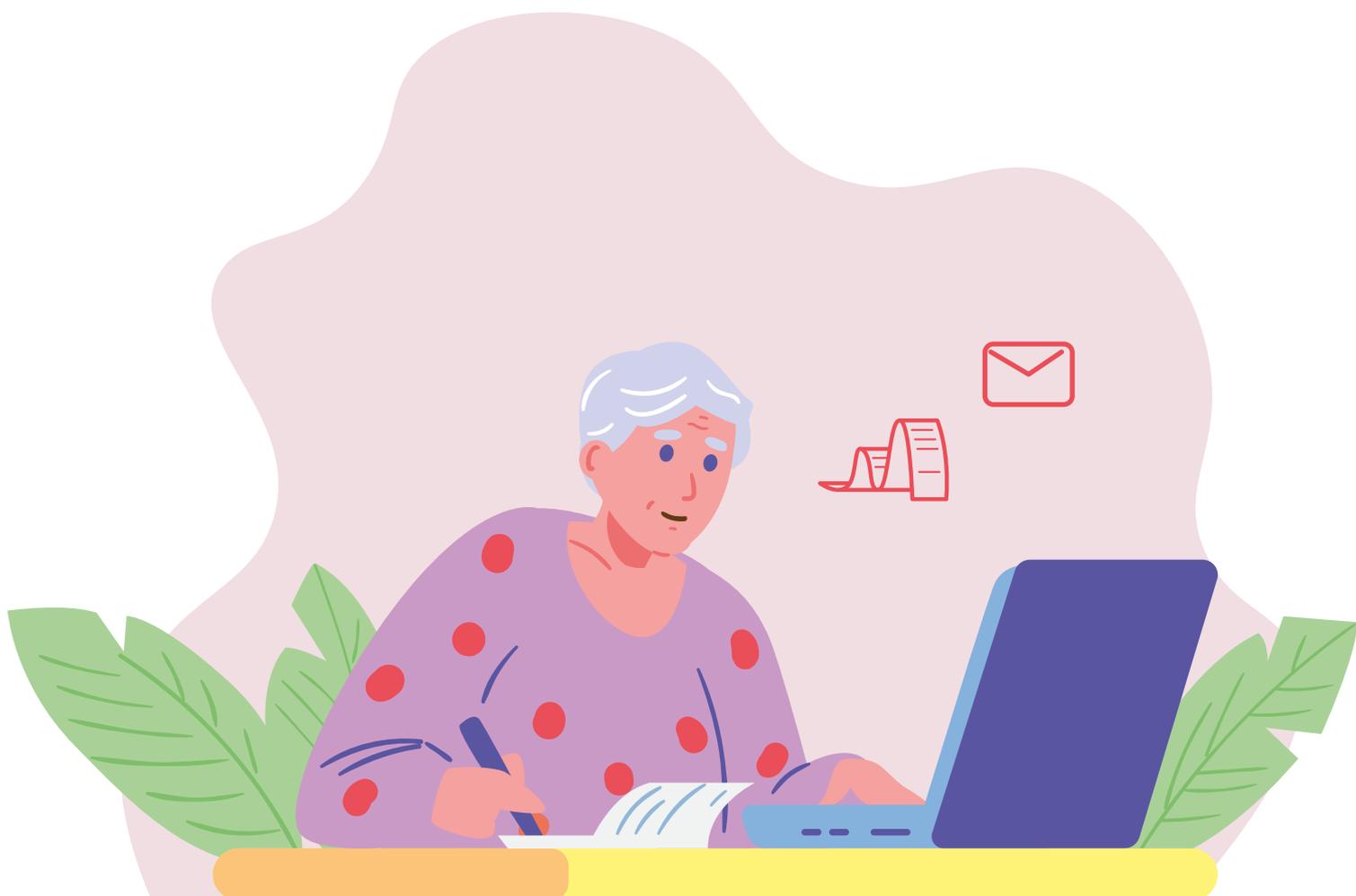




closingap

Coste de oportunidad de la brecha de género en pensiones y ahorro previsional

Informe 18 | Septiembre 2025



Saludo de Marieta Jiménez



España es un país en el que vivir más tiempo se ha convertido en una conquista colectiva. Pero la verdadera medida de nuestro progreso no está solo en los años que sumamos, sino en cómo los vivimos: con qué recursos, con qué apoyos, con qué grado de justicia.

En el caso de las mujeres, la jubilación refleja todavía una desigualdad persistente. Trayectorias laborales más fragmentadas, salarios más bajos, interrupciones por cuidados y una menor acumulación de patrimonio dan como resultado pensiones reducidas y una vulnerabilidad mayor en la vejez. En demasiadas ocasiones, quienes han cuidado durante toda una vida se encuentran con menos recursos para ser cuidadas.

Este informe, impulsado una vez más por MAPFRE, nos invita a mirar más allá del diagnóstico tradicional. Gracias al uso pionero de microdatos fiscales individuales, se ofrece por primera vez en España una radiografía integral del bienestar financiero en la jubilación: pensiones públicas, ingresos privados y ahorro acumulado a lo largo de la vida. Es una mirada más completa, que nos ayuda no solo a entender la magnitud de la brecha, sino también a vislumbrar caminos para reducirla.

Los datos siguen siendo contundentes: de media, los hombres perciben pensiones un 20% más altas. Entre quienes salen del sistema, la diferencia alcanza los 540 euros al mes. Y, sin embargo, entre quienes se incorporan por primera vez, la brecha ya se reduce a 255 euros. Es decir, el cambio está en marcha: las nuevas cohortes muestran avances claros. La reducción de la brecha es lenta, pero existe. Y esa tendencia es, sin duda, una fuente de esperanza.

El reto, por tanto, no es resignarse a que la desigualdad sea una herencia inevitable. El reto es acelerar este proceso.

Lograr que las trayectorias de las mujeres no estén condicionadas por renunciadas forzadas ni por techos invisibles. Garantizar que la longevidad, que es un orgullo nacional, no se convierta en un factor de vulnerabilidad. Y, sobre todo, asegurar que la jubilación sea una etapa de autonomía y dignidad, no de incertidumbre.

Aquí, el papel de todos es indispensable. Las políticas públicas deben seguir avanzando en corresponsabilidad, conciliación y protección social. Y también es fundamental fomentar el ahorro previsional femenino: introducir planes ambiciosos de educación financiera dirigidos a las jóvenes, flexibilizar las condiciones de retirada de dinero de los planes de pensiones para pequeños ahorradores, e incentivar fiscalmente el acceso a la vivienda habitual para quienes tienen bajos ingresos. Y, desde las empresas, debemos actuar en el origen, creando culturas de trabajo más igualitarias, reconociendo el valor de los cuidados y apostando por liderazgos inclusivos. Porque cada decisión que tomamos hoy en el mercado laboral y en el diseño de instrumentos de ahorro tendrá un reflejo directo en las pensiones del mañana.

Desde ClosinGap llevamos seis años insistiendo en lo mismo: medir para transformar. Este es ya el informe número dieciocho, y cada uno de ellos ha reforzado una certeza: la igualdad no es solo justicia social, es también eficiencia económica. Las desigualdades en pensiones y en ahorro previsional limitan el consumo, reducen la recaudación fiscal y frenan el crecimiento del empleo. Cerrar la brecha de género no es un coste: es una inversión de futuro.

Quiero agradecer a MAPFRE su compromiso continuado con esta causa. Gracias a su impulso seguimos ampliando la conversación y aportando rigor, evidencias y propuestas concretas.

Las mujeres jóvenes de hoy tienen más oportunidades que sus madres y abuelas. Sus trayectorias laborales muestran avances. Sus pensiones comienzan a acercarse a las de los hombres. Y aunque queda un largo camino, esa tendencia es una invitación al optimismo: demuestra que el cambio no solo es necesario, sino posible.

Ese es el horizonte que queremos alcanzar: un país en el que vivir más años sea sinónimo de vivir mejor. Donde la jubilación de las mujeres sea un reflejo de igualdad y no de renunciadas. Donde la longevidad sea un orgullo compartido y no una vulnerabilidad heredada.

Estoy convencida de que, si seguimos sumando esfuerzos, lograremos que cada año ganado sea también un año más justo, más próspero y más humano.

Marieta Jiménez
Presidenta de ClosinGap

Saludo de Antonio Huertas



El sistema moderno de pensiones públicas que nace en Europa a finales del siglo XIX, tenía como objetivo garantizar un ingreso económico a los trabajadores una vez que dejaran de recibir salarios al alcanzar la edad de jubilación. Las condiciones de entonces, con una esperanza de vida al nacer en Europa de alrededor de 45 años, hacía que en la práctica muy pocas personas, en cifras absolutas, llegaran a percibir esa pensión tras superar los 65 años. Hoy la situación es muy distinta, la esperanza de vida al nacer avanza hacia los cien años, especialmente en el caso de las mujeres y, tras la jubilación, los sistemas públicos de pensiones en sociedades como las europeas afrontan un compromiso medio de 15 años de pensión, que se alargan casi hasta los 20 en el caso de las mujeres, lo cual es una excelente noticia por otra parte.

Esta evolución positiva de la longevidad es lo que ha llevado a casi todos los países que cuentan con esquemas de Bienestar a impulsar fórmulas alternativas como complemento de renta para la jubilación. Los sistemas públicos de pensiones afrontan desequilibrios crecientes presionados, entre otras razones, por esa mayor esperanza de vida, por la caída de la natalidad, y por los cambios en los modelos productivos que avanzan hacia estructuras menos extensivas en mano de obra, y la pensión pública cada vez es menos suficiente para mantener el nivel de vida conseguido a lo largo de la vida laboral, especialmente en el caso de las mujeres que, por diferentes razones que se analizan en el Informe, ya alcanzan su jubilación una pensión mermada respecto a los hombres.

