsabilidad real, las dificultades para conciliar comienzan en el hogar, lo que reduce las oportunidades del progreso laboral y económico de las mujeres. La falta de tiempo que ello provoca se traduce en una limitación de la participación efectiva en el mercado de trabajo, pero también en la falta de tiempo para autocuidado, ocio y otros ámbitos importantes para el bienestar individual de las mujeres.

Por el contrario, disponer de tiempo suficiente para atender de manera satisfactoria las distintas necesidades y responsabilidades cotidianas permite a las personas desarrollar su proyecto de vida de forma más plena y autónoma, incrementa la satisfacción laboral y reduce la rotación y el absentismo, generando beneficios también para las organizaciones y la economía en su conjunto. Así, la conciliación se posiciona como un elemento esencial para garantizar el bienestar de las personas y la sostenibilidad del sistema productivo.

Alcanzar ese equilibrio no solo depende de una adecuada organización individual e intrahogar, sino también de las condiciones materiales, sociales y laborales que lo posibiliten. Solo con la combinación de mejores medidas de conciliación sin sesgos de género y una corresponsabilidad real en el hogar, es posible reducir las desigualdades que impiden la equiparación en participación laboral y salarial de mujeres y hombres. Tras un exhaustivo análisis, este informe trata de aproximar las brechas de género que persisten en ambos contextos para evidenciar la necesidad de tomar acción conjunta desde las organizaciones empresariales, el sector público y los hogares, proponiendo a continuación recomendaciones en estos tres segmentos.



En los últimos años se han impulsado importantes cambios regulatorios y sociales que ameritan realizar un estado de situación de la brecha de género en conciliación

El informe de ClosinGap sobre brecha de género en conciliación realizado en 2019 —también impulsado por Repsol— puso de manifiesto que, en España, existen desigualdades importantes en cómo hombres y mujeres distribuyen su tiempo para atender las tareas relacionadas con los cuidados y el hogar, además de barreras en el ámbito profesional que impiden una conciliación real y efectiva por igual para hombres y mujeres. Desde el año de su publicación, se han producido transformaciones relevantes, tanto en el ámbito normativo como social, que hacen necesario actualizar el diagnóstico de la brecha de género en conciliación.

En primer lugar, **la irrupción de la pandemia en 2020 provocó importantes cambios, acelerando la adopción del teletrabajo** y modificando de forma sustantiva la manera en que las personas organizan su jornada laboral, a la vez que aumentó, aunque forma coyuntural, las necesidades de cuidados debido al cierre de centros educativos, servicios de atención y aumento de las personas dependientes.

En segundo lugar, **las reformas normativas impulsadas en los últimos años, como la ampliación y equiparación de los permisos de paternidad y maternidad** y otras medidas orientadas a mejorar la conciliación, han tratado de fomentar la corresponsabilidad y reducir las brechas en el uso del tiempo y la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

En este contexto, el presente informe tiene como objetivo realizar un estado de situación actualizado sobre las desigualdades de género en materia de conciliación. Para ello, el primer capítulo expone los principales cambios normativos y sociales acontecidos desde 2019 que han podido influir en la manera en que las personas trabajadoras concilian y distribuyen su tiempo en el hogar. A continuación, en el segundo capítulo se analiza el estado de situación de la brecha de género en corresponsabilidad en el hogar, derivada del desigual reparto del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres. Finalmente, en el capítulo 3 se profundiza en las consecuencias que la desigual distribución del tiempo, junto con la falta de medidas de conciliación en el ámbito laboral, tiene sobre la trayectoria y participación laboral de las mujeres. Así, el principal propósito de estos capítulos es generar una síntesis de evidencia robusta en torno a la problemática de la conciliación y corresponsabilidad, y cuantificar el coste de oportunidad de estas brechas para la economía en su conjunto.

A su vez, el informe considera los cambios provocados por las actitudes de las nuevas generaciones respecto a la igualdad de género y al reparto de responsabilidades en el ámbito doméstico. Para ello, el estudio incorpora una perspectiva generacional que permite observar los principales cambios en la corresponsabilidad en el hogar de manera retrospectiva, así como un capítulo adicional, el 4, sobre percepciones de las generaciones *boomer*, *millennial* y *Z* ante estos fenómenos, que establece una cierta prospectiva sobre cómo evolucionarán estas cuestiones.

Por último, el informe concluye con un resumen de los principales hallazgos y llama a la acción para reducir estas brechas a través de una serie de propuestas.



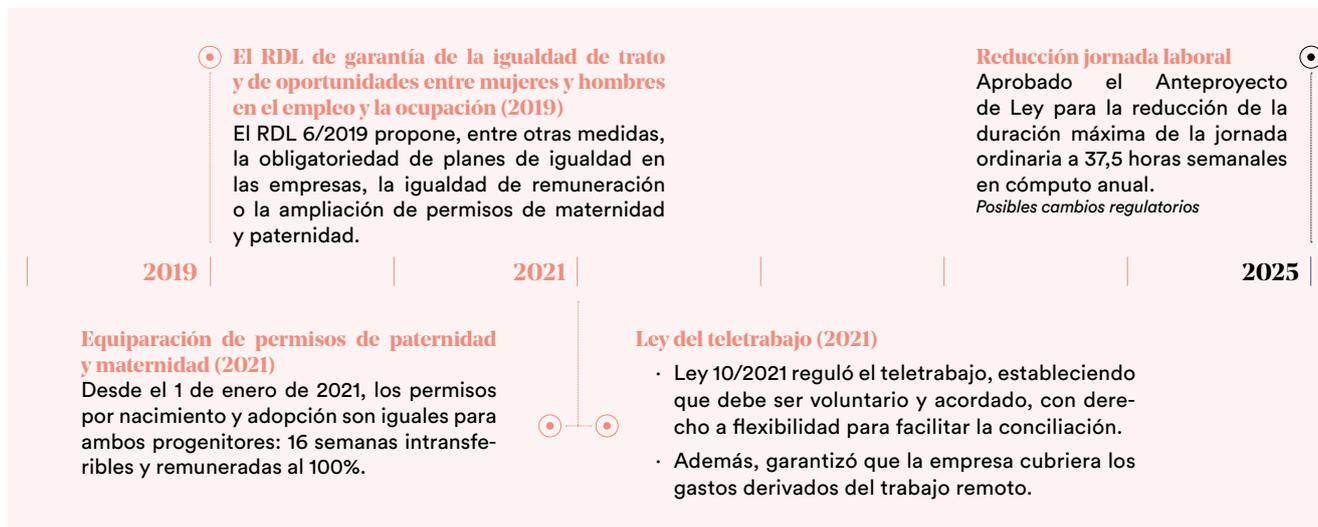
01

Evolución de la conciliación y la corresponsabilidad en España:
¿qué ha cambiado desde 2019?



Desde la publicación del último informe sobre brecha de género en conciliación, en el año 2019, se han producido importantes hitos regulatorios y sociales que podrían haber incidido sobre la manera en que las personas trabajadoras concilian en España.

Figura 1. Resumen de los principales hitos normativos en materia de conciliación acaecidos desde 2019



Fuente: Afi

Desde 2019, se han impulsado diferentes normas que buscan la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad en el hogar

En marzo de 2019 se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019 que modifica y complementa la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en aras de una reducción significativa de las desigualdades de género en el ámbito laboral y de garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Entre sus principales objetivos se encuentran la eliminación de la brecha salarial, asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades en el acceso y desarrollo profesional, o fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, la norma busca la eliminación de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta.

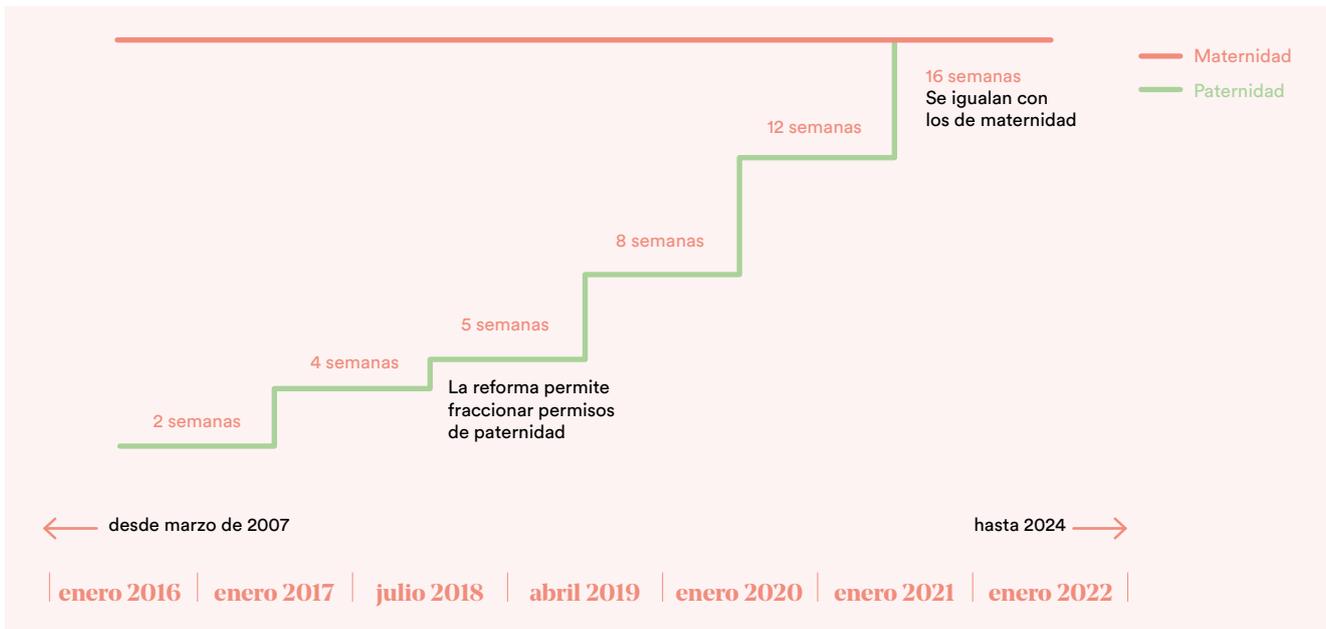
Para ello, esta ley introdujo una serie de medidas clave orientadas a la promoción de la igualdad en materia de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito doméstico, que se resumen a continuación:

- **Medidas para la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación por razón de sexo:** entre otras disposiciones, se establece la obligatoriedad de contar con planes de igualdad en las empresas, la garantía del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres —mediante mecanismos como el registro salarial—, así como medidas de protección frente a la discriminación por razón de sexo.

- **Corresponsabilidad en el cuidado del lactante:** Reconoce el derecho de ambos progenitores a reducir su jornada laboral en media hora diaria para el cuidado de lactantes de entre 6 y 12 meses, con percepción de subsidio durante este tiempo. Esta medida busca involucrar a ambos progenitores tras el permiso por nacimiento, evitando penalizaciones económicas asociadas a la reducción de jornada.
- **Equiparación progresiva de permisos de paternidad y maternidad:** esta norma incrementó la duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica, pasando de 8 semanas en 2019 a 16 semanas en 2021. De estas, las seis primeras semanas deben disfrutarse de forma ininterrumpida y de manera inmediata al nacimiento, adopción o acogimiento del menor. La siguiente figura resume el proceso de ampliación progresiva de estos permisos desde 2016.



Figura 2. Cambios en las normas de permisos por paternidad y maternidad en España



Fuente: Afi a partir de Farré et al. (2024a)

Con esta equiparación, España cuenta en la actualidad con uno de los permisos de paternidad más amplios de la OCDE, y la evidencia demuestra su adopción generalizada por parte de los padres. El análisis realizado por Farré, González, Hupkau & Ruiz-Valenzuela (2024a), a partir de microdatos de la Tesorería General de la Seguridad Social, señala que esta medida generó importantes cambios en la forma en que los padres disfrutaban sus permisos. Mientras en 2019 poco más del 20% de los padres optaba por fraccionar el permiso, a partir de enero de 2021 esa cifra aumentó por encima del 50%. El estudio encontraba que los padres habitualmente eligen un primer periodo de permiso de unas siete semanas junto a la madre, y disfrutan los periodos restantes una vez finalizado el permiso de maternidad. En promedio, los padres toman el 75% del permiso de forma coincidente con el de la madre, es decir, unas 12 de las 16 semanas disponibles.

Las autoras subrayan el impacto positivo del aumento en el fraccionamiento en términos de corresponsabilidad en los cuidados. Si bien la evidencia demuestra los efectos positivos de la presencia del padre en casa durante los primeros meses sobre la salud materna, el fraccionamiento permite además una mayor implicación del padre en los cuidados, promoviendo una distribución más equitativa de las responsabilidades entre ambos progenitores.

Asimismo, diversos estudios han analizado los efectos del aumento de duración de los permisos de paternidad en España sobre distintas dimensiones, como la participación laboral de madres y padres, la fecundidad o las actitudes de los hijos e hijas respecto a los roles de género. A continuación, se presentan los principales hallazgos y conclusiones extraídos de la evidencia disponible hasta la fecha.

Desde 2021, los permisos por nacimiento o adopción se equipararon en duración para ambos progenitores

Figura 3. Revisión de literatura sobre los efectos del aumento en el periodo de permisos de paternidad

Fuente	Contexto	Resultados Principales	Conclusiones
Farré & González (2019)	Permiso de paternidad de 2 semanas introducido en 2007.	Mayor implicación paterna, efecto moderado positivo en la reincorporación laboral de las madres y efecto negativo en la fecundidad a corto plazo.	La ampliación del permiso contribuye a mejorar la conciliación, aunque induce un retraso en la decisión de aumentar la fecundidad.
González & Zoabi (2021)	Reforma de 2007 en el contexto español.	Incremento en la reincorporación laboral de madres en parejas con brechas salariales intermedias y leve reducción en la fecundidad.	El permiso incentiva la corresponsabilidad, aunque sus efectos varían según la estructura de ingresos del hogar.
Farré, Felfe, González & Schneider (2021)	Evaluación del impacto de la implementación del permiso de paternidad en España en 2007 sobre la transformación de las normas de género en el hogar.	Los varones expuestos a padres que han utilizado el permiso muestran actitudes menos tradicionales respecto a los roles de género.	Los permisos de paternidad pueden impulsar cambios culturales profundos, favoreciendo una transformación en los estereotipos de género a largo plazo.
Farré, González, Hupkau & Ruiz-Valenzuela (2024b)	Ampliaciones sucesivas del permiso (2017–2021).	Aumento en el tiempo dedicado por los padres, pero en ocasiones se sustituye el uso de guarderías, generando efectos mixtos en el desarrollo infantil.	El incremento en el tiempo paterno no garantiza una mejora en la calidad del cuidado; se requiere acompañamiento con servicios y formación en habilidades parentales.
Farré, González, Hupkau & Ruiz-Valenzuela (2024a)	Uso real de los permisos tras las ampliaciones recientes mediante datos de la Seguridad Social	Aunque los padres consumen casi todas las semanas disponibles, solo el 50% las toma simultáneamente con la madre (12 de 16 semanas en promedio), con marcada variación en el fraccionamiento según región y sector.	Los efectos de la reforma sobre la promoción de la igualdad de género son aún indeterminados, y puede ser que se manifiesten a largo plazo.
Gorjón & Lizarraga (2024)	Equiparación del permiso a 16 semanas en 2021.	Ligero descenso en la tasa de empleo de las madres y aumento de las horas trabajadas al reincorporarse; disminución temporal en el empleo paterno.	La equiparación fomenta una mayor corresponsabilidad y contribuye a reducir la brecha de horas laborales entre géneros, pese a efectos transitorios en la participación laboral.
Guirola, González & Hospido (2024)	Análisis del uso del permiso de paternidad en España (2022).	Durante el Mundial Qatar 2022 se observó un aumento de más de 1,000 hombres trabajadores por cuenta ajena diarios (1,3%) que usaron el permiso de paternidad, un efecto ausente entre las madres, lo que sugiere un uso para ocio.	La forma en que se utiliza el permiso es crucial para lograr mejoras en la distribución de tareas y en la conciliación laboral-familiar.

Fuente: Afi

Se ha incrementado notablemente el número de personas cuidadoras no profesionales de familiares dependientes

En 2019 se aprobó el convenio especial de la Seguridad Social para personas cuidadoras no profesionales. En el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), se considera cuidador no profesional a aquel designado formalmente en el Programa Individual de Atención (PIA)¹ como responsable habitual del cuidado en el entorno familiar. Por lo general, se trata del cónyuge, un familiar hasta tercer grado o una persona del entorno cercano.

La novedad de esta norma es que, desde su entrada en vigor en abril de 2019, las cotizaciones sociales de las personas cuidadoras no profesionales que hayan tenido que reducir o abandonar su actividad laboral por motivos de cuidado pasan a ser asumidas por la Administración General del Estado. La principal ventaja de esta medida es que los años dedicados al cuidado se integran en la vida laboral del cuidador y computan para el acceso a prestaciones como la jubilación o la incapacidad permanente.

Sin embargo, esta normativa podría haber generado un doble efecto: mientras, por un lado, muchas personas que no estaban reconocidas como cuidadoras habrían formalizado su situación, por otro, personas que aún se mantenían en el mercado laboral con el fin de generar derechos ante la Seguridad Social podrían haber optado por reducir su jornada laboral o abandonar su empleo por motivos de cuidado, acogidas al nuevo marco de protección.

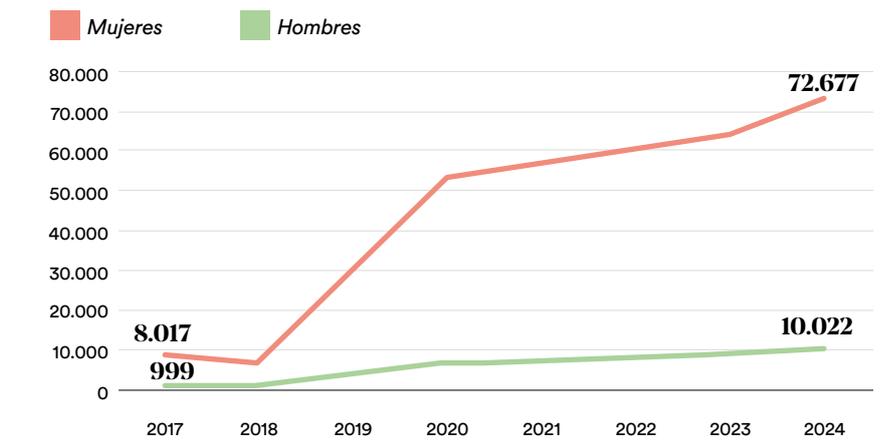
En este contexto, el número de personas cuidadoras no profesionales inscritas en la Seguridad Social se ha multiplicado por nueve entre 2017 y 2024. De ellas, **el 90 % son mujeres, lo que evidencia la marcada feminización de los cuidados en el entorno familiar.**

A pesar de los avances normativos, el perfil de las personas cuidadoras no profesionales sigue reflejando una marcada desigualdad de género. El hecho de que cerca del 90% continúen siendo mujeres evidencia que, incluso cuando estos cuidados se encuentran mejor reconocidos y protegidos, son ellas quienes, en mayor medida, ven limitada o interrumpida su participación en el mercado laboral para atender a familiares en situación de dependencia.

1 El PIA consiste en un documento que establece las prestaciones que se le otorgan a una persona en situación de dependencia, y es elaborado por los servicios sociales de la comunidad autónoma donde reside la persona.