Por esta razón, cuando abordamos la actualización de este informe sobre la brecha de género en pensiones, ampliamos su alcance a la realidad actual de las personas que están alcanzando sus últimos años de actividad profesional, que no es otra que intentar ir generando un ahorro patrimo-

nial complementario que permita incrementar los ingresos tras la jubilación, incluyendo todas las fuentes de renta que puede percibir una persona cuando avance hacia el retiro laboral.

Como es habitual en ClosinGap, asociación de la que MAPFRE es miembro fundador, el análisis tiene siempre un enfoque económico en positivo, identificando las brechas de desigualdad de género no solo como una injusticia social para quienes las padecen, sino también analizando el coste de oportunidad que esa desigualdad genera para el conjunto de la sociedad.

Por tanto, este informe ofrece una radiografía integral del bienestar financiero de las personas mayores en España, incorporando no solo las pensiones públicas, sino también los ingresos privados, el patrimonio acumulado —que puede servir como colchón de liquidez en la jubilación— y el análisis del coste de la dependencia. Este último refleja también una importante brecha de género: las mujeres afrontan gastos de cuidados mucho mayores debido a su mayor longevidad, especialmente a partir de los 80 años, y lo hacen con menos capacidad económica. Aunque la situación ha mejorado respecto a la primera edición de 2019, las mujeres que hoy están en el sistema público siguen percibiendo pensiones contributivas un 32 % inferiores a las de los hombres, debido a las desigualdades estructurales que se detallan en el informe.

La buena noticia es que esa brecha se reduce a la mitad entre las nuevas pensionistas, es decir, aunque lento, el avance hacia la igualdad es innegable, aunque insisto, insuficiente.

En relación con las pensiones existe la ilusión óptica de que estamos ante un problema del futuro, pero no es cierto. El coste de oportunidad total asociado a la brecha de pensiones representa un 1,8% del PIB de España, con su correspondiente impacto sobre el empleo, equivalente medio millón de puestos de trabajo equivalentes a jornada completa.

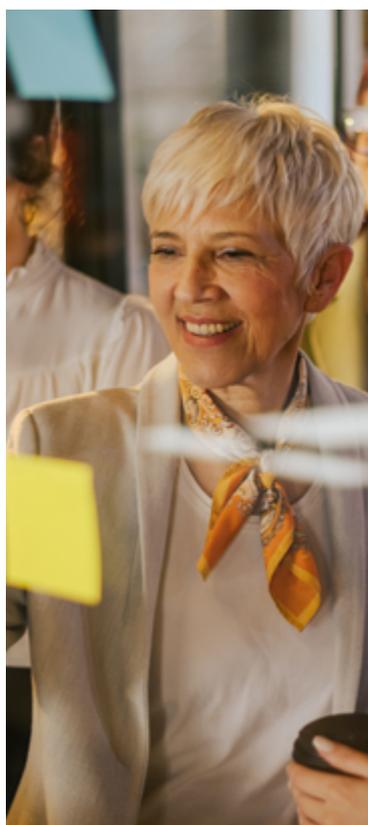
Invito a la lectura y reflexión del documento, y animo a una llamada a la acción de la sociedad española para acelerar el cierre de esta brecha. En apenas un par de décadas la cohorte de población dominante será la población senior, jubilados o no pero que van a ser el claro motor del crecimiento y del desarrollo. No podemos permitirnos que no cumplan el papel que la demografía les ha reservado porque, tras el retiro, apenas tengan capacidad económica para contribuir a aportar valor a la economía y a la sociedad española.

Antonio Huertas
Presidente de MAPFRE

P10

01

Cambios normativos
y sociales desde 2019:
implicaciones para la
brecha de género



P16

02

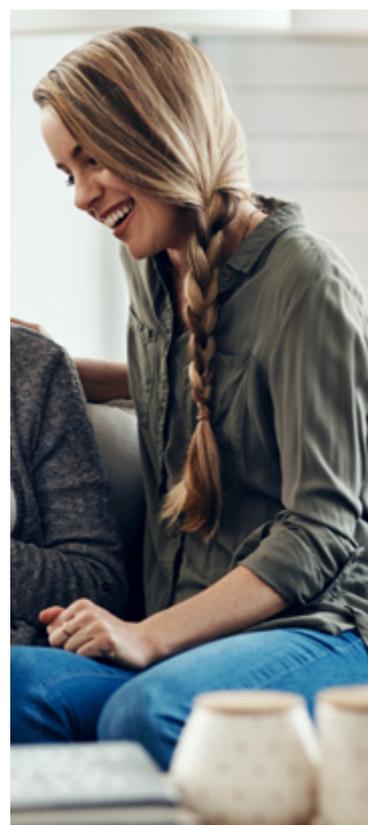
La brecha de género en
los ingresos durante la
jubilación



P30

03

La brecha de género en la
riqueza y patrimonio



P 44

04

La brecha de género
en la dependencia



P 52

05

Conclusiones
y propuestas



Introducción



Antecedentes

ClosinGap es una asociación sin ánimo de lucro que agrupa 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 solo mejora el bienestar individual, sino que también fortalece la competitividad y el desarrollo de nuestra economía y 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 Kramer Spain y Enagás-ClosinGap se ha consolidado como un referente en el análisis y difusión del impacto económico de la desigualdad de género. Su misión es clara: medir estas desigualdades, visibilizarlas y proponer soluciones concretas que contribuyan a una economía más justa y eficiente.

Hasta la fecha, ha elaborado 18 informes que cuantifican la brecha de género en ámbitos como la conciliación, la salud emocional, el emprendimiento innovador o la discapacidad. Además, impulsa proyectos colaborativos entre empresas, instituciones y expertos para compartir conocimiento y generar propuestas aplicables y con impacto real.

Su labor se articula en torno a tres grandes ejes: fomentar el conocimiento y el debate sobre la igualdad desde una perspectiva económica; promover la innovación en proyectos que vinculen economía y género; y actuar como motor de transformación mediante propuestas orientadas a reducir las brechas de género.

Conscientes del papel fundamental del tejido empresarial en la construcción de sociedades más igualitarias y sostenibles, ClosinGap se consolida como un agente de cambio en la promoción de la igualdad de oportunidades.

La brecha de género en las pensiones: reflejo de desigualdades estructurales

La brecha de género en las pensiones es una manifestación directa de las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral y personal de las mujeres. La pensión pública representa, para la mayoría de las personas mayores en España, su principal fuente de ingresos, especialmente para quienes carecen de rentas adicionales en la vejez. Su cuantía no solo determina el nivel de bienestar en esta etapa vital, sino que también evidencia el grado de equidad del sistema de protección social.



Entre los factores que explican la menor pensión media de las mujeres destacan la baja participación en el mercado laboral, la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial, las interrupciones profesionales vinculadas a cuidados no remunerados (maternidad, dependencia, etc.), la brecha salarial y la segregación sectorial y ocupacional. Todos ellos configuran trayectorias profesionales más fragmentadas y con bases de cotización más bajas, lo que repercute negativamente en la pensión futura.

Aunque la jubilación debería ser un periodo de seguridad económica y autonomía personal, para muchas mujeres se traduce en una situación de vulnerabilidad persistente, tanto por la insuficiencia de ingresos como por una esperanza de vida más larga en condiciones de salud más deterioradas.

Analizar la brecha de género en pensiones, por tanto, va más allá de una cuestión de justicia social. Constituye una herramienta clave para evaluar el funcionamiento del mercado laboral, el reconocimiento del valor económico del trabajo de cuidados y la capacidad del sistema para garantizar una protección adecuada y equitativa en la vejez.

Un nuevo contexto que exige actualizar el diagnóstico...

En 2019, en el marco de la iniciativa ClosinGap, MAPFRE impulsó el informe *“Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones”*. Este estudio pionero, elaborado por Afi, evidenció el impacto económico y social de las desigualdades entre hombres y mujeres en el sistema público de pensiones, y cuantificó, por primera vez, el coste para la economía derivado de la menor participación laboral y de las trayectorias laborales más discontinuas de muchas mujeres.

Desde entonces, el contexto normativo, económico y demográfico ha experimentado transformaciones significativas. **Las sucesivas reformas del sistema público de pensiones han introducido nuevas medidas orientadas a reforzar su sostenibilidad y a reducir la desigualdad.** Entre ellas destacan los incentivos al retraso voluntario de la jubilación, la mejora de las condiciones para quienes han tenido carreras interrumpidas, y la creación del complemento por brecha de género.

A ello se suman los recientes avances en materia de previsión social complementaria, con instrumentos como los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados o los Fondos de Pensiones de Promoción Pública, diseñados para facilitar el ahorro previsional, especialmente entre colectivos con historiales de cotización reducidos o intermitentes, pero que, a cambio, se han acompañado de una desincentivación del ahorro individual, que sí se venía produciendo.

En paralelo, **el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida han incrementado la presión sobre el sistema de cuidados.** Una realidad que afecta especialmente a las mujeres, quienes viven más años, pero con peor salud y con pensiones más bajas, lo que dificulta aún más cubrir el coste de la dependencia en las etapas finales de la vida.