9 de cada 10 personas cuidadoras no profesionales a cargo de familiares dependientes son mujeres

Figura 4. Evolución del número de cuidadores no profesionales por género



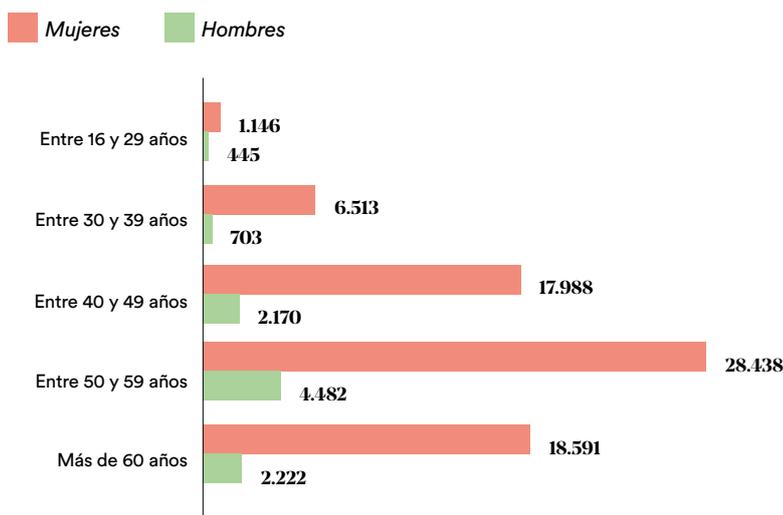
Fuente: Afi a partir de Seguridad Social

Esta tendencia podría haberse visto acentuada por el aumento de las necesidades de cuidado durante la pandemia, y cabe prever que se intensifique en los próximos años, en un contexto de envejecimiento demográfico cada vez más acusado en España.

Además, resulta especialmente relevante que el perfil de mujer cuidadora se concentre en mujeres de entre 40 y 59 años, una franja de edad en la que muchas de ellas enfrentan simultáneamente responsabilidades de cuidado hacia

familiares mayores y una etapa de consolidación profesional. Asimismo, la persistente desigualdad de género también se manifiesta en que, en muchos casos, las mujeres asumen el cuidado de los familiares del cónyuge cuando estos se encuentran en situación de dependencia. Si esta distribución fuera equitativa, cabría esperar que los hombres se vieran igualmente afectados en su actividad laboral. No obstante, las diferencias salariales y estereotipos de género llevan a las mujeres a adoptar el rol de cuidadoras ante este tipo de situaciones, como se profundizará a lo largo de este informe.

Figura 5. Distribución de cuidadores no profesionales por edad y género (personas)



Fuente: Afi a partir de Seguridad Social

6 de cada 10 mujeres cuidadoras no profesionales tienen entre 40 y 59 años

La pandemia aceleró la adopción del teletrabajo

La pandemia de la COVID-19, declarada en marzo de 2020, supuso un cambio abrupto en la organización del trabajo, generalizando de forma acelerada e inesperada el uso del teletrabajo. Durante los meses de confinamiento y las sucesivas restricciones de movilidad, muchas personas trabajadoras tuvieron que adaptar su actividad profesional al entorno doméstico. Este fenómeno, que hasta entonces había tenido una implantación limitada en España, se convirtió en una herramienta clave para garantizar la continuidad de la actividad económica.

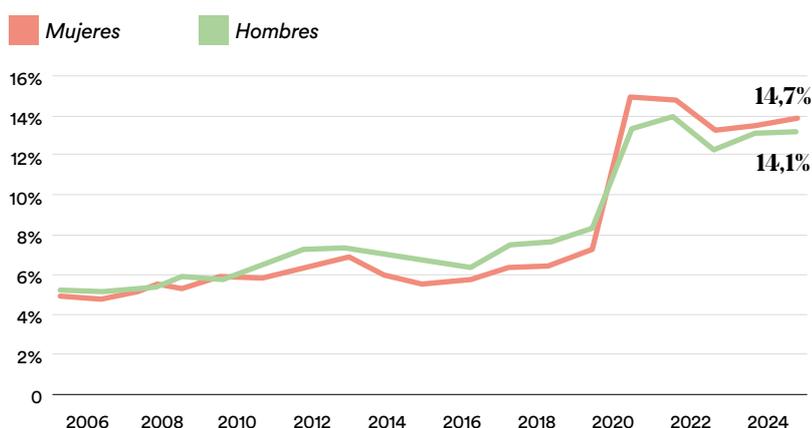
No obstante, la adopción masiva del teletrabajo se produjo en un contexto adverso, en el que aumentaron de forma considerable las necesidades de cuidados dentro de los hogares, derivadas del cierre de centros educativos, servicios de atención y redes de apoyo tanto formales como informales.

En este escenario, el teletrabajo mostró su naturaleza ambivalente: si bien permitió a muchas personas mantener su empleo y ganar flexibilidad, también agravó las dificultades para conciliar la vida laboral y la personal, especialmente en aquellos hogares donde la corresponsabilidad seguía siendo limitada. La convivencia entre el trabajo remunerado y las tareas domésticas y de cuidado incrementó el riesgo de sobrecarga para las mujeres. Diversos estudios han documentado que, durante este periodo, ellas asumieron un mayor protagonismo en la atención a menores, personas mayores o dependientes, lo que intensificó la ya existente “doble jornada” y limitó tanto su bienestar como su participación plena en el mercado laboral (Farré et al., 2021; Moreno et al., 2021; Salido, 2021; Ortiz et al., 2021). Posteriormente, el contexto de teletrabajo forzado dio paso a su regulación mediante la Ley del teletrabajo², que estableció un marco

legal para su aplicación voluntaria y negociada. Esta normativa definió los derechos y deberes de las personas trabajadoras y de las empresas en materia de teletrabajo, garantizando, entre otros aspectos, el principio de voluntariedad, la igualdad de derechos respecto al trabajo presencial, la cobertura de gastos asociados y la obligación de registrar formalmente el acuerdo de trabajo a distancia.

En este nuevo escenario, el número de personas trabajadoras que han mantenido el teletrabajo tras la pandemia sigue siendo significativo, con una representación ligeramente superior de mujeres: el 14,7% de las ocupadas trabajan a distancia, frente al 14,1% de los ocupados. Ello indica que, a pesar de las dificultades que pueda acarrear la organización del tiempo mientras se trabaja en remoto, presenta importantes ventajas para las personas trabajadoras. En efecto, según datos del Observatorio Social de la Fundación “la Caixa”, a fecha de mayo de 2022 el 90% de las mujeres y el 87% de los hombres que teletrabajan más del 10% de su tiempo están de acuerdo en que esta manera de trabajar facilita la conciliación (Farré et al., 2023).

Figura 6. Evolución de los ocupados que teletrabajan en su domicilio por género (% sobre el total de ocupados por género)



Fuente: Afi a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

La pandemia aceleró la adopción del teletrabajo, que se ha mantenido en torno al 14% de los ocupados

2 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.



No obstante, el potencial del teletrabajo para favorecer la conciliación sigue condicionado por diversos factores, como el reparto efectivo de las responsabilidades domésticas. Si la adopción del teletrabajo no va acompañada de una mayor corresponsabilidad en el hogar, existe el riesgo de que la persona que trabaja desde casa asuma una carga adicional de tareas domésticas, al estar más expuesta a las demandas del entorno familiar durante su jornada laboral.

Asimismo, sus efectos sobre la trayectoria profesional de las personas trabajadoras aún están por determinar. Mientras que el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta útil para mejorar la flexibilidad horaria y evitar, en algunos casos, la necesidad de reducir la jornada laboral, también puede generar efectos como el riesgo de aislamiento, la reducción de la interacción informal en los entornos de trabajo y la menor visibilidad profesional. Estos factores podrían limitar las oportunidades de desarrollo y promoción para quienes teletrabajan de forma habitual.

Estos riesgos se intensifican cuando la decisión de teletrabajar no se adopta en condiciones de igualdad, sino como respuesta a la asunción de responsabilidades de cuidados no compartidas. En este sentido, si el teletrabajo es percibido como una solución individual a la falta de corresponsabilidad, en lugar de una medida organizativa que facilita la conciliación para todas las personas, podría reforzar las

desigualdades de género preexistentes, consolidando que sean, una vez más, mayoritariamente las mujeres quienes adapten su carrera profesional para cubrir las necesidades familiares. Además, sin una cultura organizativa que promueva la corresponsabilidad y sin mecanismos de seguimiento de la igualdad de oportunidades en la promoción profesional, el teletrabajo podría agravar las brechas de género a medio y largo plazo.

A partir de 2026, la jornada laboral máxima ordinaria podría reducirse de 40 a 37,5 horas

Por último, una de las modificaciones normativas que podría tener un impacto en la conciliación laboral y familiar es la Ley para la reducción de la jornada laboral ordinaria, que plantea disminuir su duración máxima de 40 a 37,5 horas semanales, sin reducción salarial. En el momento de elaboración del presente informe, la norma se encuentra en proceso de tramitación. El Anteproyecto de Ley establece que la jornada máxima pase a ser de 38,5 horas semanales en 2025 y de 37,5 horas a partir de 2026. Esta medida será aplicable a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena acogidas al Estatuto de los Trabajadores.



A su vez, el texto refuerza el derecho a la desconexión digital, ya reconocido en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales de 2018, al considerarlo un derecho irrenunciable. Esto implica que las personas trabajadoras no podrán ser obligadas a desarrollar su actividad laboral fuera del horario pactado, garantizando así el respeto a su tiempo de descanso y a su intimidad personal.

Esta medida podría redundar en una mayor conciliación laboral de las personas trabajadoras dado que aumentaría el tiempo disponible para ocio y responsabilidades del hogar. No obstante, si esta norma no viene acompañada de un cambio social que aumente la corresponsabilidad en el hogar, las dificultades que enfrentan las mujeres con respecto a los hombres a la hora de conciliar seguirían existiendo.

En resumen, los cambios normativos y sociales producidos desde 2019 han supuesto avances relevantes en la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad sobre el papel, con medidas que han ampliado derechos, mejorado las condiciones de las personas cuidadoras y consolidado el teletrabajo como una modalidad de organización laboral.

Sin embargo, **el alcance real de estas transformaciones y su capacidad para reducir las desigualdades de género en la distribución del tiempo y las responsabilidades dentro de los hogares no pueden darse por supuestos**. Es importante realizar un análisis basado en datos sobre los cambios que se han producido en los hogares españoles en términos de corresponsabilidad y conciliación laboral, con especial atención a la brecha de género en estos ámbitos.

En el siguiente apartado se analiza en detalle la situación actual de la corresponsabilidad en España, actualizando los resultados obtenidos en el informe de 2019 a partir de datos recientes, con especial atención al impacto que estas transformaciones podrían haber tenido sobre la brecha de género en el uso del tiempo y en las dinámicas de cuidado en el ámbito doméstico.

02

La brecha de género en corresponsabilidad en el hogar



La corresponsabilidad en el hogar, entendida como la distribución igualitaria del tiempo que dedican mujeres y hombres a las tareas domésticas y de cuidados y su carga mental asociada, es uno de los pilares fundamentales para alcanzar una igualdad efectiva entre géneros. El trabajo no remunerado que ello genera ha sido históricamente invisibilizado y feminizado, con implicaciones que van mucho más allá del entorno familiar: condiciona las trayectorias vitales de las mujeres, refuerza estereotipos de género y perpetúa desigualdades estructurales que se trasladan al conjunto de la sociedad.

A pesar de los avances normativos y del creciente consenso social sobre la necesidad de repartir equitativamente las responsabilidades del hogar, el último informe de ClosingGap sobre conciliación evidenció una realidad muy alejada de ese ideal. Ello puso de manifiesto la necesidad de realizar un seguimiento recurrente para identificar las barreras que hacen que esta desigualdad persista, y tomar acciones para reducirlas.

Este capítulo aborda esta problemática, estructurándose en dos secciones. En la primera, se analiza la evolución de la corresponsabilidad en los hogares españoles, incorporando un enfoque generacional en el que se estudian las diferencias en la organización del tiempo de *boomers* y *millennials*. Aunque el estudio de la corresponsabilidad se realice únicamente desde el punto de vista de la distribución del tiempo empleado en diferentes tareas, —por la dificultad de medir estas cuestiones con datos—, cabe destacar que una corresponsabilidad real y efectiva también implica la distribución de responsabilidades y de la carga mental que conllevan estas tareas.

En la segunda, se presenta una estimación del coste de oportunidad asociado a esta brecha, visibilizando el valor económico de las tareas que siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres y explorando el impacto que tendría un reparto más equitativo del tiempo en términos económicos.

2.1

Cambios en la corresponsabilidad en el hogar

Mientras se avanza hacia una mayor corresponsabilidad en las tareas del hogar, el cuidado de familiares sigue siendo una asignatura pendiente

De acuerdo con el *Barómetro de percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres* de 2023 (CIS), **las mujeres dedican casi una hora más al día que los hombres a las labores del hogar**. Este dato, coherente con lo revelado por otras encuestas y con los hallazgos derivados del anterior informe sobre conciliación publicado por ClosingGap, muestra que ellas dedican 48 minutos más que los hombres a tareas del hogar como cocinar, limpiar, ocuparse de la ropa o hacer la compra.

Aunque la diferencia diaria puede parecer reducida, se traduce en 5,6 horas adicionales por semana, lo que prácticamente equivale al tiempo que dedican tanto hombres como mujeres a estas tareas durante un día completo. En otras palabras, **para alcanzar un reparto igualitario, los hombres tendrían que asumir, cada semana, un día completo de tareas domésticas adicional al que ya realizan**.

La brecha se amplía aún más en el ámbito de los cuidados: las mujeres destinan 2,4 horas diarias más que los hombres a atender a familiares menores o dependientes. Este tiempo equivaldría, semanalmente, a más de dos jornadas laborales a tiempo completo (de 8 horas), lo que pone de manifiesto la magnitud de este tiempo adicional que las mujeres asumen.

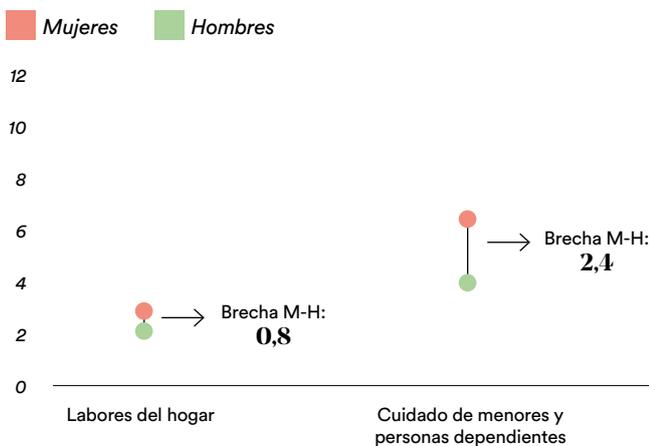
En este sentido, las mujeres restan un total de 3,2 horas diarias de su tiempo a otras esferas de su vida, tanto profesional como personal. Así, en 2023, la desigual distribución de responsabilidades en el hogar llevó a las mujeres a dedicar 2,8 jornadas laborales completas más por semana que los hombres al trabajo no remunerado en el hogar y los cuidados. Esta doble carga —la jornada remunerada y la no remunerada— evidencia una realidad persistente: la “doble jornada” que muchas mujeres enfrentan.

Pero esta brecha de género en corresponsabilidad no solo implica una carga de trabajo no remunerado, sino que constituye una forma específica de desigualdad conocida como pobreza de tiempo (Vega et al., 2024). Este concepto alude a la falta de tiempo suficiente y de calidad para uno mismo: descansar, formarse, participar en la vida social o acceder a un empleo en igualdad de condiciones. Las mujeres que experimentan esta pobreza de tiempo ven limitada su autonomía, su salud y sus oportunidades de desarrollo personal y profesional, perpetuando los ciclos de desigualdad e impidiendo su plena participación en la vida económica y social.

Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas del hogar y de cuidados a familiares



Figura 7. Diferencia de la duración media diaria por actividades entre mujeres y hombres (horas, 2023)



Fuente: Afi a partir de CIS

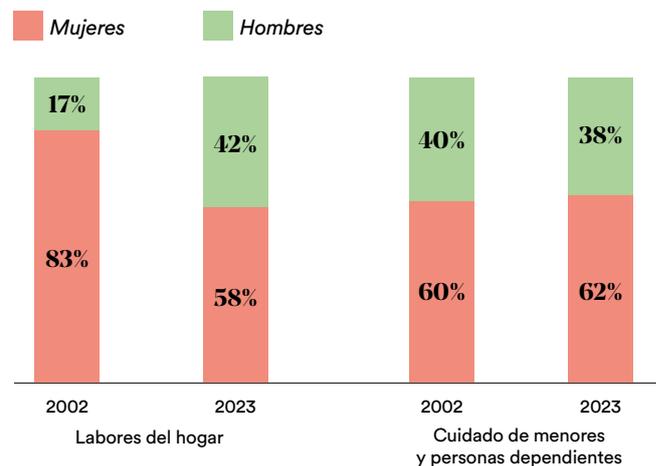
Si comparamos la distribución y uso del tiempo entre mujeres y hombres en la actualidad con datos de principios de siglo, se aprecian ciertos avances hacia una mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas. Actividades como cocinar, limpiar o hacer la compra muestran hoy una distribución más equilibrada entre ambos géneros: mientras que en 2002 el 83% del tiempo dedicado a labores del hogar era realizado por mujeres, en 2023 este porcentaje es del 58%. Así, estos datos muestran un reparto cada vez más equitativo —aunque no completamente igualitario aún— de las tareas domésticas más cotidianas.

Sin embargo, esta tendencia positiva no se ha trasladado a los cuidados familiares, donde persisten importantes desigualdades. Como muestra la siguiente figura, el porcentaje de tiempo que dedican las mujeres sobre el total dedicado al cuidado de menores y personas dependientes —en hogares con hijos/as o adultos a cargo— se mantiene en los niveles de principios de siglo, en torno al 60%. Esta permanencia de la brecha en el ámbito de los cuidados refleja una división que todavía se encuentra profundamente arraigada, donde el cuidado sigue siendo socialmente percibido como una responsabilidad femenina, incluso después del aumento de la participación laboral femenina en las últimas décadas.

Se aprecian avances en la distribución del tiempo empleado en labores del hogar, mientras que la brecha de género persiste en los cuidados

Figura 8. Distribución del tiempo empleado a distintas tareas por género para mayores de 16 años

(% del tiempo total, 2002 y 2023)



Fuente: Afi a partir de INE y CIS

Notas: Para las tareas de cuidado de menores y personas dependientes, se restringe la muestra a personas con hijos/as o adultos a cargo. El porcentaje se ha calculado en base al promedio de horas totales y dedicadas por cada sexo.

Además, esta desigualdad en el reparto de tareas no remuneradas podría intensificarse en determinados colectivos y entornos, como los rurales. En estos contextos, las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas esferas de la vida diaria a las que las mujeres rurales dedican más tiempo que los hombres. Según el informe de ClosinGap sobre el *Coste de oportunidad de la desigualdad de género en el medio rural (2022)* a partir de datos de INE¹, la duración media diaria que las mujeres rurales destinan a estas actividades es de 4 horas y 43 minutos, frente a las 2 horas y 36 minutos de los hombres, lo que supone una diferencia de 2 horas y 7 minutos al día. En paralelo, los hombres rurales dedican más tiempo que las mujeres rurales al trabajo remunerado —1 hora y 15 minutos más al día—, intensificando la asimetría en la organización del tiempo y acentuando el coste de oportunidad que enfrentan las mujeres en estos territorios.

Por generaciones, los *millennials* avanzan hacia una mayor corresponsabilidad en labores domésticas, sin mejorar la distribución del tiempo empleado en cuidados

Cabe preguntarse si los resultados que se observan en la población general también se producen entre los hogares en los que los progenitores se encuentran en un momento vital asociados al nacimiento de hijos y la crianza. Para responder a esta pregunta, se ha analizado el tiempo que dedicaban mujeres y hombres de la generación *boomer* en 2002, cuando estos tenían entre 24 y 44 años, a las tareas de cada ámbito —labores domésticas y de cuidados—. A continuación, se ha replicado este ejercicio para las personas que tenían entre 27 y 45 años en 2023, personas que se corresponderían con la generación *millennial*². Este ejercicio no incluye a la generación Z por no haberse enfrentado aún al momento vital asociado a la crianza ni a la convivencia en pareja. Sin embargo, el capítulo 4 abordará sus percepciones sobre la temática, ya que son relevantes para anticipar el futuro de la corresponsabilidad en el hogar.



Figura 9. Generaciones objeto de análisis

Generación	Periodo de nacimiento	Cohorte de edad
<i>Baby-boom</i>	1958 - 1978	En 2002, los <i>boomers</i> tenían entre 24 y 44 años
<i>Millennial</i>	1978 - 1996	En 2023, los <i>millennials</i> tienen entre 27 y 45 años
<i>Generación Z</i>	1997 - 2012	En 2023, la <i>Gen Z</i> tiene entre 11 y 26 años. Para el análisis se consideran los mayores de 16 años

Fuente: Afi

Por último, este ejercicio ha restringido la muestra generacional para analizar cómo distribuyen el tiempo las parejas de cada generación. Este dato indicaría cómo evoluciona la brecha de género promedio de las parejas en el tiempo dedicado a cada tarea, y permite compararlo con la brecha de género de las parejas de la generación anterior, así como con la brecha de género de su propia generación —sin considerar solo a las parejas—.

Los resultados de este análisis revelan que **los hombres de la generación *millennial* participan en las tareas domésticas**

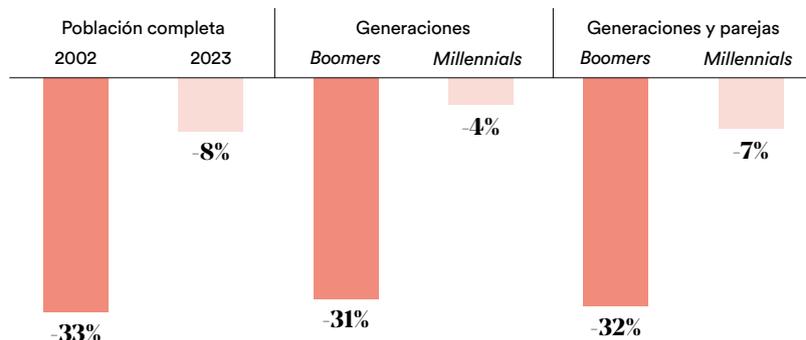
de manera casi igualitaria a las mujeres de su misma generación, dedicando solo un 4% menos del tiempo necesario para alcanzar la plena corresponsabilidad. En contraste, los hombres de la generación *boomer* en 2002, cuando tenían una edad similar, dedicaban un 31% menos del tiempo requerido para igualar la participación femenina. Esta notable reducción de la brecha coincide con la evolución observada en el conjunto de la población entre 2002 y 2023, lo que evidencia una mejora significativa en la corresponsabilidad en el ámbito doméstico. No obstante, cabe destacar que la brecha se amplía ligeramente entre las parejas *millennial* (7%), que también mejoran con respecto a las parejas *boomers* (32%).

1 En concreto, de la Encuesta de Empleo del Tiempo (2009/2010).

2 Se ha optado por acotar la muestra en edades diferentes para que se correspondan con las generaciones *boomer* y *millennial* y, a su vez, por el retraso en la edad media de nacimiento del primer hijo —31,5 años en 2023, mientras que en 2002 esta era de 29,1 (INE)—.

Los hombres *millennials* dedican un 4% menos del tiempo del que deberían para un reparto igualitario de las tareas domésticas, mientras que los hombres *boomers* dedicaban un 31% menos cuando tenían su misma edad

Figura 10. Distancia a la igualdad en el reparto de labores del hogar (50% menos el % dedicado por mujeres boomers en 2002 y millennials en 2023)



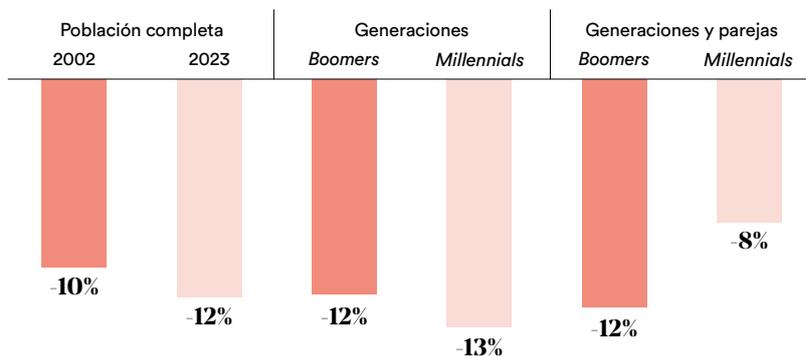
Fuente: Afi a partir de INE y CIS

Notas: La muestra completa incluye a hombres y mujeres sin distinción por generación ni situación de pareja. El análisis generacional compara a los *baby boomers* (24-44 años en 2002) con los *millennials* (27-45 años en 2023), emparejándolos en un momento vital equivalente. Finalmente, se realiza una comparación intergeneracional entre parejas convivientes, con o sin hijos y/o personas dependientes.

Por el contrario, la generación *millennial* no mejora en términos de corresponsabilidad en los cuidados. Solo al analizar el reparto del tiempo dedicado a cuidados dentro de las parejas de cada generación se observa cierto avance: mientras que en las parejas jóvenes de la generación *boomer* los hombres dedicaban un 12% menos del tiempo necesario para alcanzar la igualdad, en las parejas jóvenes *millennial* esta brecha se reduce al 8%. No obstante, si se considera a la generación *millennial* en su conjunto —sin restringir el análisis a quienes conviven en pareja— no se aprecian mejoras en la corresponsabilidad en cuidados.

Los hombres *millennials* dedican un 13% menos del tiempo que sería necesario para alcanzar la igualdad en cuidados a familiares

Figura 11. Distancia a la igualdad en el cuidado de menores y personas dependientes (50% menos el % dedicado por mujeres boomers en 2002 y millennials en 2023)



Fuente: Afi a partir de INE y CIS

Notas: La muestra completa incluye a hombres y mujeres sin distinción por generación ni situación de pareja. El análisis generacional compara a los *baby boomers* (24-44 años en 2002) con los *millennials* (27-45 años en 2023), emparejándolos en un momento vital equivalente. Finalmente, se realiza una comparación intergeneracional entre parejas convivientes, con o sin hijos y/o personas dependientes. Para las tareas de cuidado de menores y personas dependientes, se restringe la muestra a parejas con hijos/as o adultos a cargo.

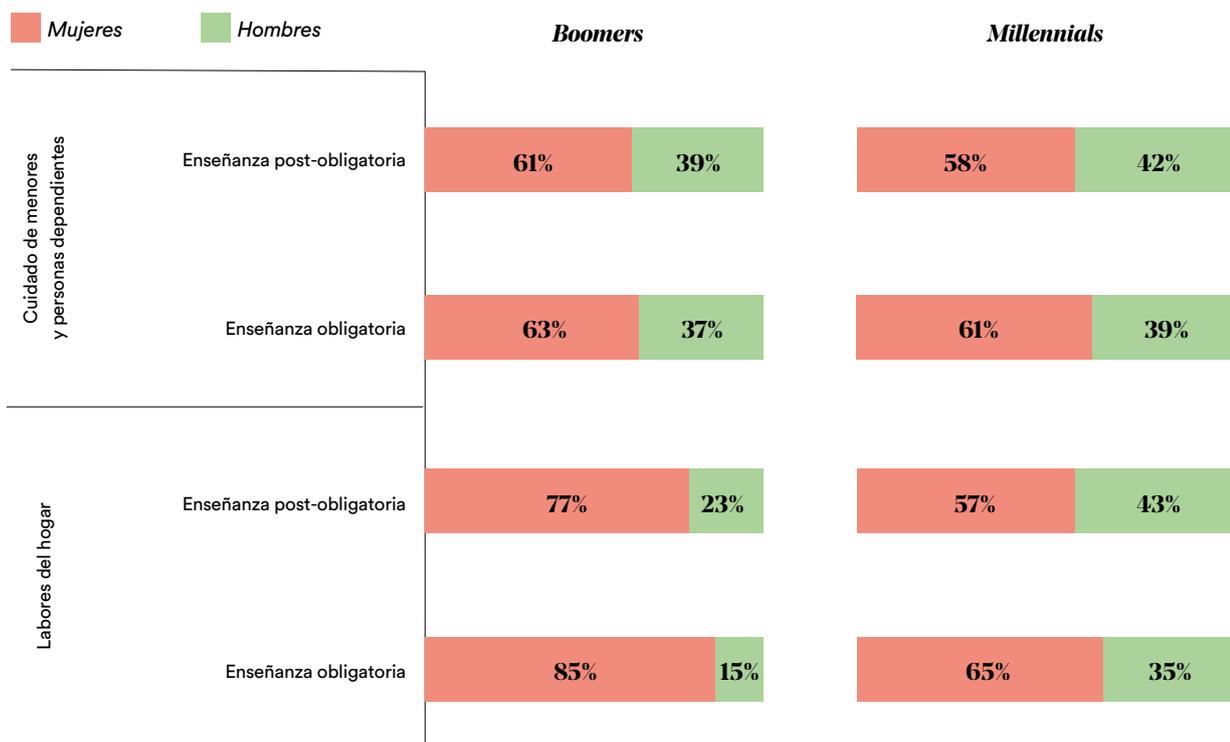
Atendiendo al nivel educativo de las personas de cada generación, se pone de manifiesto la influencia de la formación sobre la corresponsabilidad en las tareas del hogar, aunque de nuevo no se observan grandes diferencias en la brecha de género en los cuidados. Tal y como muestra la figura 12, tanto en la generación *boomer* como en la *millennial*, a mayor nivel educativo, menor es la desigualdad en el reparto del tiempo dedicado a tareas del hogar.

En concreto, en 2002 los hombres *boomers* con estudios postobligatorios asumían un mayor grado de corresponsabilidad que aquellos con formación obligatoria, con una diferencia de 8 puntos porcentuales entre ambos grupos. Esta misma brecha se reproduce en la generación *millennial*, si bien en este grupo la educación postobligatoria está mucho más extendida: el 81,5% de las personas *millennial* de la muestra cuentan con educación post-obligatoria.

Paralelamente, el nivel educativo parece generar ligeras diferencias en la brecha de género en cuidados, sin ser sustancialmente importantes, lo que apuntaría a que la brecha de género en este ámbito es menos sensible al nivel educativo de las personas y más vinculada a normas sociales y culturales profundamente arraigadas sobre el rol de las mujeres como principales cuidadoras.

La corresponsabilidad en las labores domésticas aumenta con el nivel educativo, aunque sin mejorar significativamente en los cuidados

Figura 12. Distribución del tiempo empleado por generación en el momento vital asociado a la paternidad / maternidad a distintas tareas, por nivel educativo



Fuente: Afi a partir de INE y CIS

Notas: La muestra completa incluye a hombres y mujeres sin distinción por generación ni situación de pareja. El análisis generacional compara a los *baby boomers* (24-44 años en 2002) con los *millennials* (27-45 años en 2023), emparejándolos en un momento vital equivalente. Finalmente, se realiza una comparación intergeneracional entre parejas convivientes, con o sin hijos y/o personas dependientes. Para las tareas de cuidado de menores y personas dependientes, se restringe la muestra a parejas con hijos/ o adultos a cargo.

Estos resultados confirman los hallazgos anteriores y apuntan hacia un relevo generacional en el que la generación *millennial* se queda a medio camino para alcanzar la igualdad en corresponsabilidad en el hogar. Esta fotografía generacional invita a una reflexión más profunda sobre los factores que limitan el avance hacia una corresponsabilidad real, incluso entre las generaciones más jóvenes, sobre la que se profundizará en el capítulo 4. A continuación se presentan las consecuencias, traducidas en términos económicos, que provoca la persistencia de estas desigualdades de género.

2.2

El coste de oportunidad de la brecha de género en corresponsabilidad

La falta de corresponsabilidad en el hogar conlleva un coste de oportunidad para el conjunto de la economía equivalente al 6,4% del PIB nacional

La distribución desigual del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres no solo refleja una inequidad en la carga de trabajo no remunerado y menor disponibilidad de tiempo, como ya se ha comentado, sino que también **conlleva un coste de oportunidad para las mujeres**. Al dedicar más horas en estas actividades, ellas disponen de menos tiempo para participar en el mercado laboral, formarse, disfrutar de actividades de ocio o cuidar de su propia salud. Esta realidad limita sus oportunidades de desarrollo profesional y personal, perpetuando ciclos de desigualdad económica y social. En última instancia, este hecho repercute en la economía en general, al desaprovechar el talento productivo de una parte significativa de la población.

Para cuantificar el impacto económico de estas desigualdades, se recurre al cálculo del **coste de sustitución, que estima el valor del trabajo no remunerado en función del coste de contratar a terceros para realizar estas tareas**. Es fundamental distinguir entre las tareas del hogar y los cuidados de familiares (menores y adultos), ya que los costes asociados difieren. En este sentido, se asigna el salario de empleados del hogar a las tareas domésticas, y el de profesionales de servicios sociales a los cuidados de familiares.

Si se analiza el número de hombres y mujeres en edad de trabajar (mayores de 16 años) que realizan estas actividades, así como el tiempo que les dedican, observamos que las mujeres destinan más de 105 millones de horas diarias a estas labores, frente a algo más de 64 millones de horas en el caso de los hombres. Si esta brecha desapareciera, las mujeres en España dispondrían de 41 millones de horas adicionales cada día.

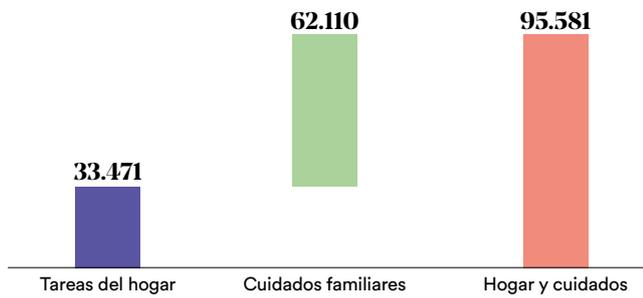


El hecho de que las mujeres dediquen más tiempo que los hombres a estas tareas se traduce en un **coste anual superior a los 95.581 millones de euros al año, lo que equivale al 6,4% del PIB nacional de 2023**.

Dos tercios de esta brecha están relacionados con el cuidado familiar de menores o personas dependientes. Como se ha avanzado en la corresponsabilidad de las tareas domésticas, el tiempo que hombres y mujeres dedican al cuidado de familiares sigue siendo una asignatura pendiente. Por ello, no es de extrañar que el 65% de la brecha de género en el ámbito del hogar se deba precisamente a esta falta de equidad en los cuidados. Y es que las mujeres dedican más de 21,7 millones de horas diarias de más que los hombres a esta actividad, lo que equivale a más de 62.110 millones de euros (un 4,1% del PIB)³.

3 Para más información acerca de la estimación, consultar el Anexo metodológico.

Figura 13. Coste de oportunidad de la brecha de género en corresponsabilidad en el hogar (millones de euros, 2023)



Fuente: Afi a partir de INE, Ministerio de Seguridad Social y CIS

El coste económico en la brecha en la corresponsabilidad en el hogar supera los 95.581 millones de euros, el 6,4% del PIB nacional

En consecuencia...

- **Persisten las desigualdades de corresponsabilidad, especialmente en los cuidados familiares.** Se aprecia una tendencia hacia una mayor equidad en la distribución de las tareas del hogar entre hombres y mujeres, aunque las mujeres siguen dedicando en torno a 48 minutos más diariamente a labores domésticas. Además, en el ámbito de los cuidados a familiares dependientes, las mujeres continúan asumiendo una carga significativamente mayor, dedicando 2,4 horas diarias más que los hombres a estas responsabilidades.
- **Las nuevas generaciones se quedan a medio camino.** Los hombres de la generación *millennial* han incrementado su participación en labores domésticas con respecto a los de la generación *boomer*. No obstante, esta mejora no se refleja de igual manera en la distribución de los cuidados familiares, donde las desigualdades persisten.
- **La brecha de género en corresponsabilidad en el hogar tiene un coste económico y social significativo.**
 - Las mujeres dedican diariamente 41 millones de horas más que los hombres a tareas domésticas y de cuidados, lo que supone un coste económico superior a los 95.581 millones de euros al año, equivalente al 6,4% del PIB.
 - Esta desigualdad contribuye a la denominada "pobreza de tiempo", afectando negativamente el desarrollo personal y profesional de las mujeres.



03

La brecha de género de la conciliación en el mercado de trabajo



3.1

Conciliar: una cuestión de tiempo

Un tercio de las personas ocupadas en España trabaja en jornada partida, lo que supone una pérdida de más de 1.640 millones de horas de tiempo libre al año

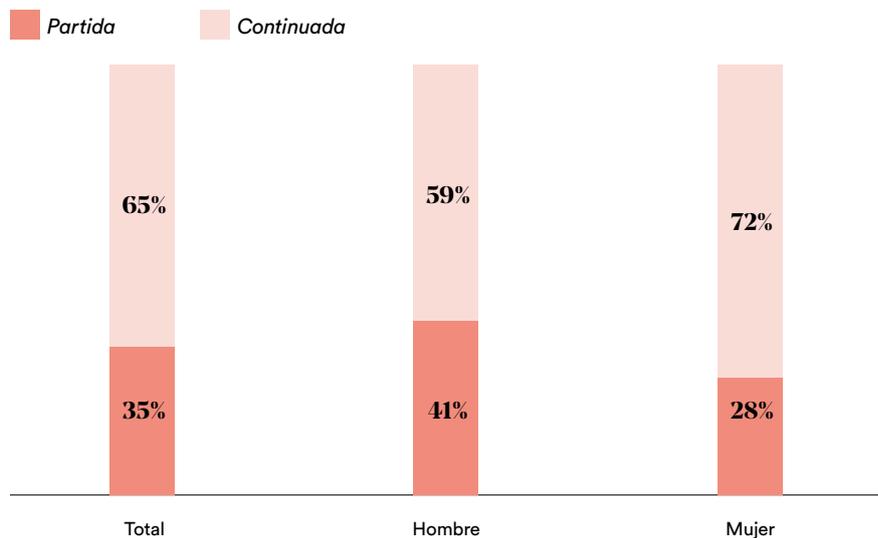
En España se trabaja un máximo de 40 horas a la semana, y 1 de cada 3 trabajadores lo hace en jornada partida

La conciliación entre la vida laboral y personal es una pieza clave del bienestar individual, ya que afecta directamente a nuestra capacidad para equilibrar el trabajo con otras dimensiones de la vida. Esta conciliación no debe limitarse únicamente al cuidado del hogar o la familia, sino que también debe permitir espacio para el autocuidado, el descanso y la socialización. Cuando los horarios laborales son excesivos o están mal distribuidos, y se acumulan responsabilidades sin tiempo suficiente para afrontarlas, las consecuencias se reflejan en la salud física y emocional de las personas. Así lo evidencia el informe de ClosinGap sobre la brecha de género en la salud emocional (2023).

En España, los horarios laborales extensos dificultan la conciliación. En el anterior estudio de ClosinGap sobre la brecha de género en la conciliación (2019) ya se ponían de manifiesto los efectos de los horarios laborales prolongados como una de las principales barreras. Sin embargo, poco ha cambiado desde entonces: la jornada laboral máxima legal sigue establecida en 40 horas semanales, distribuidas en 8 horas diarias de lunes a viernes. Este tiempo, sumado a los desplazamientos, limita de forma significativa la disponibilidad para la vida personal.