En este nuevo escenario, resulta imprescindible actualizar y ampliar el diagnóstico sobre las brechas de género en la jubilación. Gracias a la disponibilidad de microdatos fiscales individuales, este informe ofrece por primera vez una

radiografía integral del bienestar financiero de las personas mayores en España. Para ello, incorpora no solo el análisis de las pensiones públicas, sino también el de los ingresos privados en la jubilación y del patrimonio acumulado a lo largo de la vida.

...así como ofrecer una visión integral del bienestar económico en la jubilación.

En este sentido, se ha empleado el **Panel de Hogares del Instituto de Estudios Fiscales (IEF)**, una base de microdatos fiscales a escala individual que permite analizar el estado de los **ingresos privados durante la jubilación** —procedentes

de alquileres, dividendos y planes de pensiones y seguros privados— así como el **patrimonio** de los hogares por tipo de activo, edad y género.

Esta fuente de información proporciona **una visión desagregada del ahorro acumulado y de la riqueza neta en la vejez**, permitiendo construir **una radiografía completa del bienestar financiero de las personas mayores**. Gracias a estos microdatos individuales, es posible analizar la brecha de género de forma más precisa respecto al enfoque tradicional que estudia el patrimonio a escala del hogar, donde es complejo cuantificar las diferencias entre hombres y mujeres. A ello se suman los datos administrativos de la Seguridad Social, que





permiten actualizar el análisis de la brecha de género en las pensiones públicas y cuantificar su impacto económico.

El presente informe no solo revisa la evolución de las desigualdades de género en el acceso y cuantía de las pensiones, así como los costes asociados a la dependencia, tal y como se hizo en el informe de 2018, sino que **amplía el foco hacia otros factores que configuran los ingresos totales de la población mayor en España**. De esta forma, **ofrece una perspectiva más completa de las brechas económicas que afectan a las mujeres en la etapa de jubilación**.

El análisis parte de un marco normativo y social que recoge los principales cambios legislativos en materia de pensiones y ahorro previsional desde 2019, así como la evolución de los indicadores clave del sistema. A continuación, se examina en profundidad la brecha de género en los ingresos durante la

jubilación, abordando tanto las diferencias en el sistema público como en los mecanismos privados de ahorro.

También se ofrece una estimación del impacto económico derivado de las trayectorias laborales desiguales.

El informe incorpora, asimismo, una novedad metodológica, desglosando los datos por tipo de activo, edad y composición del hogar. A ello se suma una revisión del coste de la dependencia, que explora cómo la mayor esperanza de vida de las mujeres y su menor capacidad económica individual inciden en su acceso a cuidados personales en la vejez.

El documento concluye con una síntesis de los principales hallazgos y una serie de propuestas orientadas a reducir las brechas de género desde una perspectiva económica, social y de sostenibilidad del sistema a largo plazo.

01

Cambios normativos y sociales desde 2019:
implicaciones para la brecha de género



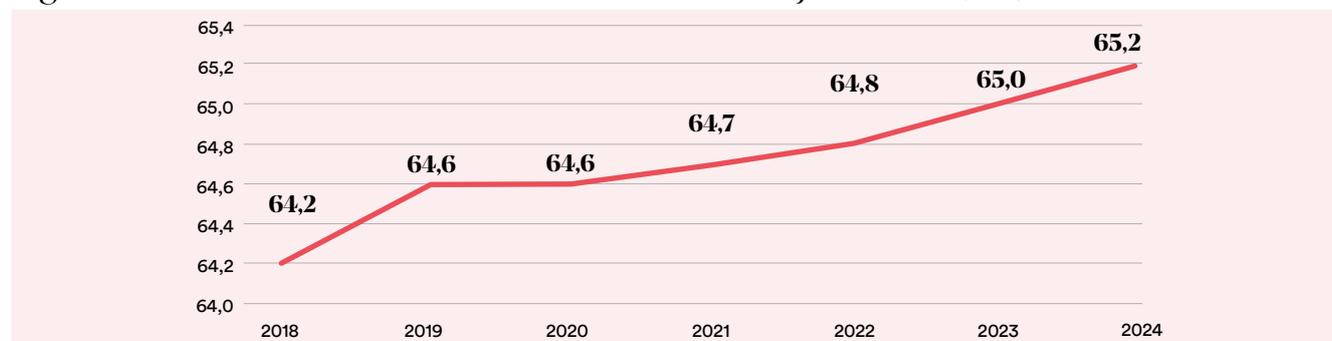
Desde la publicación del último informe sobre brecha de género en pensiones, **en el año 2019, se han registrado importantes hitos regulatorios y sociales cuya consideración es necesaria para analizar la brecha en las pensiones y ahorro previsional en España.** En concreto, merece la pena destacar las tres grandes reformas en materia de pensiones que han tenido lugar entre 2021 y 2023.

- **Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de reforma de las pensiones¹:** Esta primera reforma introduce medidas para fortalecer la sostenibilidad del sistema de pensiones y fomentar la permanencia en el mercado laboral. Así, busca desincentivar la jubilación anticipada voluntaria e incentivar el retraso de la jubilación. Además, mejora las condiciones de los casos de jubilación anticipada involuntaria, prohíbe las cláusulas de jubilación forzosa para personas menores de 68 años. También ajusta los coeficientes reductores para aquellos cuya pensión supere el tope máximo.
- **Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso a los planes de pensiones de empleo²:** La ley introduce nuevos instrumentos de previsión social, como los fondos de pensiones de empleo de promoción pública, fondos abiertos promovidos por el Estado para el desarrollo de planes de pensiones de empleo, y los planes de pensiones de empleo simplificados. Esta reforma debe entenderse como compensación al recorte de los beneficios fiscales asociados a los planes de pensiones individuales en los años previos, aunque en la práctica está demostrando que no está compensando la pérdida de ahorro individual generada. Además, incorpora medidas específicas para reducir la brecha en las pensiones.
- **RDL 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas³:** El objetivo es ampliar los derechos de los pensionistas, reducir la brecha de género y garantizar la sostenibilidad del sistema público de pensiones mediante el blindaje de la revalorización de las pensiones presentes y futuras conforme al IPC, y la revalorización por encima del IPC de pensiones mínimas y no contributivas. Adicionalmente, se elimina parcialmente la penalización en términos de cálculo de la pensión a los trabajadores que hayan contado con carreras irregulares, algo que afecta de forma desproporcionada a las mujeres. Por último, y de forma especialmente relevante para la brecha de género en las pensiones públicas, la reforma incrementa el complemento por brecha de género en un 10% adicional al IPC en 2024 y 2025.
- **RDL 11/2024, de 23 de diciembre, reforma de la jubilación activa y parcial⁴:** Esta figura introduce una reforma profunda del régimen de compatibilidad entre pensión de jubilación y empleo, con el objetivo de fomentar la prolongación voluntaria de la vida laboral y facilitar una transición más flexible hacia la jubilación. Entre sus principales novedades destacan la nueva regulación de la jubilación activa —que permite acceder a esta modalidad sin necesidad de haber generado el 100% de la base reguladora—, y una escala de compatibilidad progresiva que alcanza el 100% de la pensión cuando la incorporación se retrasa cinco años o más. Además, se flexibilizan las condiciones de la jubilación parcial, ampliando el margen de reducción de jornada hasta el 75% y permitiendo el acceso anticipado hasta tres años antes de la edad legal. También se restablece el coeficiente multiplicador de 1,5 para los trabajadores fijos-discontinuos, una medida especialmente relevante en sectores con alta temporalidad y presencia femenina. Si bien estas reformas no incorporan medidas de igualdad explícitas, pueden tener efectos positivos desde la perspectiva de género al mejorar las opciones de continuidad laboral y acceso a la pensión para personas con trayectorias profesionales intermitentes.

Conjuntamente, estas reformas en materia de pensiones están teniendo efectos tangibles no solo sobre la evolución de la brecha de género en materia de pensiones, sino también sobre otras variables del sistema igualmente relevantes, como la edad media de entrada al sistema de pensiones. **La edad media de jubilación en España ha pasado de apenas 64,2 años en el año 2018 hasta los 65,2 en 2024**, superando por primera vez el umbral de los 65 años. En esta tendencia creciente confluye el efecto de varias de las reformas de pensiones anteriormente mencionadas, además del efecto continuado de la reforma de pensiones del año 2011, que elevaba la edad legal de jubilación a los 67 años de forma escalonada hasta 2027.

Adicionalmente, la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, incide sobre la edad media de jubilación al generar un impacto sobre el porcentaje de trabajadores que optan por escoger jubilarse de forma anticipada o demorada, puesto que la reforma altera de forma sustancial los coeficientes reductores de las jubilaciones anticipadas, así como las bonificaciones asociadas a la jubilación demorada. Concretamente, esto se ha traducido en una rápida caída del porcentaje de altas de jubilación asociadas a jubilaciones anticipadas, que se han reducido desde un 43% a un 29,6% en 2024. Además, también se ha detectado un incremento más modesto de la jubilación demorada, que ya representa un 9,3% del total de las altas en 2024 frente al 4,5% de 2018. En ambos casos, las variaciones más relevantes se concentran en los años posteriores a la reforma llevada a cabo en 2022.