Además, y a diferencia de otros países europeos, en España sigue coexistiendo la jornada partida. En concreto, más de un tercio de los ocupados españoles se encontraban trabajando a jornada partida en 2020¹, lo que implica la pérdida de aproximadamente una hora diaria de tiempo libre por trabajador, equivalente a más de 1.640 millones de horas anuales. Esta estructura implica largas pausas para comer, que pueden extenderse entre 1 y 3 horas, prolongando así el tiempo total dedicado al trabajo. Como resultado, muchas personas terminan su jornada entre las 7 y las 8 de la tarde. En contraste, en países como Alemania, Francia o Dinamarca, la jornada laboral es de carácter intensivo, con menos de una hora para almorzar, comenzando normalmente a las 8 de la mañana y finalizando entre las 4 y las 6 de la tarde, lo que permite más tiempo libre al final del día.

Figura 14. Distribución del tiempo de trabajo según sexo y jornada (% total de trabajadores, 2020)



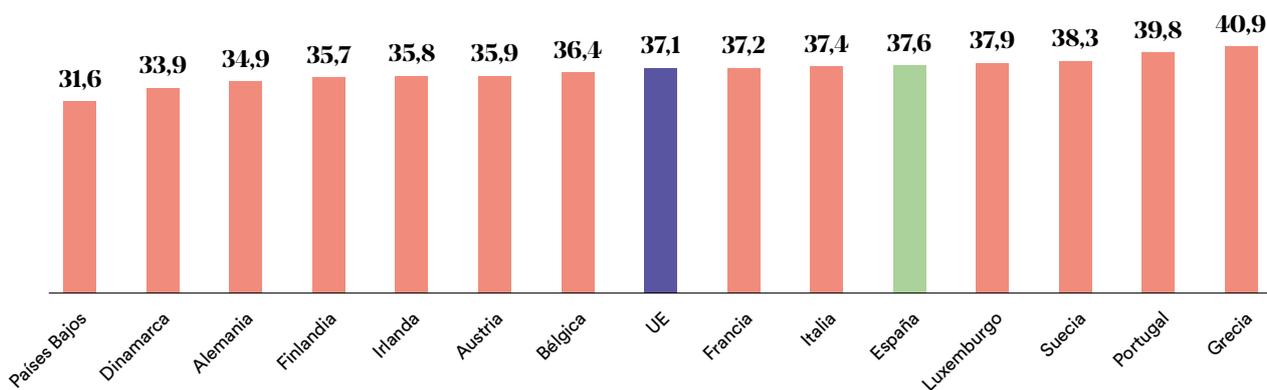
Fuente: Afi a partir de Encuesta de Población Activa (INE)

¹ Último año disponible ya que, en un intento de adaptarse a la metodología europea, en 2021 la Encuesta de Población Activa (INE) modificó la forma de recopilar datos, dejando de registrar variables como la forma de la jornada laboral (partida o continua). Esta modificación responde al hecho de que en el resto de Europa esta distinción no es relevante, ya que la jornada partida no es una práctica habitual.

Asimismo, los españoles trabajan media hora más que el promedio europeo cada semana. Según datos de Eurostat, en 2023 las personas ocupadas en España trabajaron una media de 37,6 horas semanales, superando al promedio europeo (37,1 horas). En contraste, Países Bajos, Dinamarca o Alemania registraron medias inferiores a las 35 horas semanales. Cabe recordar que en estos países es más común la jornada intensiva, lo que permite una mejor organización del tiempo personal.

Los españoles trabajan, de media, más horas a la semana que el promedio de países de la Unión Europea

Figura 15. Horas semanales trabajadas de media en algunos países de la Unión Europea (horas semanales, 2023)



Fuente: Afi a partir de Eurostat

Los conflictos entre horarios escolares y laborales suponen una de las principales barreras para conciliar, especialmente en contextos de jornada partida y sin flexibilidad horaria

La estructura de la jornada laboral y escolar —ya sea continua o partida— incide directamente en la organización del tiempo de las familias, especialmente en aquellas con menores a cargo. **La jornada laboral continua permite concentrar las horas de trabajo en una franja definida, facilitando disponer de una hora más diariamente**, algo que la jornada partida no permite.

Sin embargo, ambas modalidades laborales pueden entrar en conflicto con los horarios escolares, especialmente si las escuelas operan en jornada continua. El primer conflicto se produce con los horarios de entrada. Por lo general, los menores de 12 años comienzan su jornada escolar a las 9 a.m., independientemente de si

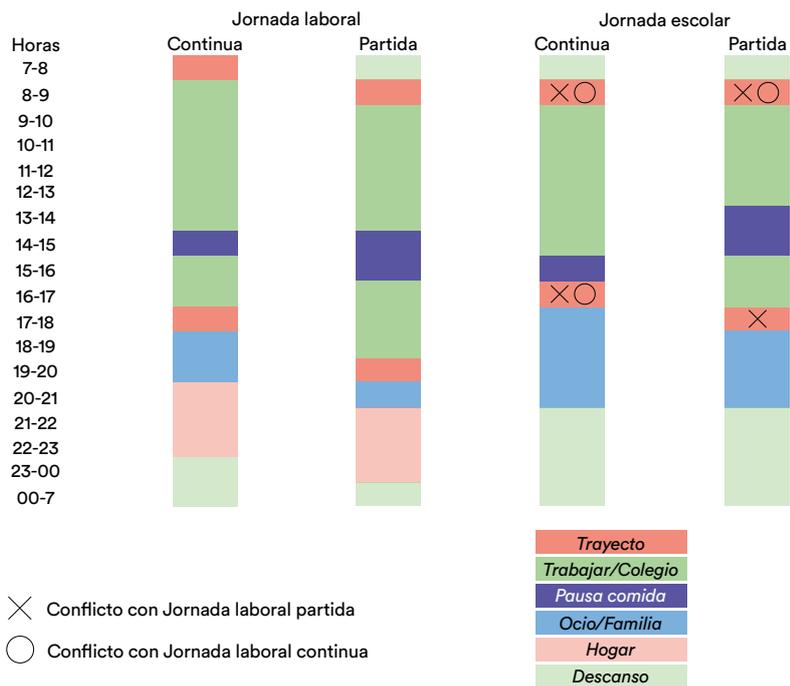
el centro funciona con jornada partida o continua. Aunque muchos colegios ofrecen servicios de guardería matinal desde las 7 a.m., estos no son obligatorios ni están garantizados en todos los centros. En este sentido, la flexibilidad horaria en la entrada al trabajo sería una medida clave para facilitar la conciliación, especialmente en hogares con estructuras más complejas, como los monoparentales.

El segundo conflicto de horario aparece en el momento de la salida del colegio. Los centros públicos pueden organizar su jornada escolar de dos formas:

- Jornada continua, de 9 a.m. a 2 p.m., sin interrupciones y, en determinados casos, sin servicio de comedor.
- Jornada partida, de 9 a.m. a 5 p.m., con una pausa para la comida entre las 1 p.m. y las 3 p.m.

En los centros con jornada continua, los niños terminan su día escolar a las 2 p.m. Aunque esto puede dejar más tiempo libre para actividades extraescolares o de ocio, implica que una persona adulta deba encargarse de recogerlos, llevarlos a esas actividades o cuidarlos durante la tarde, lo que exige una alta disponibilidad familiar, o que un externo se encargue de ello. Por el contrario, la jornada escolar partida permite que las actividades extraescolares se realicen después del horario lectivo, ofreciendo mayor continuidad y estabilidad para las familias, especialmente en aquellos casos donde ambos progenitores trabajan a jornada partida o en hogares monoparentales.

Figura 16. Estructura diaria del horario laboral y escolar según tipo de jornada: partida frente a continuada



Independientemente del número total de horas trabajadas, la jornada continua permite terminar la jornada laboral antes, ofreciendo más tiempo para atender aspectos de la vida personal

Fuente: Afi a partir de Ferrero et al. (2022)

3.2

Desafíos de conciliación entre los hogares monomarentales

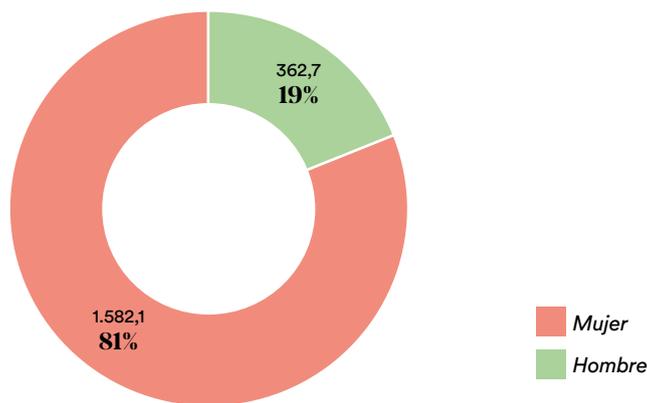
Las cargas del hogar se hacen aún más evidentes entre los hogares con un solo progenitor, de los cuales 4 de cada 5 son monomarentales

Las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral se intensifican en los hogares donde la corresponsabilidad en el hogar no es una opción. En este contexto, los hogares monomarentales —que representan en torno al 10,4% del total de hogares españoles— enfrentan con mayor crudeza los efectos de una organización del tiempo laboral desalineada con las necesidades de la vida personal.

En España, los hogares monomarentales representan el 81% de los hogares monomarentales y el 8,3% del total de hogares. La ausencia de una pareja coparental o de personas convivientes que compartan las corresponsabilidades del hogar y los cuidados incrementa las exigencias simultáneas del empleo, los cuidados y las tareas domésticas sobre estas mujeres.

Entre los hogares monomarentales, la desincronización entre la jornada laboral y los horarios escolares suponen problemas adicionales al reducirse las opciones para flexibilizar. En un hogar biparental, podría plantearse que una de las personas adultas adapte su jornada, solicite una reducción o haga uso del teletrabajo. En cambio, en los hogares monomarentales, esa flexibilidad se encuentra limitada por una única opción: la persona progenitora a cargo.

Figura 17. Miles de hogares monoparentales y porcentaje sobre el total, según sexo del progenitor, 2020



Fuente: Afi a partir de INE

Los hogares monoparentales, que representan el 10,4% de los hogares españoles, son en más de un 80%, monomarentales

Además, los períodos no lectivos —vacaciones escolares, días festivos o jornadas reducidas—, así como la gestión de enfermedades infantiles, suponen un auténtico desafío. Mientras muchas familias pueden repartirse los días de cuidado, las madres que encabezan hogares monomarentales deben resolver estas situaciones en solitario, lo que a menudo conlleva la necesidad de contratar servicios de cuidado, asumir reducciones de jornada, días de ausencia laboral o incluso solicitar excedencias, con el impacto económico y profesional que ello implica.

En muchas ocasiones, la carga de cuidados también impide participar en actividades laborales clave para el desarrollo profesional, como formaciones fuera de horario, viajes o incluso reuniones más allá del horario escolar. Esta limitación afecta directamente a la empleabilidad y la progresión laboral de las madres monomarentales, alimentando un círculo de vulnerabilidad económica y menor autonomía personal.

Por último, es importante resaltar que estos hogares se encuentran en una situación económica más vulnerable. De acuerdo con Save the Children (2024), las familias monomarentales sufren tasas de pobreza que duplican a las de las familias con dos progenitores: el 49,5% frente al 25%, respectivamente. El informe destaca cómo la crisis inflacionaria de los últimos años ha golpeado especialmente a las familias monomarentales, entre las que ha aumentado la tasa de carencia material y social severa hasta el 20%, duplicando la tasa que afecta al conjunto de hogares con niños y niñas (10,8%).

En definitiva, los hogares monomarentales afrontan situaciones especialmente complejas para conciliar, y reflejan la necesidad de seguir avanzando hacia modelos de conciliación más equitativos y sensibles a la diversidad de situaciones familiares existentes. A continuación, se presentan las principales consecuencias que conllevan estas dificultades para conciliar, principalmente para las mujeres, quienes por una falta de corresponsabilidad en el hogar asumen mayoritariamente las tareas de cuidado.

3.3

Consecuencias sobre la trayectoria laboral de las mujeres

La falta de corresponsabilidad en el hogar y los problemas para conciliar propician la salida de más mujeres que hombres del mercado laboral

Los desafíos para conciliar destacados con anterioridad, junto con una evidente falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico, continúan generando importantes desigualdades en la participación laboral entre mujeres y hombres, lo que denominamos la “brecha de género en conciliación”.

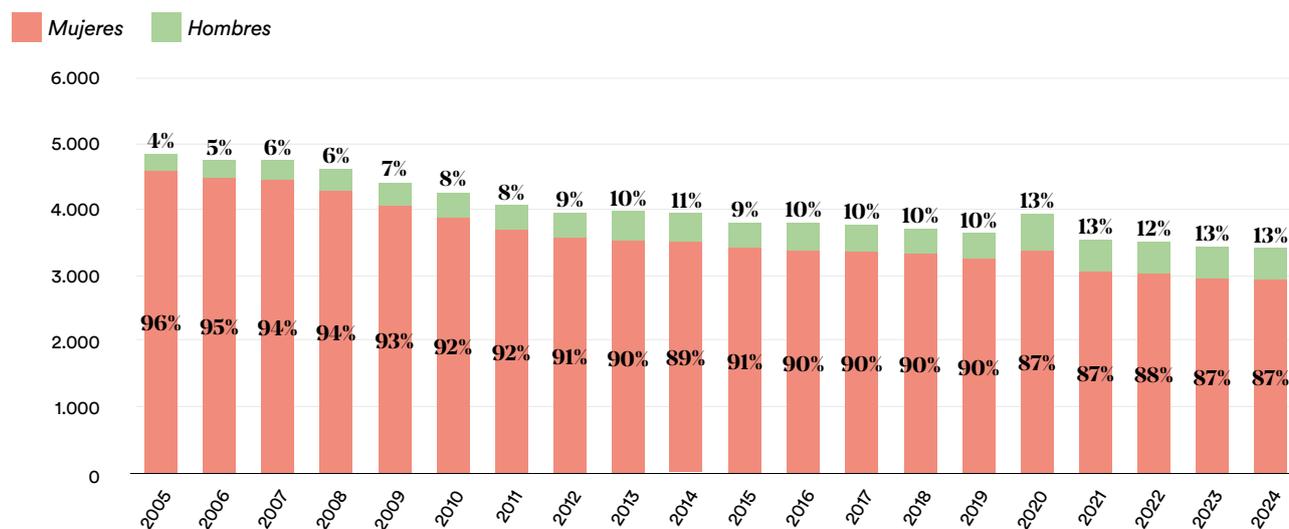
Uno de los efectos más evidentes de la brecha en conciliación es la inactividad laboral femenina derivada de la dedicación al hogar y la familia. En 2024, casi 1 de cada 3 mujeres inactivas en edad de trabajar se dedica a labores del hogar (30%), frente a solo un 6% de los hombres.

Esta disparidad refleja que, pese a los avances registrados en corresponsabilidad, persisten importantes desequilibrios: por cada hombre inactivo por cuidado del hogar, hay 6,7 mujeres en la misma situación. Aunque esta brecha se ha reducido de forma notable respecto a 2005 —cuando la proporción era de 22 mujeres por cada hombre—, las cifras actuales siguen evidenciando un reparto desigual de las responsabilidades familiares, que provocan el abandono de las mujeres del mercado laboral.

Como estrategia para conciliar, muchas mujeres optan por suspender temporalmente su relación laboral, solicitando una excedencia por cuidado de menores o familiares². **En este sentido, en 2023, el 84 % de las excedencias por cuidado de menores y familiares fueron solicitadas por mujeres.** Si bien la evolución temporal muestra un aumento gradual en la implicación de los hombres —del 5 % en 2005 al 16 % en 2023—, este avance sigue siendo insuficiente para cerrar la brecha de género existente. Aunque esta medida permite a las trabajadoras reincorporarse posteriormente a su puesto, las interrupciones voluntarias del empleo impactan negativamente en su trayectoria profesional, ya que reducen las posibilidades de acceder a puestos de responsabilidad (Castro et al., 2024).

Por cada hombre inactivo por motivos de cuidado del hogar, hay 6,7 mujeres en la misma situación

Figura 18. Personas inactivas por cuidados del hogar, según género (miles de personas)



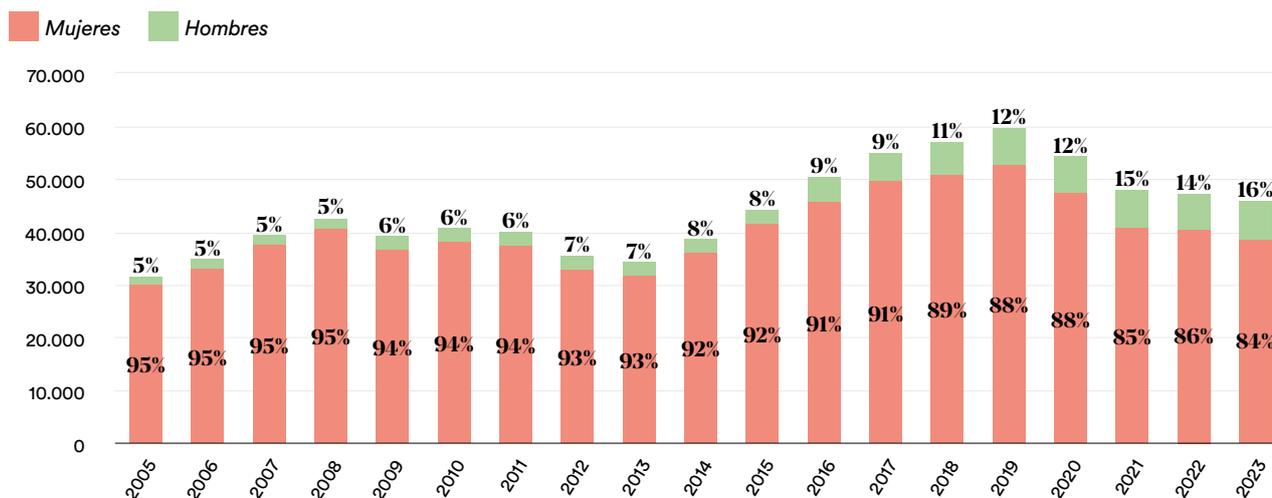
Fuente: Afi a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

El 84% de las excedencias por motivos de cuidados son solicitadas por mujeres



2 Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 46.3.

Figura 19. Excedencias para el cuidado del menor y de familiares por género (número de excedencias y % sobre el total)



Fuente: Afi a partir del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Las mujeres optan en mayor medida por reducir su jornada con contratos parciales para conciliar

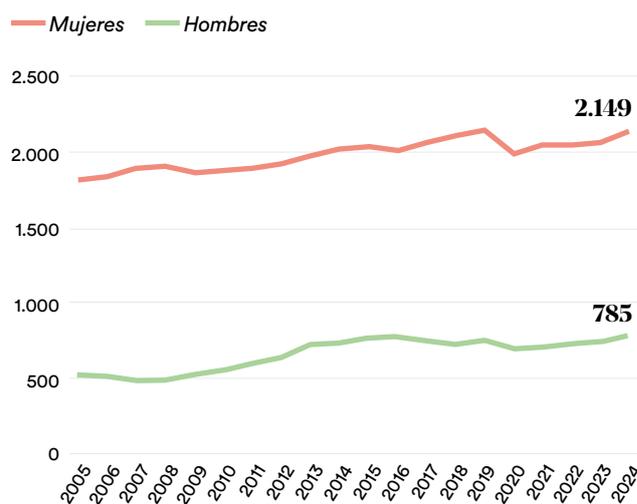
El trabajo a tiempo parcial constituye una de las formas más visibles de desigualdad de género en el mercado laboral. Aunque la participación femenina en el empleo ha experimentado un crecimiento sostenido en las últimas décadas, el reparto del tiempo de trabajo entre mujeres y hombres sigue siendo profundamente desigual.