Figura 1. Evolución de la edad media de las altas de jubilación (años)



Fuente: Afi a partir de Seguridad Social, INE y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

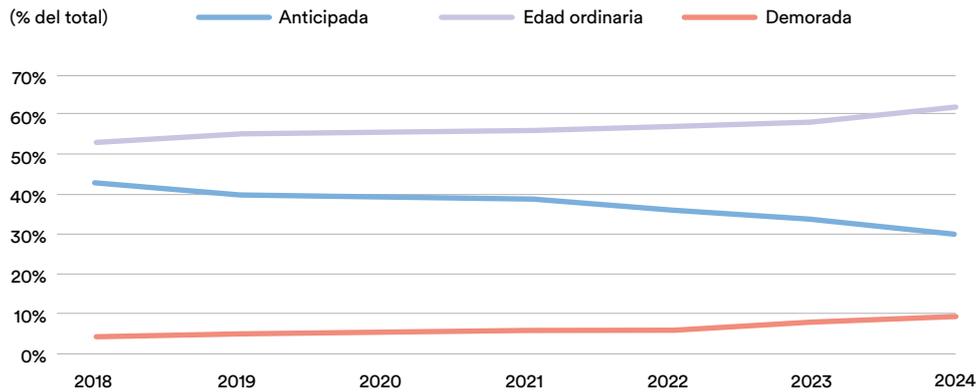
1 <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/12/28/21>

2 <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/06/30/12/con>

3 <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/03/16/2/con>

4 <https://www.boe.es/boe/dias/2024/12/24/pdfs/BOE-A-2024-26917.pdf>

Figura 2. Composición de las altas de jubilación por modalidades causadas (% del total)

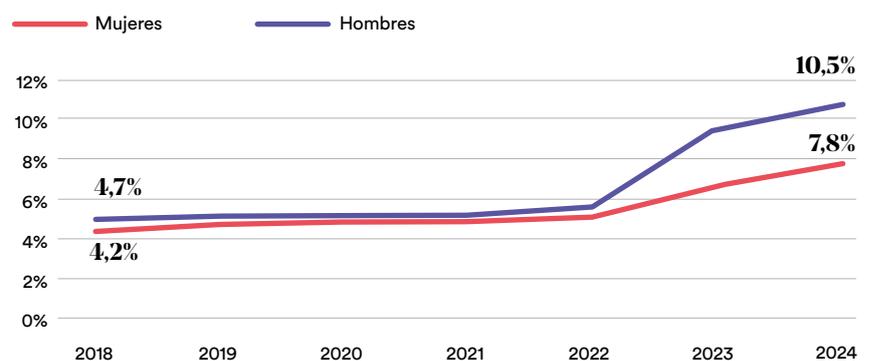


Fuente: Afi a partir de Seguridad Social, INE y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Merece la pena destacar que, dentro del crecimiento de las jubilaciones demoradas en las altas de jubilación, el efecto de la reforma parece haber sido desigual entre hombres y mujeres. En los años previos a 2022, el porcentaje de personas que accedían a la jubilación de forma demorada rondaba el 4,5%, sin diferencias apreciables por género. Sin embargo, a partir del 2022 esta situación comenzó a cambiar. En apenas dos años se ha abierto una brecha apreciable en la jubilación demorada entre hombres y mujeres, con un incremento particularmente fuerte en las jubilaciones demoradas por parte de los hombres, que alcanzó un 10,5% del total de sus altas en 2024, mientras que entre las mujeres este porcentaje creció hasta el 7,8%.

Aunque no existe evidencia al respecto, hay varios motivos por los que el impacto de los incentivos para la jubilación demorada establecidos en la Ley 21/2021, del 28 de diciembre, ha sido menor entre las mujeres frente a los hombres. En primer lugar, para acceder a este tipo de incentivos para la jubilación demorada es necesario un mínimo de 15 años cotizados, un requisito que cumple un porcentaje relativamente menor de mujeres respecto a los hombres, debido al peso mayoritario de las mujeres como proveedoras de cuidados y labores del hogar no remuneradas. Además, esta misma realidad que enfrentan las mujeres a las puertas de la edad de jubilación supone un desincentivo adicional entre aquellas que sí cumplen el requisito mínimo de años cotizados, ya que se enfrentan a la disyuntiva de extender su vida laboral o proporcionar un mayor nivel de cuidados en el hogar.

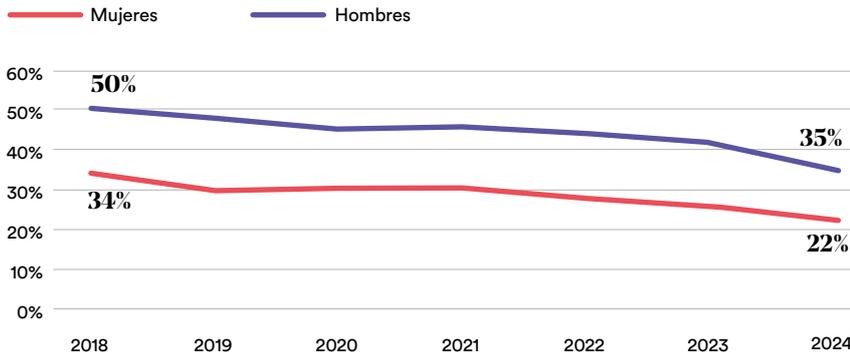
Figura 3. Evolución del porcentaje de hombres y mujeres que optan por la jubilación demorada



Fuente: Afi a partir de Seguridad Social, INE y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Sin embargo, la Ley 21/2021, de 28 de diciembre no parece haber generado una diferencia apreciable en cuanto a la probabilidad de que hombres y mujeres opten por la jubilación anticipada. Como se ha documentado anteriormente, la opción de la jubilación anticipada como vía de acceso al sistema de pensiones se ha visto muy desincentivada con la reforma del año 2021, lo que ha generado una caída de 15 y 10 puntos en el peso de esta modalidad sobre las altas totales del sistema entre hombres y mujeres, respectivamente. Si bien la caída en términos absolutos es mayor para los hombres, es necesario considerar que estos hacían un uso más intenso de la jubilación anticipada, esencialmente por la ausencia de penalizaciones para aquellos que habían cotizado gran parte de su vida laboral por la base máxima de cotización.

Figura 4. Evolución del porcentaje de hombres y mujeres que optan por la jubilación anticipada



Fuente: Afi a partir de Seguridad Social, INE y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

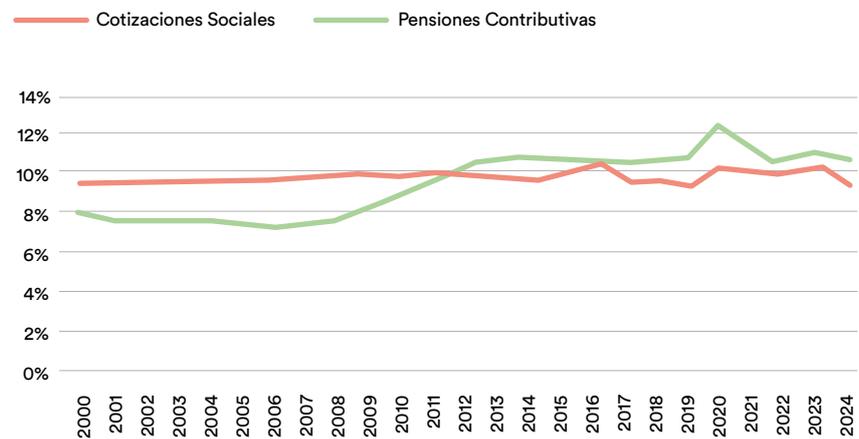
Aunque las últimas reformas en materia de pensiones han incorporado componentes importantes que afectan de forma directa a la brecha de género en pensiones públicas, como un mayor ritmo de crecimiento de las pensiones mínimas y no contributivas, también han registrado efectos que, si bien son más difíciles de cuantificar, también son relevantes en el contexto del análisis de la brecha de género.

Un sistema de pensiones en tensión: sostenibilidad financiera y equidad de género en juego



El gasto en pensiones contributivas ascendió en 2024 a 169.583 millones de euros, lo que equivale al 10,6% del PIB. Esta cifra refleja la creciente presión financiera sobre el sistema público de pensiones, en un contexto marcado por un acelerado envejecimiento demográfico. La tasa de dependencia económica —relación entre la población menor de 16 años o mayor de 64 respecto a la población en edad de trabajar (16-64 años)— se situó en el 53% en 2024, y se estima que alcanzará el 69% en los próximos 20 años, según proyecciones del INE. Este aumento está impulsado, principalmente, por la expansión sostenida del grupo poblacional mayor de 64 años.

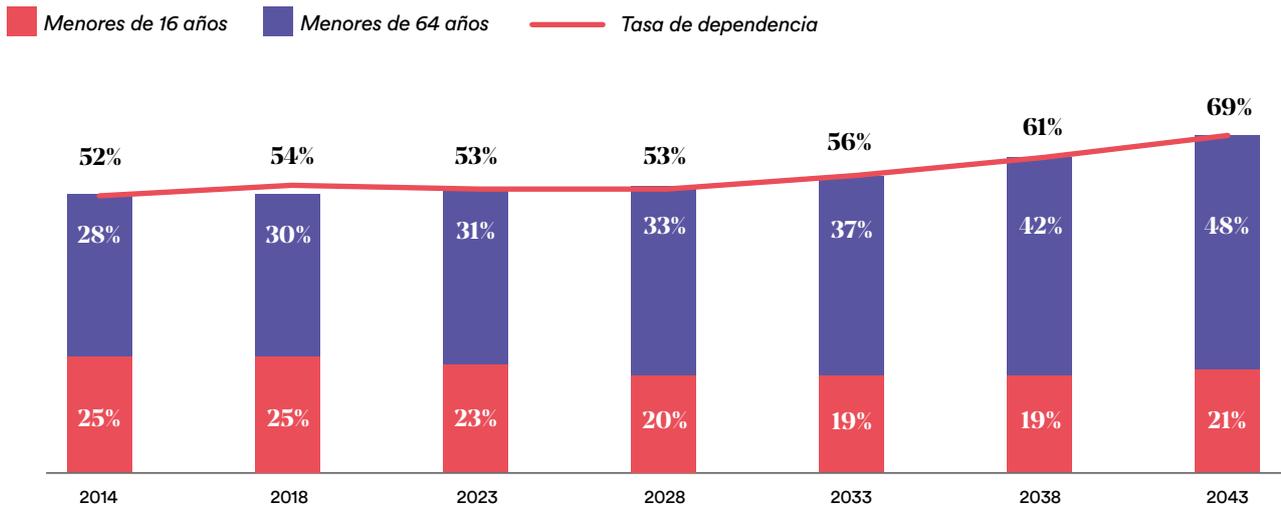
Figura 5. Ingresos por cotizaciones y gasto en pensiones contributivas (% PIB)



Fuente: Afi a partir de Seguridad Social, INE y Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Por su parte, la tasa de sustitución de las pensiones en España se mantiene entre las más elevadas de las economías desarrolladas. En 2023, la tasa bruta de sustitución alcanzaba el 80%, ocho puntos más que en 2016 y quince por encima de la media de la Unión Europea (65%). Si bien este nivel ayuda a preservar el poder adquisitivo de los pensionistas, su sostenibilidad está comprometida por el aumento de la esperanza de vida, que conlleva una mayor duración en la percepción de prestaciones.

Figura 6. Tasa de dependencia proyectada (% población entre 16 y 64 años)

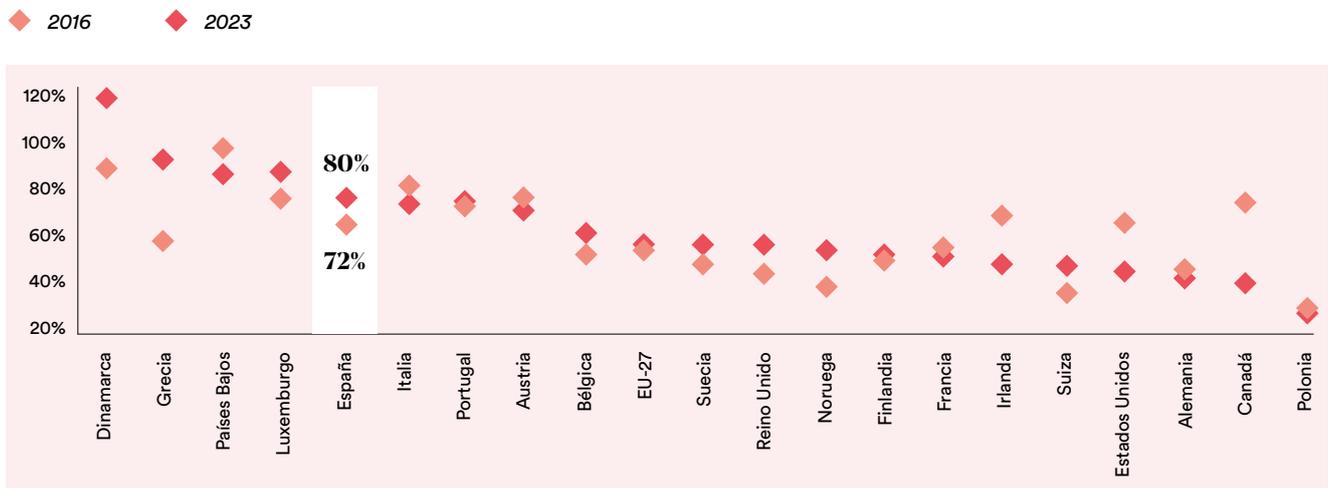


Fuente: Afi a partir de INE. Nota: 2014-2023 observada, 2028-2043 proyectada

Las dinámicas demográficas y laborales anticipan un incremento tanto en el número de pensionistas como en el importe medio de las pensiones. En este escenario, las pensiones contributivas de jubilación continúan siendo la principal partida de gasto de la Seguridad Social, representando en 2024 el 72,3% del presupuesto total.

Figura 7. Tasa bruta de sustitución (pública y privada) de la pensión por jubilación, 2023

(% renta salarial media previa)



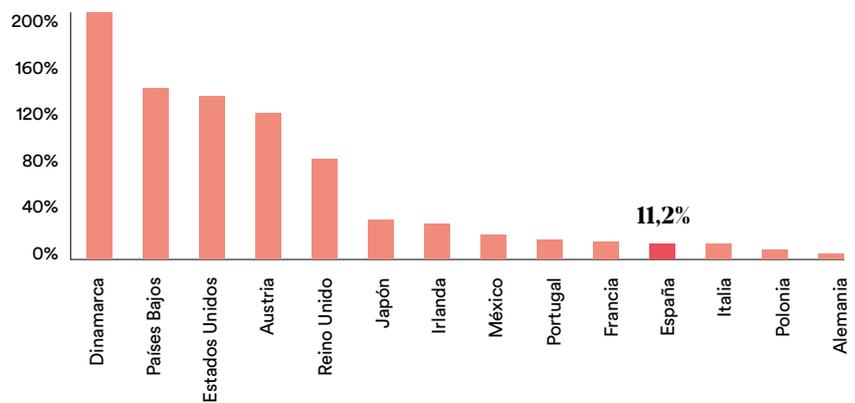
Fuente: Afi a partir de OCDE (2023). Pensions at a Glance.

El sistema de previsión social en España se apoya fundamentalmente en el primer pilar (público), mientras que el desarrollo de los pilares complementarios —planes de pensiones de empleo (segundo) y ahorro individual (tercero)— sigue siendo limitado. La penetración de los sistemas privados de pensiones apenas alcanza el 11,2% en 2024, con un crecimiento muy moderado respecto al 9,5% de 2016. Este desequilibrio entre pilares contrasta con el modelo de diversificación de ingresos en la jubilación de otros países de la OCDE.

En esta línea, el informe *Pensions at a Glance 2023*⁵ de la OCDE **advertir sobre la sostenibilidad financiera del sistema español**, especialmente tras la reversión de reformas previas que contenían el crecimiento del gasto, como el Índice de Revalorización de las Pensiones o el factor de sostenibilidad, que correlacionaba la evolución de estas con la evolución general de la economía y de las cuentas públicas.

Convendría revisar la arquitectura institucional para promover activamente la planificación y el ahorro previsional, reforzar la sostenibilidad del sistema, y su capacidad para garantizar la equidad intergeneracional y de género en el acceso a una jubilación digna.

Figura 8. Tasa de penetración de los sistemas privados de pensiones en una relación de países (*patrimonio en % del PIB*), 2023



Fuente: Afi a partir de OCDE (2023). *Pensions at a Glance*.



1 https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2023_678055dd-en.html

02

La brecha de género en los ingresos durante la jubilación



Los ingresos durante la jubilación constituyen el reflejo más directo de cómo se ha distribuido, a lo largo del ciclo vital, el trabajo remunerado, el cuidado del hogar y la acumulación de capital. La capacidad económica en esta etapa depende no solo de las cotizaciones realizadas al sistema público de pensiones, sino también de la posibilidad de haber generado ahorro previsional privado, algo que no ha estado —ni está— al alcance de toda la población por igual.

Durante décadas, **las trayectorias profesionales de las mujeres se han visto condicionadas por múltiples factores: menor participación** en el mercado laboral, **interrupciones** asociadas al trabajo de cuidados, **empleo a tiempo parcial, techos de cristal y brechas salariales persistentes**. Estas desigualdades no desaparecen con la jubilación; al contrario, se acumulan y amplifican, dando lugar a diferencias sustanciales en los ingresos disponibles para afrontar esta etapa con autonomía y seguridad económica.

Tal como también subraya el *IV Mapa del Talento Senior* (Fundación MAPFRE, 2024), **estas dificultades se intensifican en la última etapa de la vida laboral**. Las mujeres mayores de

55 años enfrentan un mercado que frecuentemente desvaloriza su experiencia profesional y penaliza trayectorias más fragmentadas, lo que limita aún más sus oportunidades de continuar activas y de mejorar sus expectativas previsionales.

Este capítulo aborda esta problemática desde un enfoque estructurado en tres grandes bloques. En primer lugar, se analiza **cómo las diferencias de género en las trayectorias laborales impactan en el acceso y el importe de las pensiones públicas**. En segundo lugar, se examina **cómo la menor estabilidad laboral y salarial de las mujeres limita su capacidad de ahorro**, reduciendo su acceso a ingresos previsionales complementarios.

Más allá del diagnóstico, el enfoque de **ClosinGap** busca traducir estas desigualdades en términos económicos cuantificables. Por ello, el tercer bloque del capítulo estima el coste de oportunidad asociado a la brecha de género en los ingresos durante la jubilación, ofreciendo una medida tangible del valor económico que se pierde como consecuencia de estas desigualdades estructurales.