Desde 2005, el número de mujeres ocupadas ha aumentado un 30,2%, pasando de 7,7 millones a más de 10 millones en 2024. Este crecimiento ha elevado la tasa de ocupación femenina -es decir, el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que se encuentran empleadas- en 5,7 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 47,1%. En cambio, la ocupación masculina ha caído 6,7 puntos en el mismo periodo, situándose en el 57,4%. Como resultado, la brecha de género en el empleo se ha estrechado: en 2024, hay 0,8 mujeres ocupadas por cada hombre ocupado.

Sin embargo, una parte significativa de estas mujeres ocupadas trabaja con contratos a tiempo parcial. Las cifras muestran que el número de mujeres a tiempo parcial triplica al de los hombres en estas modalidades de empleo. Esta diferencia responde, en parte, a barreras estructurales que dificultan el acceso de las mujeres a empleos a jornada completa, cuando, en muchos casos, no responde a una elección voluntaria. De acuerdo con la Encuesta de Población Activa (INE), el 45% de las mujeres con contratos parciales afirman que no encuentran oportunidades a tiempo completo. Por su parte, un 25% de las mujeres que opta por la jornada parcial lo hace para compaginar el empleo con el cuidado de menores o personas dependientes, frente al 9% de los hombres.

Las mujeres triplican a los hombres en los contratos a tiempo parcial

Figura 20. Evolución de la parcialidad por género (miles de personas)

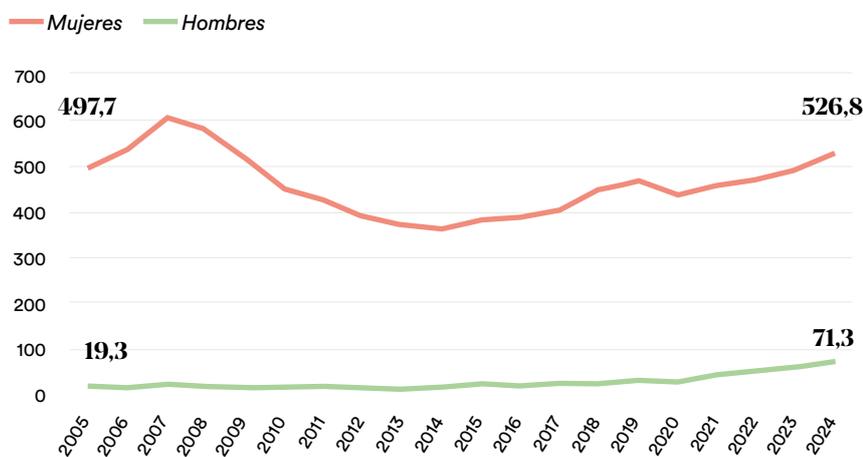


Fuente: Afi a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

El trabajo a tiempo parcial vinculado al cuidado de menores y personas en situación de dependencia continúa siendo mayoritariamente femenino. En 2024, más de 526.800 mujeres trabajaban a jornada parcial para dedicarse a estas tareas, lo que representa una de cada cuatro mujeres con empleo a tiempo parcial. Aunque el número de hombres que reduce su jornada por motivos de cuidado ha crecido en los últimos años —hasta alcanzar los 71.300 efectivos—, la diferencia sigue siendo notable: por cada hombre en esta situación hay 7,4 mujeres. Si bien, esa brecha se ha reducido respecto a 2005, cuando por cada hombre a jornada parcial por cuidados había 25,8 mujeres.

Esta desigualdad tiene importantes implicaciones en términos de ingresos y calidad del empleo. La parcialidad motivada por los cuidados limita el desarrollo profesional, reduce las oportunidades de promoción, debilita la protección social futura y consolida trayectorias laborales más frágiles. En consecuencia, perpetúa las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en el mercado laboral y expone a las mujeres a una mayor vulnerabilidad económica.

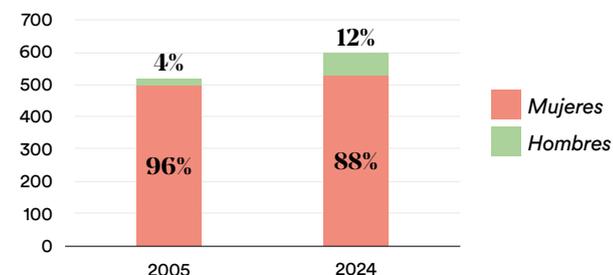
Figura 21. Evolución de la parcialidad por motivos de cuidado y género (miles de personas)



Fuente: Afi a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

El cuidado de menores y personas dependientes sigue siendo uno de los motivos de la incidencia de parcialidad entre las mujeres

Figura 22. Distribución por género del empleo a jornada parcial por cuidados familiares y del hogar (miles de personas y % de hombres y mujeres), 2005 y 2024



Fuente: Afi a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

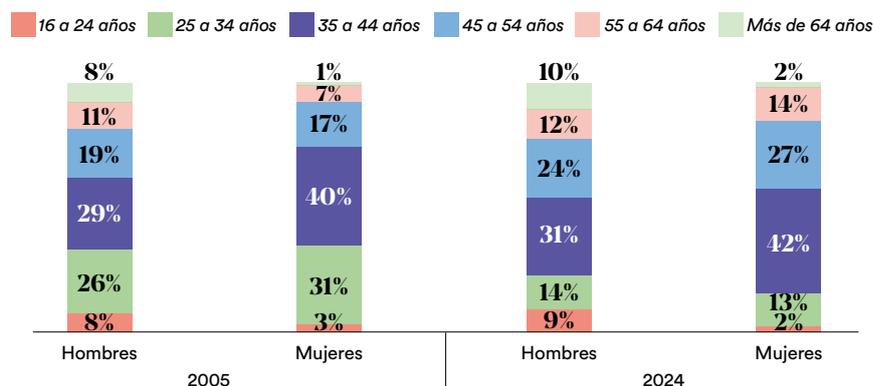
Las mujeres que trabajan a jornada parcial por motivos de cuidado son, cada vez, de mayor edad. La evolución entre 2005 y 2024 muestra un claro retraso en el momento en que

optan por este tipo de jornada. En 2005, el 31% de las mujeres en esta situación tenía entre 25 y 34 años, mientras que en 2024 ese grupo pasó a representar solo el 13%. Por el contrario, el 25% de las mujeres con jornada parcial por cuidados tenía más de 45 años en 2005, cifra que ha aumentado hasta el 43% en la actualidad. Este desplazamiento sugiere un retraso en el momento vital en el que las mujeres asumen mayores responsabilidades de cuidado, posiblemente vinculado al envejecimiento de la población y al aumento de la edad media de maternidad.

Aunque se aprecia un aumento en el número de hombres que optan por la jornada parcial por cuidados, el 88% siguen siendo mujeres

Se retrasa la edad en la que las mujeres optan por un contrato a jornada parcial por cuidados

Figura 23. Distribución del empleo parcial por cuidados según edad y género (% sobre el total de cada género), 2005 y 2024



Fuente: Afi a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

Por otro lado, cabe destacar que **el nivel educativo influye de manera significativa en la decisión de optar por la jornada parcial para compatibilizar empleo y cuidados**. Tradicionalmente, en los hogares, la persona con menores ingresos tiende a ser quien adapta su jornada laboral ante necesidades de conciliación, un patrón que ha afectado mayoritariamente a las mujeres, dado que sus salarios han sido históricamente inferiores a los de los hombres.

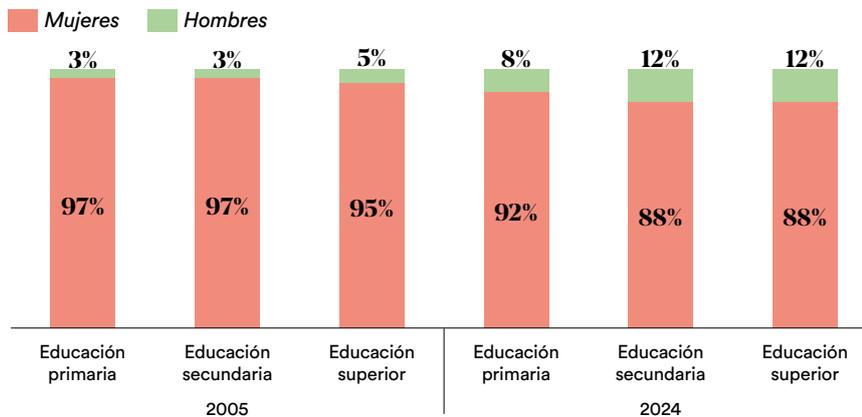
No obstante, en las últimas décadas, las mujeres han alcanzado niveles educativos superiores a los de los hombres en muchos ámbitos. **En 2022, las mujeres representaban el 59,1% del total de egresados de Grado y Máster en universidades españolas, y se equiparaban al número de hombres en FP de grado medio y superior**. Este cambio, junto con un aumento de la representación de mujeres en áreas de estudio como las STEM, estrechamente vinculadas al futuro del trabajo y a las profesiones potencialmente mejor remuneradas, podría provocar que el menor nivel de ingresos como argumento para justificar la salida o reducción laboral femenina pierda peso, abriendo la puerta a decisiones de conciliación más equitativas dentro de los hogares.

En efecto, la evolución de la parcialidad por cuidados según el nivel formativo alcanzado muestra un ligero avance hacia una mayor implicación masculina, particularmente entre los niveles formativos más altos. En 2005, tan solo el 5% de quienes trabajaban a jornada parcial por cuidados y tenían estudios superiores eran hombres, mientras que en 2024 esta proporción se ha incrementado hasta el 12%.

Sin embargo, **las mujeres siguen representando la abrumadora mayoría de quienes optan por esta modalidad de empleo, incluso en niveles educativos altos donde cabría esperar una distribución más equitativa** debido a una mayor capacidad económica para negociar otras soluciones de conciliación. En 2024, casi el 88% de las personas con estudios superiores que trabajan a jornada parcial por cuidados siguen siendo mujeres. Estos datos reflejan que, aunque el nivel educativo puede ser un factor facilitador del cambio, **los estereotipos de género y las dinámicas de desigualdad estructural continúan condicionando las decisiones sobre conciliación**, incluso entre las personas con mayor cualificación.



Figura 24. Distribución de la parcialidad por cuidados según nivel de formación alcanzado y género (% sobre el total de nivel formativo), 2005 y 2024



Fuente: Afi a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).

Notas: Se considera educación primaria a personas con educación primaria o inferior; educación secundaria hasta segunda etapa de educación secundaria, incluyendo orientación profesional.

Incluso en niveles educativos altos, las mujeres siguen siendo las que, mayoritariamente, optan por la jornada parcial por cuidados para conciliar

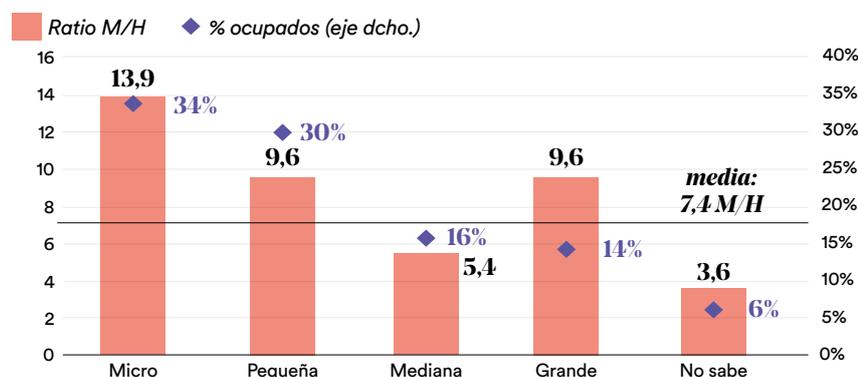
Por último, la desigualdad en parcialidad por cuidados entre hombres y mujeres sigue manifestándose de forma más intensa en determinados contextos laborales. En particular, el tamaño de la empresa emerge como un factor determinante, ya que las dificultades para compatibilizar empleo y cuidados se agravan en estructuras con menor capacidad organizativa y escasa formalización de políticas de conciliación.

De acuerdo con los microdatos anuales de la Encuesta de Población Activa (EPA), en este ámbito se evidencia una **desigualdad de género particularmente pronunciada en las microempresas, en las que por cada hombre que trabaja a tiempo parcial por motivos de cuidados hay casi 14 mujeres en la misma situación**, una proporción que supera ampliamente tanto la media general (7,4) como la registrada en empresas de mayor tamaño.

Además, esta desigualdad afecta a más de un tercio de las mujeres ocupadas (34%), por ser el tamaño empresarial predominante en España.

Las condiciones de trabajo en este segmento empresarial podrían explicar en buena medida la mayor desigualdad observada en materia de conciliación en este tipo de estructuras. La falta de recursos materiales, humanos y financieros puede limitar la capacidad de las microempresas para implementar medidas de conciliación efectivas, como horarios flexibles, permisos retribuidos o servicios de apoyo. Además, en muchos de los sectores donde predominan las microempresas —como el comercio, la hostelería o los servicios personales— la atención directa al público y la necesidad de disponibilidad horaria dificultan la organización flexible del trabajo.

Figura 25. Distribución de la parcialidad por cuidados según tamaño de la empresa (Ratio M/H empleados a jornada parcial por cuidados (eje izq.); % personas ocupadas sobre el total (eje dcho.)), 2024



Fuente: Afi a partir de la Encuesta de Población Activa (INE).

Notas: Tamaño de empresa por número de empleados: microempresas (1-10); pequeña (11-49); mediana (50-249); grande (250 o más).

La desigualdad en cuanto a parcialidad por cuidados se hace más notable entre personas que trabajan en microempresas

La maternidad penaliza en mayor medida a las mujeres

Hasta el momento, se ha puesto de manifiesto cómo las responsabilidades de cuidado de hijos e hijas recaen mayoritariamente sobre las mujeres. Esta desigual distribución, junto con la falta de medidas efectivas de conciliación, contribuye a que muchas de ellas opten por reducir su actividad profesional, ya sea mediante la jornada parcial, la solicitud de excedencias o, en algunos casos, el abandono del mercado laboral.

No obstante, los análisis descriptivos presentados no permiten establecer relaciones causales, es decir, no confirman de manera concluyente que el cuidado de menores sea la causa directa de estas decisiones.

Para identificar el impacto del nacimiento del primer hijo o hija en la trayectoria profesional de las mujeres —en comparación con la de los hombres—, se han analizado las trayectorias laborales de ambos sexos frente a personas con características similares que no han tenido descendencia, antes y después del nacimiento.

Los resultados, recogidos en la figura 26, muestran con claridad los efectos diferenciales que tienen la maternidad y la paternidad sobre la intensidad del empleo, medida en número de horas trabajadas.

Un año después del nacimiento del primer hijo, las mujeres trabajan, de media, un 34,3% menos horas que en el año anterior, mientras que en el caso de los hombres la reducción es de apenas un 2,7%. Esta diferencia refleja una brecha en la intensidad del empleo de más de 31 puntos porcentuales, atribuible al efecto del primer hijo.

De hecho, lejos de corregirse, esta brecha se amplía con el tiempo: diez años después del nacimiento, las mujeres trabajan un 33% menos que los hombres, lo que refleja el impacto persistente de la maternidad sobre la participación laboral femenina.

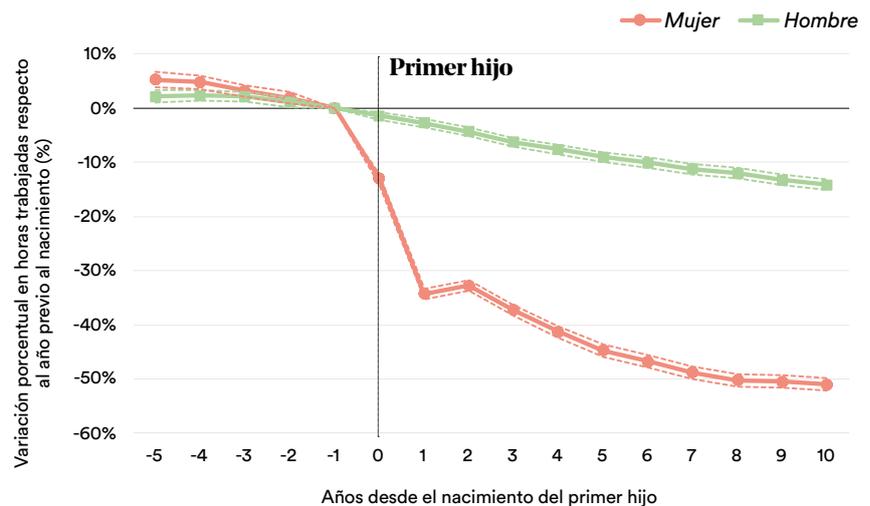
Estos efectos se muestran coherentes con la literatura, que estima una caída del 11% en los ingresos laborales de las mujeres en el primer año tras la maternidad, mientras que en los hombres apenas se observan variaciones. Asimismo,

mo, esta diferencia se agrava a lo largo del tiempo (De Quinto et al., 2020). Además, como se puede consultar en Kleven et al., (2023), la penalización por hijo en participación en el empleo en España —del inglés, *child penalty in employment*— supera el promedio europeo —38% y 29%, respectivamente—.

Tras el nacimiento del primer hijo, las mujeres reducen su jornada laboral 31 puntos porcentuales más que los hombres, brecha que con el paso del tiempo no se diluye, sino que aumenta



Figura 26. Evolución del impacto del primer hijo sobre el crecimiento de las horas trabajadas (empleo principal) en España diferenciando por sexo (*horas trabajadas relativas al año previo al nacimiento*)



Fuente: Afí a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales. Notas: las bandas hacen referencia a los intervalos de confianza.

Este tipo de penalización laboral, aunque centrada en el ámbito profesional, puede tener implicaciones más amplias. En un contexto donde persisten dificultades para compatibilizar el empleo con las responsabilidades de cuidado, muchas mujeres pueden verse condicionadas a la hora de tomar decisiones sobre la maternidad.

Sin pretender establecer una relación causal directa, la penalización laboral, unida a las transformaciones sociales y culturales, podrían estar influyendo en las decisiones de natalidad de los hogares. La falta de condiciones favorables, tanto en el ámbito laboral como en el doméstico, para compartir equitativamente la crianza de hijos e hijas, continúa representando una barrera para muchas mujeres a la hora de decidir si quieren ser madres. Cuando no existen medidas de conciliación efectivas ni una corresponsabilidad real, ellas se ven forzadas a asumir en solitario una carga adicional que, en muchos casos, supone renunciar total o parcialmente a su desarrollo profesional.

Como resultado, muchas madres podrían pensar en retrasar la maternidad, reducir el número de hijos/as o incluso optar por no tenerlos. En este sentido, la brecha de género también podría tener consecuencias sobre la evolución demográfica.

El número de hijos/as por mujer ha descendido progresivamente durante el último medio siglo

Figura 27. Evolución del número de hijos/as por mujer



Fuente: Afi a partir de INE

Pero el problema no es solo la maternidad, sino la estructura de los trabajos y su falta de flexibilidad

Sin embargo, el hecho de que tener hijos/as tenga un impacto significativo en la trayectoria laboral de las mujeres no solo pone de relieve la falta de corresponsabilidad en los hogares, sino también la escasa flexibilidad del mercado laboral para facilitar la conciliación. Así lo demuestra la investigación realizada por **Claudia Goldin**, merecedora del premio Nobel de Economía en 2023, quien sostiene que la clave para cerrar la brecha de género reside en una transformación del diseño de los empleos que permita adaptar los horarios laborales sin que ello conlleve penalizaciones salariales ni profesionales.