2.1 Brecha de género en las pensiones públicas

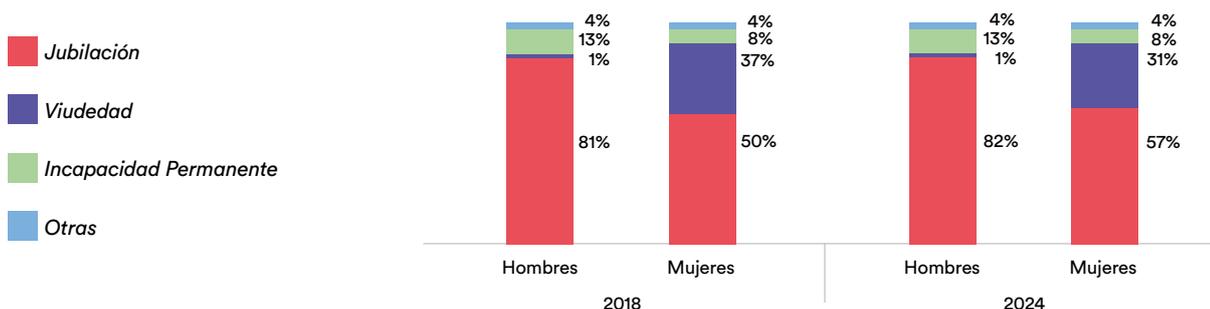
Aunque las mujeres suponen la mitad de las personas pensionistas, su vínculo con el sistema es más precario: reciben pensiones de menor cuantía y en menor proporción derivadas de su propia vida laboral.

En 2024, el sistema público de pensiones en España protege a más de 9,3 millones de personas, con una distribución prácticamente equitativa entre hombres (50,4%) y mujeres (49,6%).

Sin embargo, bajo esta paridad aparente persisten diferencias estructurales en el tipo de pensión recibida. Mientras que el 82% de los hombres pensionistas percibe una pensión por jubilación —una proporción casi idéntica a la registrada en 2018, solo el 57% de las mujeres accede a esta modalidad, si bien su participación ha aumentado respecto al 50% de 2018.

En contraste, las mujeres siguen teniendo una presencia desproporcionada en las pensiones de viudedad, cuyos derechos se derivan de las cotizaciones de sus cónyuges. En 2024, tres de cada diez mujeres pensionistas recibían una pensión de viudedad, frente a apenas un 1% en el caso de los hombres. Esta proporción era aún más elevada en 2018, cuando el 37% de las mujeres percibían este tipo de pensión. El peso de la categoría de otras pensiones es residual y muy similar entre años y entre hombres y mujeres, de alrededor de un 4%. La razón de ello es que la mayor parte de estas pensiones se corresponde con pensiones contributivas de orfandad, que se distribuyen de forma homogénea por género.

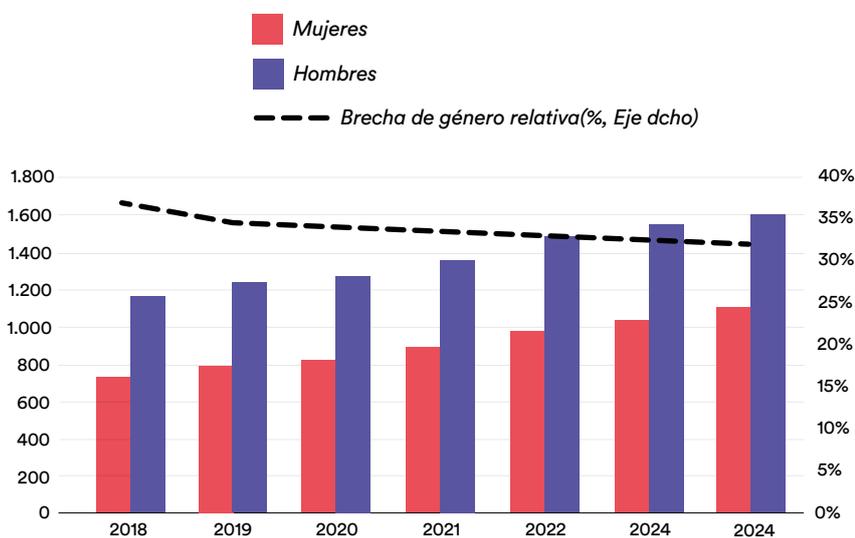
Figura 9. Personas receptoras de pensiones contributivas por género y tipología, 2018 frente 2024 (% sobre el total)



Fuente: Afi a través de Estadísticas de pensiones del INSS. Nota: La categoría 'Otras' incluye las pensiones contributivas de orfandad (3,4%) y a favor de familiares (0,5%), sin distinción de género.

Más allá de las diferencias en la tipología, los datos de 2024 confirman que **las mujeres continúan percibiendo pensiones contributivas de cuantía inferior**. En promedio, un hombre pensionista recibe 1.595 euros mensuales, frente a los 1.087 euros que percibe una mujer, lo que representa una brecha de 508 euros al mes. Aunque en términos absolutos esta desigualdad se ha ampliado respecto a 2018 –cuando la diferencia era de 434 euros–, **en términos relativos la brecha se ha reducido: ha pasado del 35,8% en 2018 al 31,9% en 2024**, lo que supone una disminución de casi 4 puntos porcentuales. Esta aparente contradicción se debe a que, aunque las pensiones de las mujeres han crecido más rápidamente (+45 % frente al +35 % en el caso de los hombres), el incremento en euros ha sido mayor entre los hombres (470 euros frente a 340 euros). Esto indica una cierta mejora en el ritmo de crecimiento de las pensiones de las mujeres, aunque aún insuficiente para cerrar la distancia absoluta.

Figura 10. Evolución del importe medio percibido según tipo de pensión contributiva (*promedio ponderado, euros al mes, eje izdo.*) y brecha relativa entre hombres y mujeres (*% brecha de género sobre pensión media masculina, eje dcho.*)



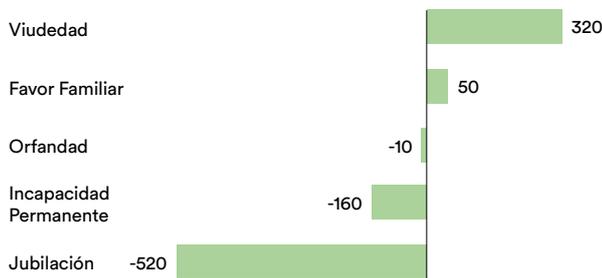
Fuente: Afi a través de Estadísticas de pensiones del INSS.

Por tipología de pensión, la diferencia más acusada se observa en las pensiones de jubilación, donde los hombres perciben, de media, 520 euros mensuales más que las mujeres. En contraste, las mujeres reciben importes superiores en las pensiones de viudedad, con una diferencia media de 320 euros a su favor respecto a los hombres.

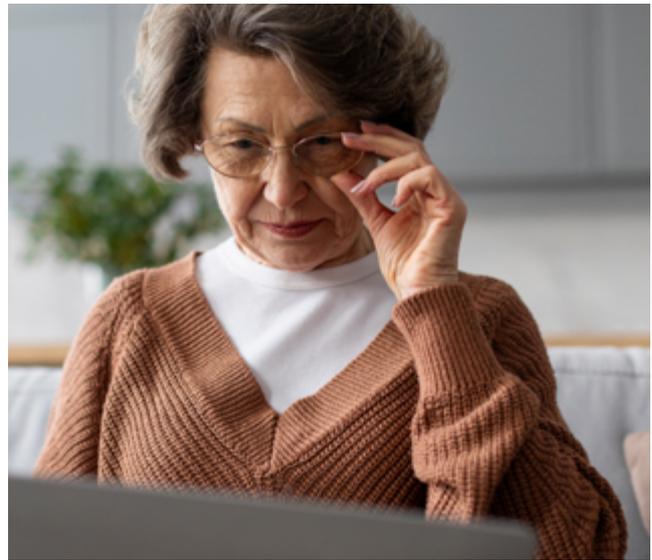
Sin embargo, este diferencial no constituye una ventaja real, sino que pone de manifiesto una dependencia económica estructural: la pensión de viudedad no se basa en derechos propios, sino que actúa como un ingreso sustitutivo parcial vinculado a las cotizaciones de sus cónyuges. **Esta realidad refleja unas trayectorias laborales más frágiles, y un modelo de protección social que aún no reconoce adecuadamente el valor del trabajo no remunerado.**



Figura 11. Diferencia en el importe medio percibido según tipo de pensión contributiva (M-H en euros), 2024



Fuente: Afi a través de Estadísticas de pensiones del INSS.



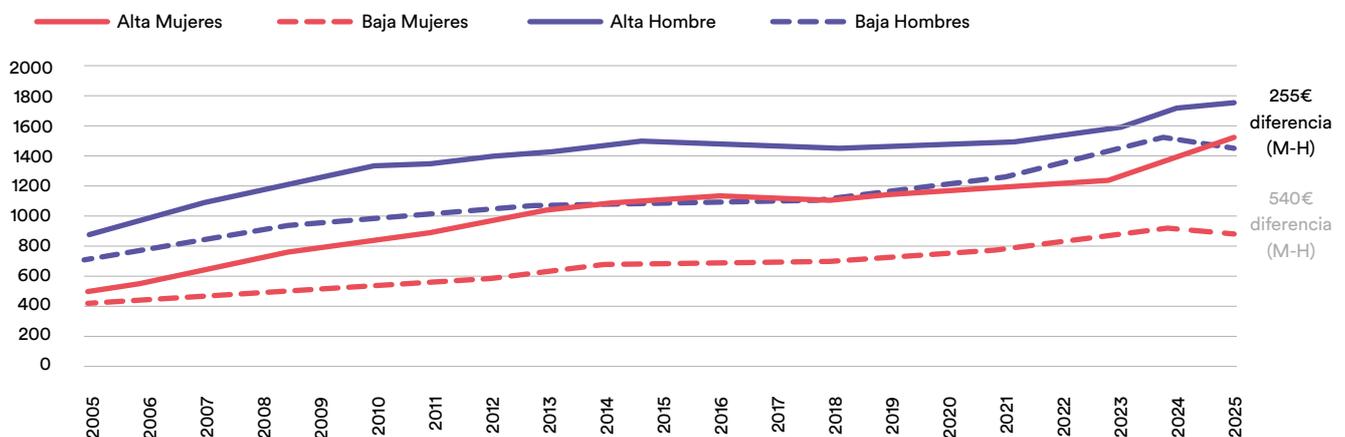
Las nuevas cohortes muestran avances, pero los hombres aún perciben unas pensiones un 20% superiores

Ante este escenario de desigualdad estructural, cabe preguntarse si la incorporación de nuevas cohortes al sistema público de pensiones está contribuyendo realmente a cerrar la brecha de género. Al analizar las altas y bajas en las pensiones de jubilación, se observa una progresiva mejora entre las generaciones más recientes, pero también la persistencia de diferencias significativas.

En promedio, los hombres siguen percibiendo una pensión 1,2 veces superior a la de las mujeres. Entre quienes causan baja del sistema, la diferencia en los ingresos mensuales alcanza los 540 euros, mientras que entre quienes acceden por primera vez, la brecha se reduce a 255 euros mensuales.

Si bien estas cifras indican una cierta convergencia, el sistema continúa reflejando el legado de las desigualdades históricas del mercado laboral español. Esto se explica por el propio diseño de la pensión contributiva, cuyo cálculo depende directamente de la trayectoria profesional de cada persona: en particular, del número total de años cotizados y del nivel de las bases de cotización acumuladas a lo largo de la vida laboral.

Figura 12. Evolución de la pensión contributiva media de jubilación en altas y bajas por sexo (euros al mes), 2005-2025



Fuente: Afi a través de Estadísticas de pensiones del INSS.

Los avances en la participación laboral de las mujeres no bastan para cerrar la brecha de género

La menor participación histórica de las mujeres en el mercado laboral ha sido —y continúa siendo— uno de los principales determinantes de la brecha de género en las pensiones. Aunque se han registrado avances notables —la diferencia entre hombres y mujeres en la participación laboral se ha reducido en 38 puntos porcentuales en las últimas cinco décadas—, la tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la masculina en 10 puntos porcentuales.

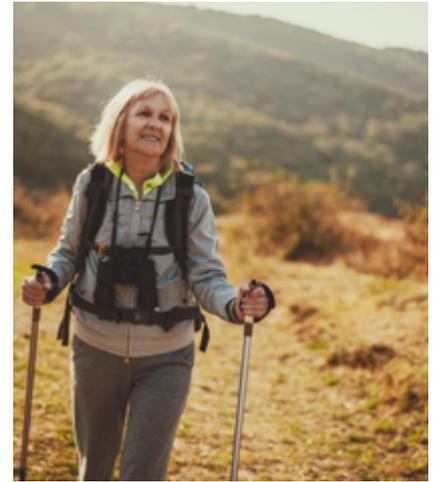
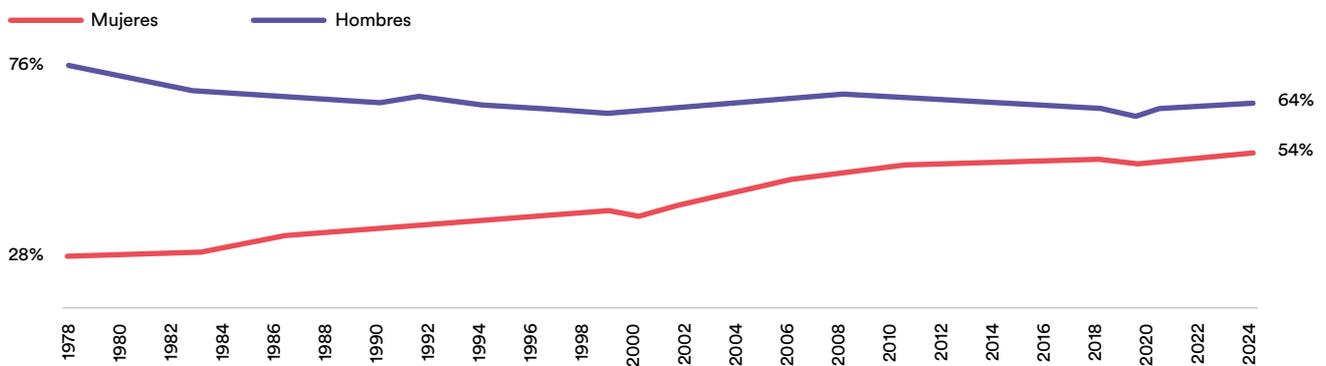


Figura 13. Evolución de la tasa de actividad por género (% sobre la población mayor de 16 años)



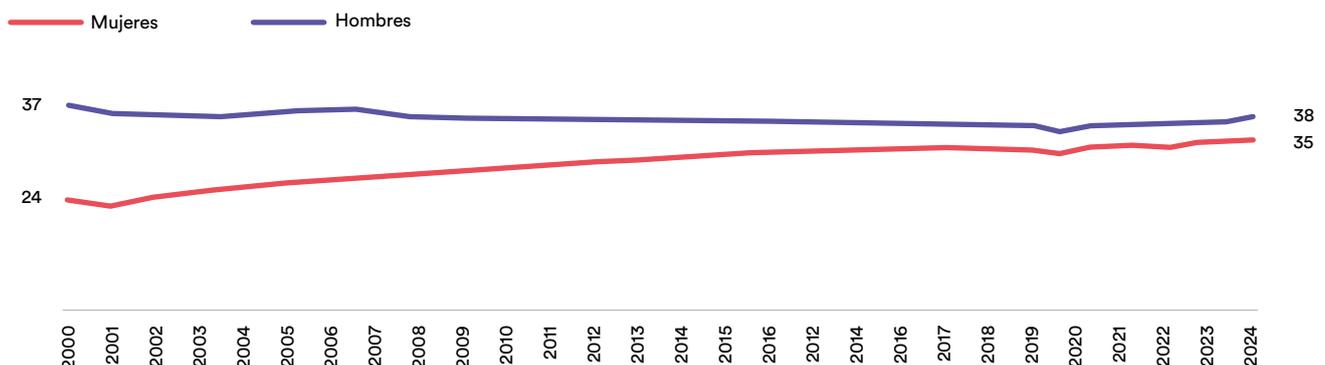
Fuente: Afi a partir de Encuesta de Población Activa (EPA).

En términos evolutivos, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha pasado del 28% en 1978 al 54% en 2024, mientras que la de los hombres ha disminuido del 76% al 64%. Aunque la duración media de la vida laboral de las mujeres también ha mejorado significativamente —con un promedio de 35 años cotizados en 2024, frente a los 24 años en 2000—, esta cifra aún está por debajo de los 38 años de cotización promedio en los hombres.

Las interrupciones laborales derivadas del cuidado —como excedencias o salidas temporales del mercado de trabajo— explican, en parte, el menor tiempo total trabajado por las mujeres en empleos remunerados.

A esto se suma la menor duración semanal del trabajo. Según el informe de **ClosinGap** sobre la brecha de género en la conciliación (2024), las mujeres triplican a los hombres en contratos a tiempo parcial. Además, en uno de cada cuatro casos esta jornada reducida responde a la necesidad de compatibilizar empleo y responsabilidades familiares.

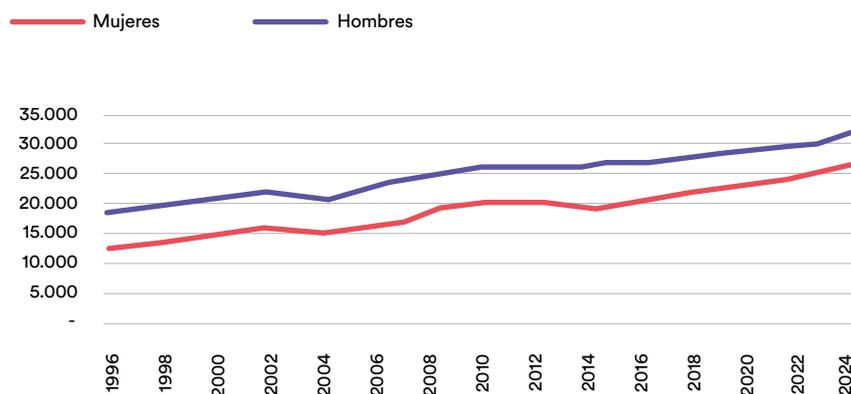
Figura 14. Evolución de la duración de la vida laboral por género (años)



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

El menor tiempo dedicado al trabajo remunerado, junto con otros factores como la concentración en sectores menos remunerados y la infrarrepresentación en puestos de mayor responsabilidad, tiene un impacto directo en los ingresos laborales. Como resultado, la ganancia media de los hombres es un 20% superior a la de las mujeres.