Goldin demuestra que muchos puestos de trabajo continúan premiando la disponibilidad horaria continua por encima de la productividad marginal, lo que genera penalizaciones laborales que no pueden explicarse únicamente por las responsabilidades de cuidado familiar. Esta lógica organizativa dificulta la conciliación y acentúa las desigualdades de género, afectando especialmente a quienes asumen estas responsabilidades.

Así, sus investigaciones muestran que los sectores con mayor flexibilidad estructural, como la farmacia o ciertos ámbitos del sector salud, presentan brechas salariales significativamente menores entre hombres y mujeres. En estos casos, la posibilidad de redistribuir tareas o intercambiar turnos sin pérdida de eficiencia evidencia cómo una organización más equitativa del trabajo puede favorecer la igualdad de género en el ámbito laboral. (Goldin et al., 2014; Goldin et al., 2016).

Esta desigualdad estructural en el mercado de trabajo no solo impacta en las trayectorias individuales, sino que también tiene efectos macroeconómicos, al implicar una infrautilización del talento y capital humano femenino. El siguiente apartado aborda esta cuestión desde una perspectiva cuantitativa, estimando el coste de oportunidad que suponen las brechas de género descritas anteriormente en términos de empleo.

3.4

El coste de oportunidad de la brecha de género en conciliación

La reducción de horas laborales por cuidados tiene un impacto sobre la economía

La elección de la jornada laboral parcial condicionada por la necesidad de conciliar implica una infrautilización del talento disponible, especialmente en el caso de las mujeres que, como se ha evidenciado, son las que tienden a recurrir a estas modalidades contractuales. Con el objetivo de visibilizar el coste económico que supone esta pérdida de potencial, a continuación se realiza un ejercicio en el que se asume que todas las mujeres que actualmente trabajan a jornada parcial por cuidado del hogar y la familia amplían su contrato a jornada completa.

En 2024, más de 526.800 mujeres trabajaban a jornada parcial por motivos de cuidado de familiares, con una jornada laboral remunerada media de 20 horas semanales. Según la Contabilidad Nacional, cada hora de trabajo genera un valor añadido de 41 euros. **Si estas mujeres ampliaran su jornada laboral hasta las 40 horas semanales** —el máximo legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores—, **se aportarían más de 21.500 millones de euros a la economía española, lo que equivale al 1,4% del PIB nacional de 2024.**

Incluso un incremento más modesto, de **una sola hora adicional al día**, que elevaría la jornada laboral semanal de 20 a 25 horas, **generaría un impacto económico de 5.300 millones de euros, equivalentes al 0,3% del PIB.**

Figura 28. Estimación del VAB anual adicional que podría generarse si las mujeres trabajadoras a jornada parcial por motivos de cuidados ampliaran su jornada laboral (millones de euros, 2024)



Fuente: Afi a partir de la Encuesta de Población Activa (INE) y Contabilidad Nacional Anual

Sin embargo, dadas las circunstancias actuales de desigualdad en la conciliación laboral y corresponsabilidad en el hogar, esta ampliación de la jornada solo podría producirse si se externalizan los servicios de cuidado. En otras palabras, por cada hora adicional dedicada al empleo, se requeriría la contratación de servicios profesionales para cubrir esa hora de cuidados. Aunque esta situación no suponga el ideal propuesto, cabe preguntarse cuánto valdrían esos cuidados de ser externalizados y, por tanto, remunerados.

Las reducciones de jornada laboral por motivos de conciliación suponen un coste de oportunidad significativo, estimado entre el 0,3 % y el 1,4 % del PIB nacional, dependiendo del grado de ampliación de jornada considerado

Considerando un coste mínimo de 12,3 euros por hora en el sector de los servicios domésticos³, por cada hora diaria de ampliación de jornada la externalización de servicios de cuidado tendría un valor de 1.700 millones de euros⁴. Si, en lugar de una hora diaria, las mujeres que se ven obligadas a reducir su jornada por cuidados la ampliaran hasta las 40 horas semanales, el valor de estos servicios de cuidados ascendería a 6.800 millones de euros.

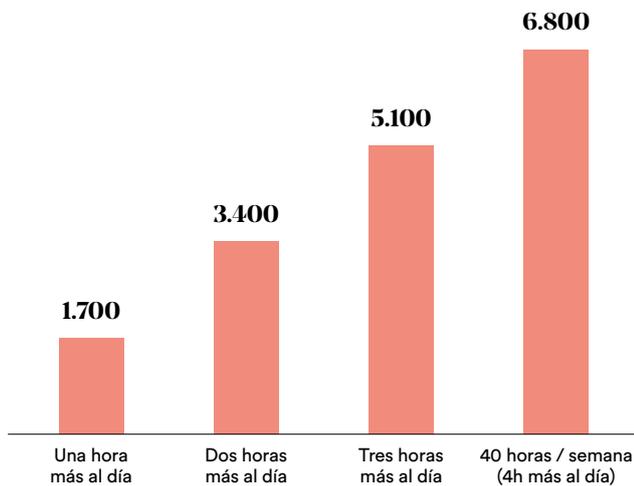
Ello nos lleva a concluir que **el trabajo no remunerado que realizan las mujeres que reducen su jornada por motivos de cuidado no solo tiene un coste de oportunidad para ellas y para la economía en general, sino que también tiene un valor que, de externalizarse, sería muy significativo.**

³ El Salario Mínimo Interprofesional para empleadas del hogar se fijó en 8,87 euros por hora en 2024. Si además del salario se consideran las cotizaciones a la Seguridad Social, que representan en torno al 28% del coste salarial, el coste mínimo total asciende aproximadamente a 12,3 euros por hora trabajada.

⁴ Para más información, consultar el Anexo metodológico.

Figura 29. Estimación del VAB anual adicional que podría generarse si las mujeres trabajadoras a jornada parcial por motivos de cuidados subcontrataran los cuidados a profesionales

(millones de euros, 2024)



Fuente: Afi a partir de la Encuesta de Población Activa (INE) y Contabilidad Nacional Anual

En consecuencia...

- **Los horarios laborales en España dificultan la conciliación:** un 35% de las personas ocupadas trabaja en jornada partida, lo que implica la pérdida de aproximadamente una hora diaria de tiempo libre, equivalente a más de 1.640 millones de horas anuales.
- La falta de corresponsabilidad en el hogar, sumada a la escasa flexibilidad laboral, provocan que haya **7,4 mujeres por cada hombre a jornada parcial por cuidados**, y que el **84% de las excepciones por estos motivos** sean solicitadas por ellas.
- **Los hogares monomarentales** —que constituyen el 81% de los hogares de un único progenitor— enfrentan las **mayores dificultades para conciliar**.
- **La maternidad tiene un efecto sobre la jornada laboral:** las mujeres reducen su tiempo de trabajo en un 34,4% tras el nacimiento del primer hijo/a, mientras que en los hombres varía un 2,7%.
- La reducción de la jornada por cuidados conlleva un **coste de oportunidad estimado en 21.500 millones de euros anuales**, el equivalente al **1,4% del PIB nacional**.

Debido a la falta de medidas efectivas de conciliación y la reducida corresponsabilidad en el hogar, cualquier ampliación de la jornada laboral por parte de las mujeres que cuidan a familiares se traduciría en una externalización de estos cuidados



04

Percepciones de las diferentes generaciones ante la brecha de género



Como se ha señalado en capítulos anteriores, la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado y las tareas del hogar entre mujeres y hombres continúa siendo uno de los principales factores que perpetúan la brecha de género en conciliación. Si bien los avances en materia de corresponsabilidad han sido significativos en las últimas décadas, especialmente en el plano normativo y en los cambios de hábitos de la generación *millennial*, persisten inercias culturales y expectativas sociales que condicionan el reparto del tiempo y las decisiones vitales de mujeres y hombres a lo largo del ciclo de vida.

En este contexto, analizar las percepciones generacionales sobre la igualdad de género y los roles en el ámbito familiar y laboral resulta clave para anticipar la evolución futura de esta brecha. Este enfoque permite no solo comprender cómo se manifiestan estas desigualdades en el presente, sino también detectar señales tempranas de cambio —o de resistencia al cambio— que podrían incidir en la configuración de nuevos patrones de corresponsabilidad en el hogar.

Este análisis cobra especial relevancia en el caso de las generaciones más jóvenes, como la Generación Z, que han crecido en un entorno social y educativo más sensibilizado con la igualdad, pero que no están exentas de reproducir dinámicas tradicionales. Comprender sus aspiraciones, valores y actitudes frente a la conciliación permite prever los desafíos y oportunidades que afrontará nuestra sociedad en los próximos años en materia de igualdad de género.

Para ello, se ha recurrido a los últimos datos del estudio *Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género*, publicados por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en 2024, a partir de encuestas realizadas en 2023. Estos datos, que han sido empleados en distintos apartados de este informe, ofrecen información valiosa sobre cómo las distintas generaciones perciben el reparto de responsabilidades domésticas, la utilidad de los

permisos parentales o las brechas de género existentes en la conciliación, entre otros aspectos relevantes. A lo largo del capítulo se presentan los principales hallazgos derivados del análisis de estas percepciones.

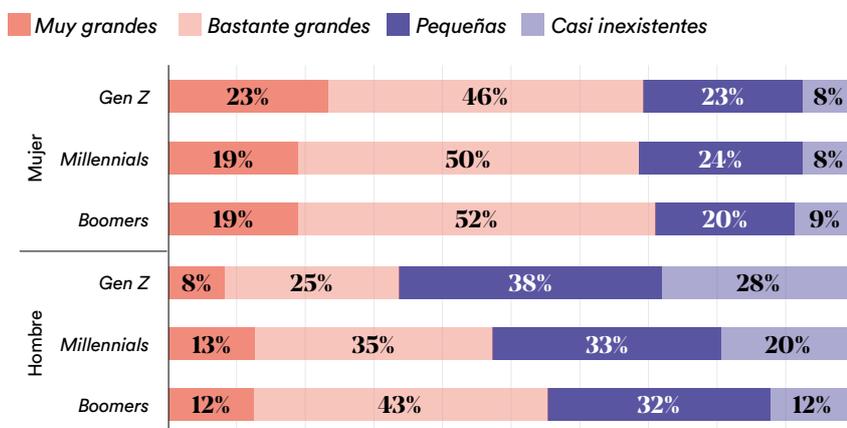
Polarización en torno a la brecha de género entre mujeres y hombres de la Generación Z

El análisis de percepciones revela una diferencia generacional significativa en la valoración de las desigualdades de género, especialmente entre los hombres. La figura 30 recoge las respuestas de tres generaciones —*Boomers*, *millennials* y *Z*— sobre su percepción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Los resultados muestran que, mientras el 12% de los hombres *boomers* y el 20% de los *millennials* consideran que las desigualdades son casi inexistentes, este porcentaje asciende hasta el 28% entre los hombres de la Generación Z. También lo hace el porcentaje que piensa que las desigualdades son pequeñas, que pasa de en torno al 33% entre hombres *boomers* y *millennials*, al 38% de los Z. En cambio, entre las mujeres las diferencias generacionales son mucho menos acusadas: en todas las generaciones, más de dos tercios de las mujeres considera que las desigualdades de género siguen siendo muy o bastante grandes.

Un alto porcentaje de hombres Z no percibe que las desigualdades de género sean grandes

Figura 30. Distribución de respuestas por sexo y generación a la pregunta: Valoración de las desigualdades entre hombres y mujeres



Fuente: Afi a partir de CIS

Notas: *Boomers* (entre 59 y 77 años), *Millennials* (entre 27 y 45 años), *Gen Z* (entre 16 y 26 años)

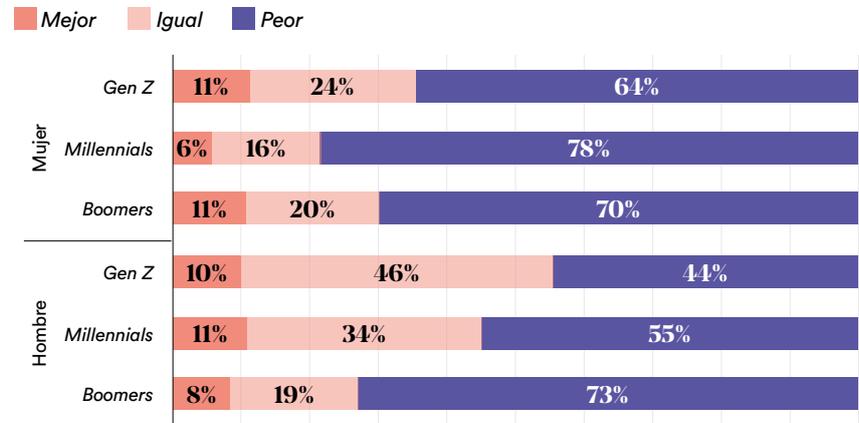
Complementando este análisis, la muestra de la distribución de respuestas por sexo y generación a la pregunta: *¿La situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que la de los hombres para compaginar vida laboral y familiar?* Los resultados evidencian diferencias significativas tanto entre generaciones, como entre sexos dentro de una misma cohorte.

Por un lado, al comparar generaciones, se observa que **los hombres de la Generación Z son los que menos reconocen las desigualdades de género en materia de conciliación**. Casi la mitad afirma que la situación es igual para ambos sexos, el porcentaje más alto entre todos los grupos analizados. Este dato contrasta de forma notable con la percepción de las mujeres de su misma generación: aunque también son las que menos reconocen diferencias en comparación con mujeres de generaciones anteriores, solo un cuarto de ellas coincide con esa visión.

A pesar de estas variaciones generacionales, la mayoría de las personas encuestadas sí percibe que las mujeres siguen en desventaja respecto a los hombres en materia de conciliación. Salvo entre los hombres de la Generación Z, más de un 50% de las personas encuestadas en todos los grupos —tanto hombres como mujeres— considera que las mujeres enfrentan una situación peor a la hora de compaginar vida laboral y familiar.

Casi la mitad de los hombres de la Generación Z y un tercio de los millennials piensa que las mujeres encuentran una situación igual a la de los hombres para conciliar

Figura 31. Distribución de respuestas por sexo y generación a la pregunta: ¿La situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que la de los hombres para compaginar vida laboral y familiar?



Fuente: Afi a partir de CIS.

Notas: Boomers (entre 59 y 77 años), Millennials (entre 27 y 45 años), Gen Z (entre 16 y 26 años).

Este contraste generacional en las percepciones puede estar condicionado, en parte, por el momento vital en el que se encuentra gran parte de la Generación Z. Al estar aún en etapas formativas o dando sus primeros pasos en el mercado laboral, muchas de las desigualdades estructurales —como la penalización asociada a la maternidad, la sobrecarga de cuidados o las renunciadas profesionales vinculadas a la conciliación— aún no se han manifestado plenamente en sus trayectorias personales. Esta falta de experiencia directa con las brechas de género podría contribuir a una menor percepción de su existencia o gravedad.

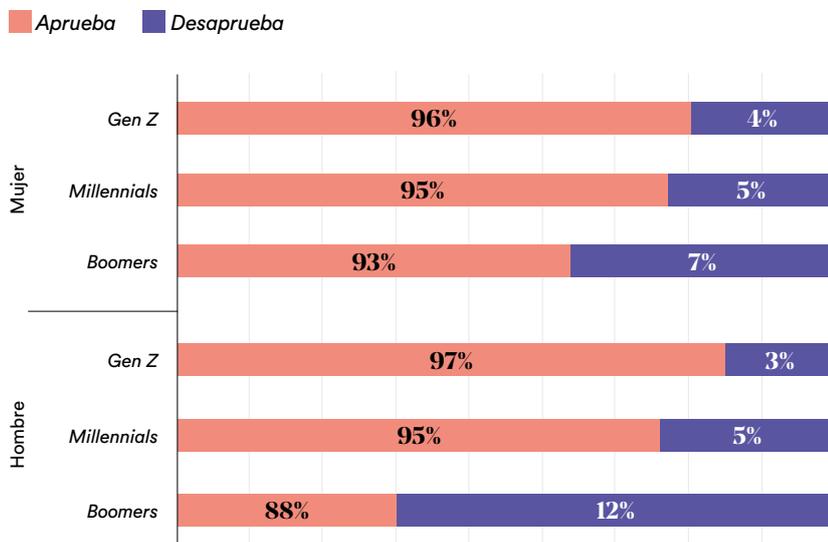
No obstante, identificar estos puntos ciegos desde ahora es clave para evitar que, con el paso del tiempo, se perpetúen patrones ya conocidos que siguen alimentando la desigualdad entre mujeres y hombres.

Cambio de mentalidad ante el permiso de paternidad: un consenso generacional emergente

La figura 32 ofrece una visión alentadora sobre la evolución de las actitudes sociales en torno a la corresponsabilidad, al mostrar una amplia aceptación, especialmente entre las generaciones más jóvenes, hacia el uso completo del permiso de paternidad de 16 semanas por parte de los hombres. El respaldo es mayoritario y supera el 90% en todas las cohortes, con la única excepción de los hombres pertenecientes a la generación del baby-boom.

Este patrón permite identificar un cambio de mentalidad progresivo. Mientras que un 12% de los hombres y un 7% de las mujeres de la generación boomer desaprobaban que un hombre haga uso íntegro del permiso de paternidad, entre las generaciones más jóvenes la desaprobación se reduce a cifras residuales, con tan solo un 3% entre los hombres y un 4% de las mujeres de la Generación Z.

Figura 32. Distribución de respuestas por sexo y generación a la pregunta: Aprueba o desaprueba que un hombre se acoja al permiso de paternidad de 16 semanas



Fuente: Afi a partir de CIS.

Notas: Boomers (entre 59 y 77 años), Millennials (entre 27 y 45 años), Gen Z (entre 16 y 26 años).

La aceptación de la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad es casi total

Sesgos de género persistentes en torno a las tareas del hogar y cuidados

Uno de los factores que contribuye a la persistencia de la brecha de género en corresponsabilidad en el hogar es la permanencia de los roles de género en la asignación de tareas, incluso entre las propias mujeres. Pero, ¿hasta qué punto ha cambiado esta percepción en las nuevas generaciones? ¿Siguen percibiéndose ciertas tareas como “propias de mujeres”?

Los datos recogidos en la figura 33 revelan que, **aunque la mayoría de la población afirma que ciertas tareas cotidianas como hacer la comida, poner la lavadora o limpiar la casa deberían ser compartidas, una proporción nada desdéniable sigue asignándolas principalmente a las mujeres.** Entre el 10% y el 21% de las mujeres encuestadas aún considera que estas acciones son “propias de mujeres”, un porcentaje que aumenta cuanto más joven es la generación.

La situación se torna aún más preocupante si analizamos las respuestas a tareas de cuidados tales como llevar a los hijos/as al colegio, cuidar a familiares dependientes o a niños/as pequeños/as. Aunque la mayoría de las personas afirma que estas tareas son compartidas, preocupa que **una de cada cuatro mujeres Z considera que el cuidado de familiares enfermos es una tarea propia de mujeres.**

Además, llama la atención que el porcentaje de mujeres de la Generación Z y millennials que consideran que estas actividades son “propias de mujeres” es superior al de los hom-

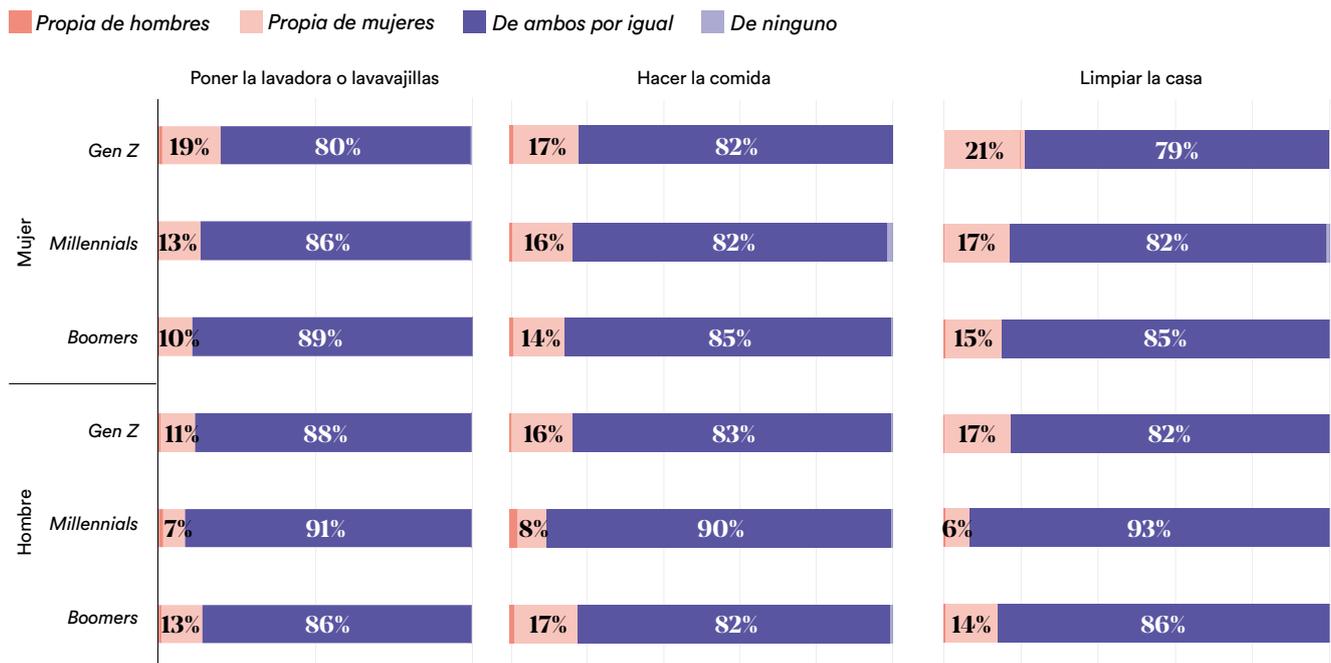
bres de su misma generación. Así, los hombres millennials destacan como el grupo más igualitario en sus respuestas en todas las tareas, lo que se encuentra en línea con los hallazgos de este informe sobre la implicación más directa en el reparto de estas tareas del hogar entre los millennials, aunque esta mayor concienciación no se ha traducido por igual en los cuidados.

Por otro lado, los datos muestran una **actitud más conservadora entre las personas más jóvenes —tanto hombres como mujeres— respecto a los roles tradicionales.** Esto puede interpretarse como una señal de alerta: pese a haber crecido en un entorno más sensibilizado con la igualdad, persisten representaciones arraigadas que siguen asignando a las mujeres un rol central en el ámbito doméstico. Por ejemplo, un 21% y un 19% de las mujeres Z considera que limpiar la casa o poner la lavadora son tareas “propia de mujeres”, un porcentaje superior al observado entre las millennials o las boomers.

Este fenómeno plantea una cuestión relevante: no es posible saber con certeza si las mujeres jóvenes que identifican los cuidados como tareas femeninas lo hacen desde una mayor conciencia crítica de las desigualdades que siguen marcando sus vidas —como una forma de resignación ante una realidad que saben que recaerá sobre ellas—, o si, por el contrario, lo hacen desde una asunción más conformista del rol tradicional asignado a las mujeres. En ambos casos, la persistencia del estereotipo resulta preocupante, ya que evidencia que **el ideal de corresponsabilidad aún no ha logrado desarraigar plenamente los roles que sitúan a las mujeres como cuidadoras por defecto.**

Figura 33. Actividades propias de hombres, mujeres o ambos por igual

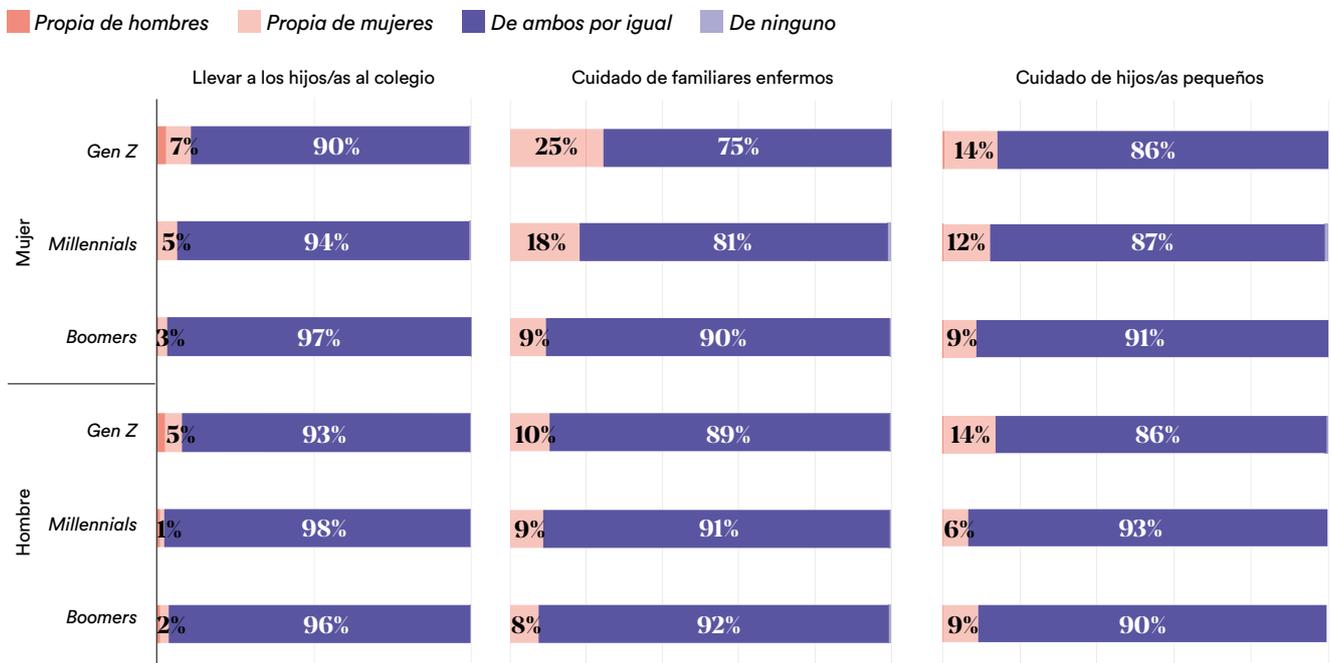
(% de respuesta, 2023)



Fuente: Afi a partir de CIS ; Notas: Boomers (entre 59 y 77 años), Millennials (entre 27 y 45 años), Gen Z (entre 16 y 26 años).

Figura 34. Actividades propias de hombres, mujeres o ambos por igual

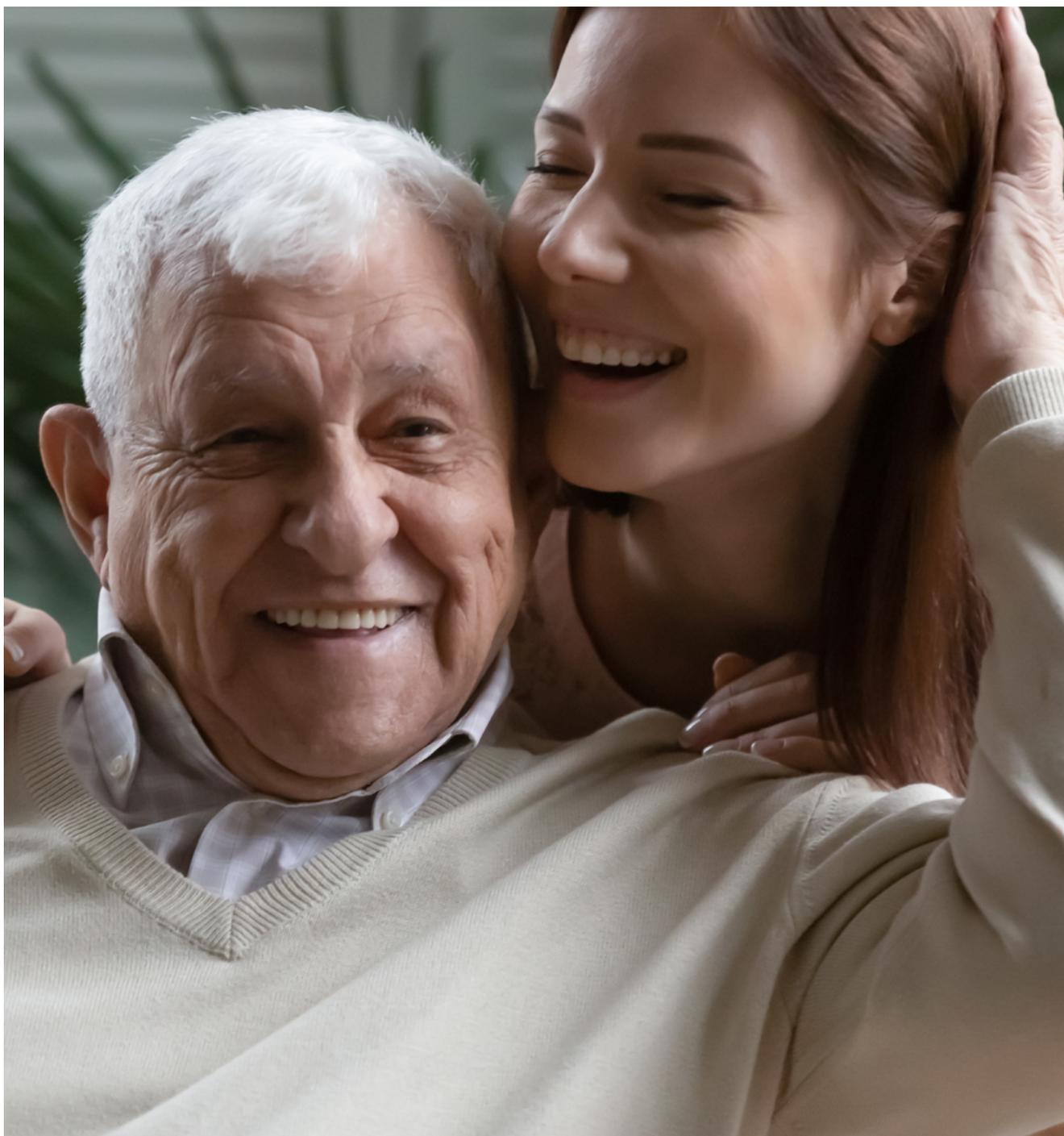
(% de respuestas, 2023)



Fuente: Afi a partir de CIS; Notas: Boomers (entre 59 y 77 años), Millennials (entre 27 y 45 años), Gen Z (entre 16 y 26 años).

En consecuencia...

- **Se constata una cierta regresión en materia de igualdad entre la Generación Z, especialmente entre los varones:** el 66% considera que las desigualdades entre mujeres y hombres son pequeñas o inexistentes, y casi la mitad piensa que mujeres y hombres se encuentran en igualdad de condiciones para conciliar la vida laboral y familiar.
- **La reproducción de los roles de género en el ámbito de los cuidados entre generaciones resulta especialmente preocupante:** entre las mujeres de la Generación Z, una de cada cuatro considera que el cuidado de familiares enfermos es una tarea “propia de mujeres”. Este fenómeno refleja que los avances en corresponsabilidad no han logrado desarraigar del todo los estereotipos tradicionales.
- **Este escenario compromete la consolidación de un reparto equitativo del tiempo y las responsabilidades familiares en el futuro.**



05

Conclusiones y propuestas



Si bien se han producido avances legislativos y un creciente consenso social en torno a la necesidad de una mayor corresponsabilidad y conciliación laboral y familiar, los datos analizados en este informe evidencian que las brechas de género siguen siendo importantes, especialmente en cuidados.

En el ámbito doméstico se constata una tendencia hacia un reparto más equitativo de las tareas del hogar, especialmente entre la generación *millennial*, aunque esta evolución resulta insuficiente para alcanzar la paridad. Por su parte, el tiempo que las mujeres dedican diariamente a cuidar de menores, personas mayores o dependientes supera en 2,4 horas diarias al de los hombres, y constituye el núcleo más persistente de la desigualdad. En total, las mujeres dedicarían diariamente 3,2 horas más que los hombres a labores del hogar y de cuidados, el equivalente a 2,8 jornadas laborales completas más por semana. Esta carga, además de invisible y no remunerada, conlleva implicaciones directas en términos de pobreza de tiempo, desgaste emocional y oportunidades perdidas para el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

Además de la falta de equilibrio en la responsabilidad sobre los cuidados, la organización del tiempo de trabajo continúa siendo un obstáculo central para la conciliación efectiva de las mujeres. Las condiciones laborales poco flexibles —como la jornada partida, la falta de flexibilidad horaria o la descoordinación de horarios escolares y laborales— penalizan especialmente a quienes asumen responsabilidades de cuidado, que siguen siendo mayoritariamente mujeres.

En consecuencia, las mujeres continúan siendo quienes, de manera mayoritaria, abandonan, interrumpen o reducen su jornada laboral para asumir estas responsabilidades. La inactividad vinculada a las tareas del hogar, las excedencias por cuidados familiares y la parcialidad voluntaria siguen siendo fenómenos ampliamente feminizados. En 2023, el 87% de las personas inactivas por cuidados del hogar, el 84% de las personas en excedencia por cuidados y el 88% a jornada parcial por cuidados eran mujeres. Estas decisiones no solo afectan a los ingresos actuales, sino también a la proyección profesional, la protección social futura y la autonomía económica de las mujeres. Además, suponen una pérdida de talento y una merma en la capacidad de generación de ingresos y crecimiento económico para el conjunto del país.

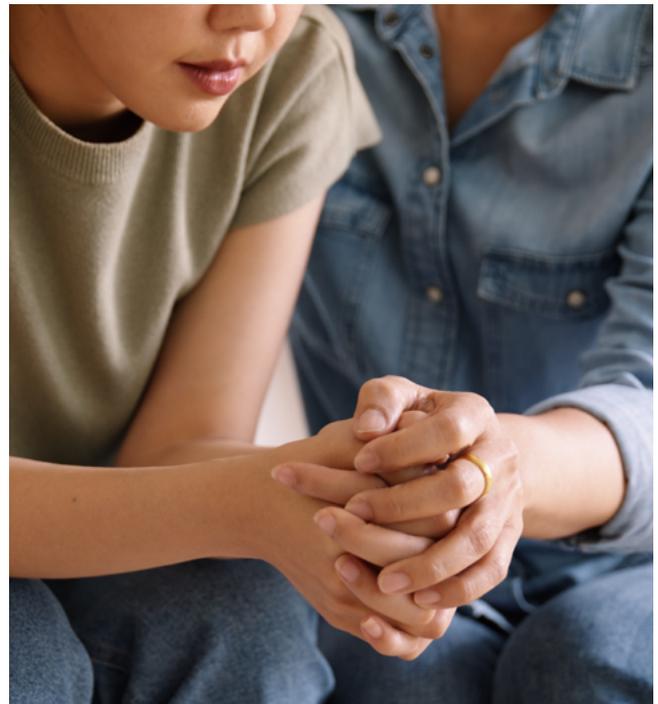
Las consecuencias de estas brechas son aún más severas en los hogares monoparentales, que ya representan el 10,4% de los hogares españoles y son, en un 81%, monoparentales. Para estos hogares las cargas de cuidado y mantenimiento del hogar recaen de forma exclusiva sobre la madre, por lo que enfrentan mayores obstáculos para conciliar, sostenerse económicamente y garantizar el bienestar de las personas menores a cargo.

Lejos de estar resueltos, los estereotipos de género siguen presentes incluso entre las generaciones más jóvenes. Resulta especialmente preocupante que una parte significativa de la Generación Z —y en particular los varones— no perciban como prioritarias las desigualdades de género en conciliación, o consideren que estas ya han sido superadas. En concreto, el estudio de *Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género* del CIS (2023) apunta a que el 66% de los hombres Z considera que las desigualdades entre hombres y mujeres son pequeñas o casi inexistentes, y el 56% piensa que la situación de las mujeres

en España para conciliar es mejor o igual que la de los hombres.

Asimismo, preocupa la asunción de roles de género tradicionales entre las mujeres jóvenes: entre el 10% y el 21% de las mujeres encuestadas aún considera que estas acciones son “propias de mujeres”, un porcentaje que aumenta cuanto más joven es la generación.

Esto plantea serios riesgos de perpetuación de las desigualdades, ya que puede anticipar un escenario en el que, pese a haber crecido en contextos educativos y sociales más igualitarios, las mujeres jóvenes reproduzcan esquemas tradicionales por resignación o por presión social, limitando su participación plena en el ámbito laboral y reforzando la feminización del trabajo no remunerado. Si no se cuestionan de forma crítica estos estereotipos, existe el peligro de que las brechas persistan o incluso se acentúen aún más.



De cara al futuro, también existen otros retos que podrían agravar la brecha de género en estos ámbitos si no se actúa con decisión. El envejecimiento demográfico previsto para las próximas décadas incrementará de forma considerable la demanda de cuidados. Si estas tareas continúan recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres —como muestran las tendencias actuales—, las brechas de género identificadas no solo persistirán, sino que podrían ampliarse. Este escenario tendría consecuencias no solo sobre la igualdad, sino también sobre la sostenibilidad del sistema de cuidados y del modelo económico en su conjunto.

En definitiva, la mejora de las condiciones laborales para conciliar y la corresponsabilidad en el hogar siguen siendo asignaturas pendientes para la igualdad de género. Las brechas persisten, los costes para el conjunto de la sociedad son elevados y las soluciones requieren transformaciones profundas en los hogares, en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto. Mientras estas desigualdades no se aborden, las mujeres seguirán siendo quienes carguen con el coste de un modelo social y productivo que no reconoce, valora ni redistribuye de forma justa el trabajo que conllevan los cuidados.

Propuestas para reducir las brechas de género en corresponsabilidad y conciliación

A continuación, se presentan una serie de propuestas y recomendaciones que permitirían avanzar hacia una distribución de las responsabilidades del hogar más igualitaria, y una conciliación laboral efectiva que no condicione la trayectoria laboral de las mujeres.

Propuestas para reducir la brecha de género en corresponsabilidad en el hogar

1

Promover un cambio cultural profundo, desde la educación y la sensibilización

- Crear programas educativos que incluyan prácticas de corresponsabilidad en el hogar como parte de su currículo.
- Impulsar la perspectiva de género en el sistema educativo desde edades tempranas generando debate y promoviendo el empoderamiento femenino para evitar renunciadas derivadas de estereotipos de género.
- Difundir campañas de sensibilización apoyadas en datos y evidencias sobre el uso del tiempo, el impacto de los cuidados no remunerados o la penalización profesional que afrontan las mujeres, adaptando los mensajes a distintos perfiles y contextos socioculturales. Estas deben ir dirigidas a todas las generaciones, con énfasis en redes sociales.
- Visibilizar referentes positivos y casos reales de hombres y mujeres que ejercen la corresponsabilidad, especialmente en entornos donde los cambios culturales avanzan con mayor lentitud.
- Cuestionar los estereotipos sociales de género en el hogar y visibilizar los modelos familiares corresponsables.

2

Fomentar y construir una corresponsabilidad efectiva

- Impulsar espacios de intercambio de experiencias entre generaciones para fortalecer modelos corresponsables.
- Cuestionar la tradicional asunción femenina de los cuidados fomentando las rutinas familiares equitativas, involucrando también a menores según sus capacidades.
- Planificación de manera compartida de las responsabilidades domésticas y de cuidado, incluyendo la carga mental.
- Educar en igualdad por parte de los hombres, desde una implicación activa, no solo de apoyo.
- Revisar y redistribuir periódicamente las tareas, adaptándolas a las etapas vitales.



Propuestas para reducir la brecha de género en conciliación laboral

1

Reforzar la provisión pública y comunitaria de cuidados

- Ampliar la red de servicios públicos de cuidados para la infancia temprana y la atención a la dependencia, garantizando su cobertura, calidad y accesibilidad universal.
- Incentivar modelos innovadores de atención —como los cuidados domiciliarios, comunitarios o residencias de nueva generación— que alivien la carga de cuidados en los hogares.
- Priorizar el acceso a recursos como guarderías, actividades extraescolares o ayudas económicas para contratar cuidadores en familias con mayores dificultades de conciliación, como las familias monomarentales.
- Aumentar la oferta de servicios complementarios por parte de los centros educativos, como las guarderías matutinas o las actividades vespertinas.
- Establecer redes de apoyo comunitario para compartir responsabilidades de cuidado entre familias.

2

Impulsar medidas de conciliación en el ámbito laboral

- Optimizar horarios de trabajo para lograr la mayor eficiencia en horarios laborales e impulsar un mayor equilibrio entre las necesidades organizativas y la vida familiar.
- Impulsar una cultura interna de equilibrio con la vida personal y familiar, cuestionando la cultura de disponibilidad total y priorizando la flexibilidad horaria y el trabajo por objetivos.
- Fomentar una cultura organizacional corresponsable que incentive el uso de medidas de conciliación por parte de todas las personas, independientemente de su género.
- Ampliar y reforzar los instrumentos de conciliación para que cada persona trabajadora sea capaz de elegir la estrategia para conciliar que mejor se adapte a sus necesidades (flexibilidad, teletrabajo, reducción/adaptación de jornada, excedencias), garantizando que no conlleven penalización profesional.
- Asegurar la previsibilidad de los horarios y anticipación de responsabilidades facilitando así la organización en el hogar.
- Desafiar los estigmas profesionales que vinculan el uso de medidas de conciliación con una menor ambición o compromiso, promoviendo su percepción como una práctica de corresponsabilidad compartida.
- Impulsar iniciativas empresariales para extender buenas prácticas de corresponsabilidad a pequeñas y medianas empresas, especialmente en entornos rurales y sectores con menor implantación de políticas de conciliación.
- Incluir formación en igualdad y corresponsabilidad en los programas de liderazgo y gestión empresarial.

3

Monitorear el impacto de las políticas públicas y medidas de conciliación en empresas

- Evaluar de forma sistemática el impacto de las políticas públicas y medidas de conciliación en empresas sobre el cierre de brechas de género.
- Realizar un seguimiento periódico del uso del tiempo y de las percepciones de la sociedad sobre la corresponsabilidad para impulsar medidas que apoyen un mayor equilibrio.
- Apoyar más investigaciones académicas sobre el impacto de las desigualdades de género en la conciliación y corresponsabilidad para analizar la evolución de los datos.
- Estudio de nuevos modelos de innovación, nacionales e internacionales, para la desaparición de estas brechas.

Estas propuestas requieren de un compromiso colectivo, sostenido y transversal. Solo mediante la acción coordinada de las administraciones públicas, el tejido empresarial, el sistema educativo y la ciudadanía en su conjunto será posible avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa y sostenible, donde todas las personas puedan ejercer su derecho a cuidar y ser cuidadas sin renunciar a su desarrollo personal, profesional ni económico.

Anexo



Metodología

Capítulo 1. Evolución de la conciliación en España, ¿qué ha cambiado desde 2019?

El análisis recogido en este capítulo se apoya en una revisión documental y normativa de las principales medidas adoptadas a nivel estatal entre 2019 -fecha del estudio anterior de ClosinGap sobre la brecha de género en conciliación- y 2024. Estas medidas tienen como objetivo fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como promover una mayor corresponsabilidad entre géneros en el ámbito doméstico.

Además del análisis legal de las disposiciones normativas, se han incorporado datos empíricos procedentes de fuentes estadísticas oficiales y estudios académicos recientes, que permiten observar los efectos tangibles de estas reformas sobre los comportamientos sociales, laborales y familiares. Entre las principales fuentes utilizadas destacan:

- **Estadísticas de afiliación a la Seguridad Social**, que permiten seguir la evolución del número de personas cuidadoras no profesionales formalmente registradas.
- **Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA)**, que reflejan la evolución de las personas que trabajan desde su domicilio de forma ocasional o habitual.
- **Estudios específicos sobre los permisos de paternidad y maternidad**, incluyendo el trabajo de ¿Qué sabemos sobre el uso de los permisos de paternidad en España?, publicado por las investigadoras elaborado por Lidia Farré, Libertad González, Cristina Hupkau y Judit Vall.

Capítulo 2. Brecha de género en corresponsabilidad en el hogar

Este capítulo se basa en un análisis combinado de fuentes estadísticas oficiales, encuestas de percepción y estudios longitudinales, con el objetivo de evaluar la evolución de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado en España, y su impacto en la brecha de género en el uso del tiempo.

1. Fuentes estadísticas

- **Barómetro de percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres**, realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en noviembre de 2023. Esta encuesta permite dimensionar el trabajo no remunerado en los hogares, así como identificar cómo se distribuyen las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- En particular, se recoge información sobre el porcentaje de personas que realizan cada tipo de actividad durante el día, el tiempo promedio dedicado (en horas y minutos) y la distribución de dichas actividades según el tipo de día (laborable o fin de semana). Para el presente informe, se utilizarán únicamente los datos correspondientes a días laborables. Con esta información, se calcula el total de horas dedicadas diariamente, por género, tanto a las tareas del hogar como al cuidado de familiares.
- **Encuesta de Empleo del Tiempo**, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2002. Esta fuente permite analizar la evolución del reparto del tiempo no remunerado entre géneros en el transcurso de las últimas dos décadas.

2. Análisis generacional y comparativo

Se ha realizado un ejercicio de comparación intergeneracional que mide la evolución de la corresponsabilidad en el uso del tiempo entre personas de dos generaciones:

- **Generación boomer (24-44 años en 2002)**
- **Generación millennial (27-45 años en 2023)**

La elección de los grupos de edad responde al momento vital asociado a la crianza de hijos/as y a la corresponsabilidad dentro del hogar en cada cohorte. Dado que la edad media al nacimiento del primer hijo ha aumentado de 29,1 años en 2002 a 31,5 en 2023 (INE), la cohorte millennial se ha definido con un rango ligeramente más alto.

Asimismo, el análisis se ha restringido a personas que conviven en pareja para estimar la brecha de género intrahogar en el uso del tiempo. En el caso de los cuidados, la muestra se ha limitado a hogares con hijos/as o personas dependientes a cargo.

Para garantizar la comparabilidad entre ambas fuentes, se han aplicado criterios de homogeneización. Por ejemplo, en la EET de 2002 se ha sumado el tiempo dedicado a cuidados como actividad principal y secundaria, para equipararlo con los datos del barómetro, que no realiza dicha distinción. Pese a estas precauciones metodológicas, se reconoce que persisten diferencias en el diseño y levantamiento de ambas encuestas, por lo que los resultados se interpretan en términos relativos —es decir, a través del análisis de las brechas de género observadas en cada año— a fin de maximizar su comparabilidad.

3. Estimación del coste económico de la desigualdad

Con el objetivo de cuantificar el valor económico del tiempo dedicado a estas actividades, se ha aplicado la metodología del **coste de sustitución**. Esta se basa en la estimación del coste laboral bruto de contratar a un tercero para realizar las tareas actualmente asumidas por los hogares.

Para ello, se ha recurrido a las bases de cotización por género publicadas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en 2023. Dado que estas bases recogen exclusivamente los salarios, se complementará el análisis con los datos de la Encuesta Anual del Coste Laboral (2023), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que incorpora también las cotizaciones sociales y permite calcular el coste laboral total.

Dado que las tareas del hogar y los cuidados tienen características distintas, se estimará su coste de manera diferenciada según el sector de actividad. Las tareas domésticas se valorarán utilizando el código CNAE 97 (Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico) y los cuidados a menores y personas dependientes con el código CNAE 88 (Actividades de servicios sociales sin alojamiento).

Finalmente, se multiplica el número de personas que realizan estas tareas por el número de horas dedicadas y el coste laboral bruto correspondiente. Esta cuantificación permite visibilizar el valor social y económico del trabajo no remunerado, así como las desigualdades existentes en su distribución entre mujeres y hombres.





Tabla 2. Coste de oportunidad de la brecha de género en corresponsabilidad en el hogar

	Nº personas		Horas dedicadas al día		Salario €/h		Valor del tiempo dedicado al año (Mill. €)		Brecha de género (M-H; Mill.€)
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Tareas del Hogar y cuidados							286.202	381.783	95.581
Tareas del Hogar	19.080.147	20.773.561	2,1	2,9	19,3	15,4	177.200	210.671	33.471
Cuidados al menor o dependientes	6.032.091	7.133.901	3,9	6,4	20,1	16,5	109.001	171.111	62.110

Fuente: Afi a partir de INE, Ministerio de Seguridad Social y CIS

Capítulo 3. Brecha de género de la conciliación en el mercado de trabajo

Este capítulo combina el análisis de fuentes estadísticas oficiales, estudios académicos y ejercicios de estimación económica para examinar cómo la falta de medidas efectivas de conciliación y corresponsabilidad impacta en la participación laboral de las mujeres y genera desigualdades estructurales en el mercado de trabajo.

1. Fuentes estadísticas

- **Encuesta de Población Activa (INE, 2024)**, se han utilizado microdatos para analizar la evolución del empleo femenino, las tasas de parcialidad y las causas declaradas para trabajar a tiempo parcial. También se han explotado los datos relativos a inactividad por cuidados.
- **Eurostat (Labour Force Survey, 2023)**, fuente de datos que ha sido empleada para contextualizar los horarios laborales españoles frente a la media europea, y para comparar la duración media semanal del trabajo en distintos países de la UE.
- **Contabilidad Nacional de España (INE, 2024)**, utilizada para estimar el valor añadido bruto por hora trabajada, lo que permite cuantificar el coste de oportunidad derivado del empleo a tiempo parcial por razones de cuidado.

2. Análisis longitudinal del impacto de la maternidad

Para aproximar el efecto diferencial de la maternidad sobre las trayectorias laborales, se ha realizado un análisis comparativo entre hombres y mujeres con y sin descendencia. Se comparan padres y madres con personas sin hijos/as pero con características similares (edad, nivel educativo, tipo de empleo), observando las diferencias en el número medio de horas trabajadas antes y después del nacimiento del primer hijo/a.

Este análisis se basa en la metodología empleada en el informe *Diferencias en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid*, elaborado por Analistas Financieros Internacionales (Afi).

3. Estimación del coste de oportunidad

Con el objetivo de visibilizar el impacto económico que supone la reducción de jornada por motivos de cuidado, se ha realizado un ejercicio de simulación a partir de los siguientes supuestos:

- Se parte del número total de mujeres que trabajan a tiempo parcial por razones de cuidado de familiares, según los microdatos anuales de la EPA (2024), así como del número medio de horas trabajadas en dicha situación (de media, 20 horas semanales).

- Se han identificado las mujeres ocupadas a tiempo parcial por motivos de cuidado en cada uno de los **sectores de actividad económica**, observando también el número medio de horas efectivamente trabajadas en cada sector.
- Se simulan distintos escenarios de ampliación de jornada: desde una hora más al día (25 horas semanales), hasta una jornada completa de 40 horas semanales (máximo legal vigente).
- Para cada escenario, se calcula el **coste de oportunidad** multiplicando, en cada sector de actividad, la diferencia de horas no trabajadas por el valor añadido bruto por hora, según datos de la Contabilidad Nacional de España (INE, 2024). Este enfoque permite ajustar la estimación a la estructura productiva en la que están empleadas estas trabajadoras.

4. Estimación del valor de los cuidados externalizados

Para valorar económicamente el trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres que reducen su jornada por razones de conciliación, se ha aplicado el enfoque de **coste de sustitución**, utilizando como referencia:

- **Coste mínimo por hora de los servicios domésticos:** se ha tomado un valor mínimo de 12,3 euros por hora, correspondiente al salario mínimo interprofesional en el sector del empleo del hogar (8,87€/hora en 2024), incluyendo cotizaciones a la Seguridad Social, que representan aproximadamente un 28% adicional sobre el salario base.
- Se ha estimado el valor total que tendría contratar servicios profesionales para cubrir las horas de cuidado actualmente asumidas por mujeres que trabajan a tiempo parcial por estos motivos

Esta aproximación permite poner en evidencia el coste económico del trabajo de cuidados cuando no se distribuye equitativamente ni se reconoce formalmente, y refuerza la necesidad de políticas que promuevan una conciliación real y compartida.

Capítulo 4. Percepciones de las diferentes generaciones ante la brecha de género

Este capítulo tiene como objetivo explorar cómo varían las percepciones sobre igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad entre distintas generaciones, con especial énfasis en la Generación Z. A través del análisis de encuestas de opinión recientes, se busca identificar posibles tendencias de cambio (o resistencia) en los valores, actitudes y expectativas de mujeres y hombres frente al reparto de tareas domésticas, el uso de permisos parentales y los roles de género en el hogar.

1. Fuente de datos

El análisis se basa en los microdatos del estudio “Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género”, elaborado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), publicado en 2024 a partir de encuestas realizadas durante el año 2023.

2. Criterios de segmentación generacional

- **Generación boomer:** personas nacidas entre 1957 y 1976.
- **Generación millennial:** personas nacidas entre 1977 y 1996.
- **Generación Z:** personas nacidas entre 1997 y 2007.

3. Enfoque analítico

Se han seleccionado y analizado las respuestas a un conjunto de preguntas clave, agrupadas en tres bloques temáticos:

- **Percepción de desigualdades de género y conciliación:** incluye preguntas sobre si se perciben diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y familiar, y cuál es el grado de reconocimiento de estas desigualdades por parte de cada grupo generacional.
- **Actitudes hacia la corresponsabilidad:** incluye la aceptación social del permiso de paternidad por parte de los hombres y las valoraciones sobre la equidad en el reparto de tiempo y cuidados.
- **Estereotipos de género en las tareas domésticas y los cuidados:** se analiza qué proporción de personas identifica determinadas tareas como “propias de mujeres”, y cómo varía esta percepción entre generaciones y sexos.



Bibliografía

- Afi (2023). Diferencias en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid. Dirección General de Igualdad, Consejería de Familia, Juventud y Política Social. Comunidad de Madrid. Recuperado de: <https://gestiona3.madrid.org/bvirtual/BVCM051261.pdf>
- Borras Catala, V., & Moreno Colom, S. (2021). *Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de pandemia más allá de lo obvio*. MRA.
- Castro, L., Martín, V., & Santero, R. (2024). Mujeres y techo de cristal: diferencias regionales en España a través de un indicador sintético. *Investigaciones Regionales – Journal of Regional Research*, 2024/2(59), 55-80. <https://recyt.fecyt.es/index.php/IR/article/view/95830>
- Comunidad de Madrid. (2024). *Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid*. Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. <https://www.comunidad.madrid/publicacion/ref/51261>
- Farré, L., & González, L. (2019). Does paternity leave reduce fertility? *Journal of Public Economics*, 172, 52–66. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.12.002>
- Farré, L., González, L. (2021). Trabajo remunerado y no remunerado: la pandemia acentúa el fenómeno de la doble jornada entre las mujeres. *Observatorio Social de la Fundación "la Caixa"*. <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/trabajo-remunerado-y-no-remunerado-la-pandemia-acentua-el-fenomeno-de-la-doble-jornada-entre-las-mujeres>
- Farré, L., González, L. (2023). Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia. *Observatorio Social "la Caixa"*. <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/desigualdad-de-genero-en-trabajo-remunerado-y-no-remunerado-tras-la-pandemia#>
- Farré, L., González, L., Hupkau, C., & Ruiz Valenzuela, J. (2024a). *What do we know about the use of paternity leave in Spain?* (EsadeEcPol Brief No. 46). EsadeEcPol. <https://www.esade.edu/ecpol/en/publications/que-sabemos-sobre-el-uso-de-los-permisos-de-paternidad-en-espana/>
- Farré, L., González, L., Hupkau, C., & Ruiz Valenzuela, J. (2024b). *Paternity leave and child development* (BSE Working Paper No. 1455). Barcelona School of Economics. <https://bw.bse.eu/wp-content/uploads/2024/07/1455-file.pdf>
- Ferrero, M., Gortazar, L. & Martínez, A. (2022). Jornada escolar continua: Cómo la pandemia está acelerando un modelo social y educativo regresivo. EsadeEcPol brief, 26. EsadeEcPol. Recuperado de https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/05/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Brief26_Jornada-Escolar_v2-1.pdf
- Guirola, L., González, L., & Hospido, L. (2024). *Fathers' time use while on paternity leave: Childcare or leisure?* (BSE Working Paper No. 1463). Barcelona School of Economics. <https://bse.eu/research/working-papers/fathers-time-use-while-on-paternity-leave-childcare-or-leisure>
- Farré, L., Felfe, C., González, L., & Schneider, P. (n.d.). Changing gender norms across generations: Evidence from a paternity leave reform (IZA Discussion Paper No. 16341). IZA Institute of Labor Economics. <https://ssrn.com/abstract=4526266> or <https://doi.org/10.2139/ssrn.4526266>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Goldin, C. & Katz, L. (2016). A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705-746. https://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/jole_gk_pharm_published.pdf
- González, L., & Zoabi, H. (2021). *Does paternity leave promote gender equality within households?* (CESifo Working Paper No. 9430). CESifo. <https://www.cesifo.org/en/publications/2021/working-paper/does-paternity-leave-promote-gender-equality-within-households>
- Gorjón, L., & Lizarraga, I. (2024). *Family friendly policies and employment equality: An analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain* [Working Paper]. Fundación ISEAK. <https://iseak.eu/publicacion/family-friendly-policies-and-employment-equality-an-analysis-of-maternity-and-paternity-leave-equalization-in-spain>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Kleven, H., Landais, C. & Leite-Mariante, G. (2023). The Child Penalty Atlas. National Bureau of Economic Research (No. w31649). <https://doi.org/10.3386/w31649>
- Ortiz-Lozano, J. M., Martínez-Morán, P. C., & Fernández-Muñoz, I. (2021). Difficulties for Teleworking of Public Employees in the Spanish Public Administration. *Sustainability*, 13(16), 8931. <https://doi.org/10.3390/su13168931>
- Salido, O. (2021). Los efectos de la pandemia sobre la igualdad de género: algunos análisis sobre el mercado de trabajo español. *Panorama Social*, 33: 75-93. <https://www.funcas.es/articulos/los-efectos-de-la-pandemia-sobre-la-igualdad-de-genero-algunos-analisis-sobre-el-mercado-de-trabajo-espanol/>
- Save the Children (2024). *Ser madre sola en España: factor de riesgo de pobreza*. <https://www.savethechildren.es/notasprensa/ser-madre-sola-en-espana-factor-de-riesgo-de-pobreza>
- Vega, M. & Moreno, S. (2024). Pobreza de tiempo, una medida de la desigualdad que afecta más a las mujeres. *Observatorio Social "la Caixa"*. <https://mediahub.fundacionlacaixa.org/es/social/programas-sociales/pobreza/2024-06-06/pobreza-mediada-desigualdad-afecta-mujeres-5644.html>

ClosinGap

1. Qué es ClosinGap

ClosinGap es una Asociación española 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 desigualdad 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.

2. Cuál es el trabajo que estamos desarrollando

La Asociación 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.

3. 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.

4. Dónde puedes saber más sobre nosotros

Puedes obtener más información entrando en www.closin-gap.com o en nuestros perfiles de LinkedIn (@ClosinGap) e Instagram (@ClosinGap_).





Más información entrando en

www.closingap.com

o en nuestros perfiles de LinkedIn

e Instagram (@ClosinGap_).