Figura 15. Evolución de la ganancia media anual por trabajador y género (euros al año), 1995-2024



Fuente: Afi a partir de Encuesta de Estructura Salarial y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las mujeres son las principales beneficiarias de las prestaciones no contributivas y asistenciales

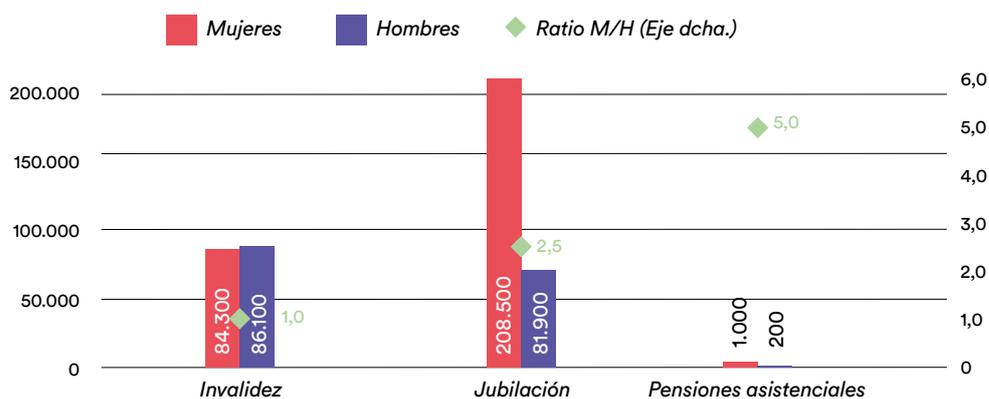
Estas dinámicas laborales ayudan a explicar por qué, pese a los avances recientes, la brecha de género en las pensiones públicas sigue siendo una expresión clara de desigualdades estructurales aún no superadas. Como resultado, **las mujeres continúan siendo las principales beneficiarias de las pensiones no contributivas**, lo que evidencia su menor acumulación de derechos contributivos a lo largo de la vida laboral.

En 2024, se registraron **más de 460.000 pensiones no contributivas** a cargo de la Seguridad Social. De ellas, **el 64% fueron percibidas por mujeres**, frente al 36% por hombres. Si se desagrega por tipo de prestación, el sesgo es aún más evidente: las mujeres concentran el 71,8% de las pensiones no contributivas por jubilación, mientras que los hombres representan apenas el 28,2%. En el caso de las pensiones por invalidez, la distribución es más equilibrada: 49,5% para mujeres y 50,5% para hombres.

Por su parte, las pensiones asistenciales —mucho menos frecuentes, con cerca de 1.000 beneficiarios— reflejan un desequilibrio aún mayor: el 83% de quienes las reciben son mujeres. El número mínimo de beneficiarios de pensiones asistenciales se explica por ser un tipo de prestación en vías de desaparición, al ser sustituidas de facto por las pensiones no contributivas en la década de 1990.

En conjunto, estos datos revelan que **la vulnerabilidad económica de muchas mujeres en la etapa de jubilación persiste**, así como su mayor dependencia de ayudas públicas de carácter no contributivo. Esto constituye un **síntoma inequívoco de la insuficiente protección generada por sus trayectorias laborales y de cotización**.

Figura 16. Prestaciones no contributivas y asistenciales por género (Número de pensionistas y ratio mujeres/hombres), 2024



Fuente: Afi a partir de Encuesta de Estructura Salarial y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

2.2

Brecha de género en los ingresos privados

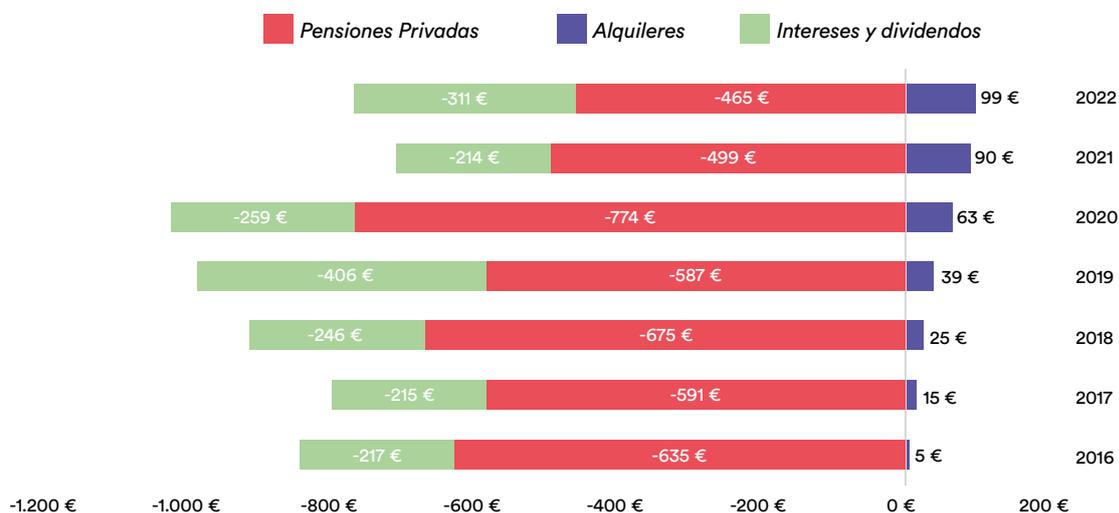
La brecha de género per cápita en ingresos privados alcanzó los 680€ en 2022, concentrada en intereses y dividendos (310€) e ingresos por retiradas de planes de pensiones (460€)

Aunque durante la jubilación pueden percibirse múltiples ingresos ajenos a las prestaciones de la Seguridad Social, el siguiente análisis se centra en los tres grupos más relevantes, ordenados según su importancia económica: los alquileres de viviendas y locales, los intereses y dividendos, y, en tercer lugar, los ingresos derivados del rescate de planes de pensiones privados. El retraso en la publicación de datos fiscales obliga a limitar el periodo de análisis a los años comprendidos entre 2016 y 2022.

Las mujeres mayores de 67 años perciben, en promedio, 680 euros menos al año en ingresos privados que sus homólogos masculinos, aunque esta brecha varía significativamente según el tipo de ingreso. En el caso de los alquileres de viviendas y locales, no solo no existe brecha de género, sino que en 2022 las mujeres obtuvieron, en promedio, 100 euros más al año que los hombres. En contraste, las diferencias son marcadas y económicamente relevantes en los ingresos por intereses y dividendos —con una brecha per cápita de 311 euros— y, especialmente, en los ingresos procedentes del rescate de planes de pensiones privados, donde los hombres superan a las mujeres en 465 euros anuales por persona.

La evolución de la brecha de género en los ingresos privados durante los últimos años presenta un panorama mixto. Entre 2016 y 2020, la brecha se amplió, impulsada principalmente por el notable aumento de la desigualdad en los ingresos procedentes del rescate de planes de pensiones privados. Sin embargo, este periodo de deterioro fue seguido por una mejora significativa en 2021 y 2022, cuando la brecha se redujo drásticamente —casi un 75%— gracias a la disminución de las diferencias en los ingresos por planes de pensiones. A ello se sumó un ligero incremento de la brecha en los ingresos por alquileres, esta vez en favor de las mujeres.

Figura 17. Brecha de género per cápita en ingresos privados en la población de más de 67 años, 2016-2022 (euros)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares.

Al desagregar la brecha de género per cápita por tramos de edad entre la población mayor de 67 años, no se observan diferencias significativas en 2022. Sin embargo, sí emergen patrones distintos en la evolución de dicha brecha entre 2016 y 2022. En particular, la reducción ha sido más pronunciada entre quienes acaban de acceder a la jubilación (67 a 72 años), donde la brecha disminuyó de 950 euros en 2016 a 620 euros en 2022.

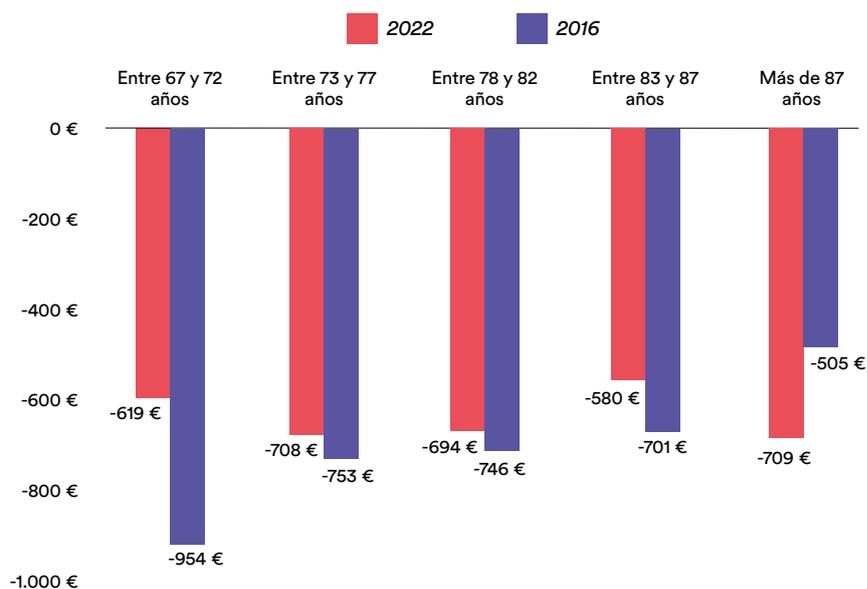
En el resto de los grupos etarios, la brecha de género en ingresos privados se ha mantenido prácticamente estable durante el periodo analizado, con la excepción destacada del grupo de mayores de 87 años. En este segmento, la brecha aumentó de 500 a 710 euros. Este incremento se explica principalmente por el deterioro de las brechas en los ingresos por intereses y dividendos —que pasaron de 120 a 210 euros— y en los ingresos procedentes del rescate de planes de pensiones, que crecieron de 300 a 530 euros.



La brecha de género per cápita en ingresos privados se ha reducido con más intensidad desde 2016 entre la población de entre 67 y 72 años



Figura 18. Brecha de género per cápita en ingresos privados por grupo de edad y año, 2016-2022 (euros)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares.

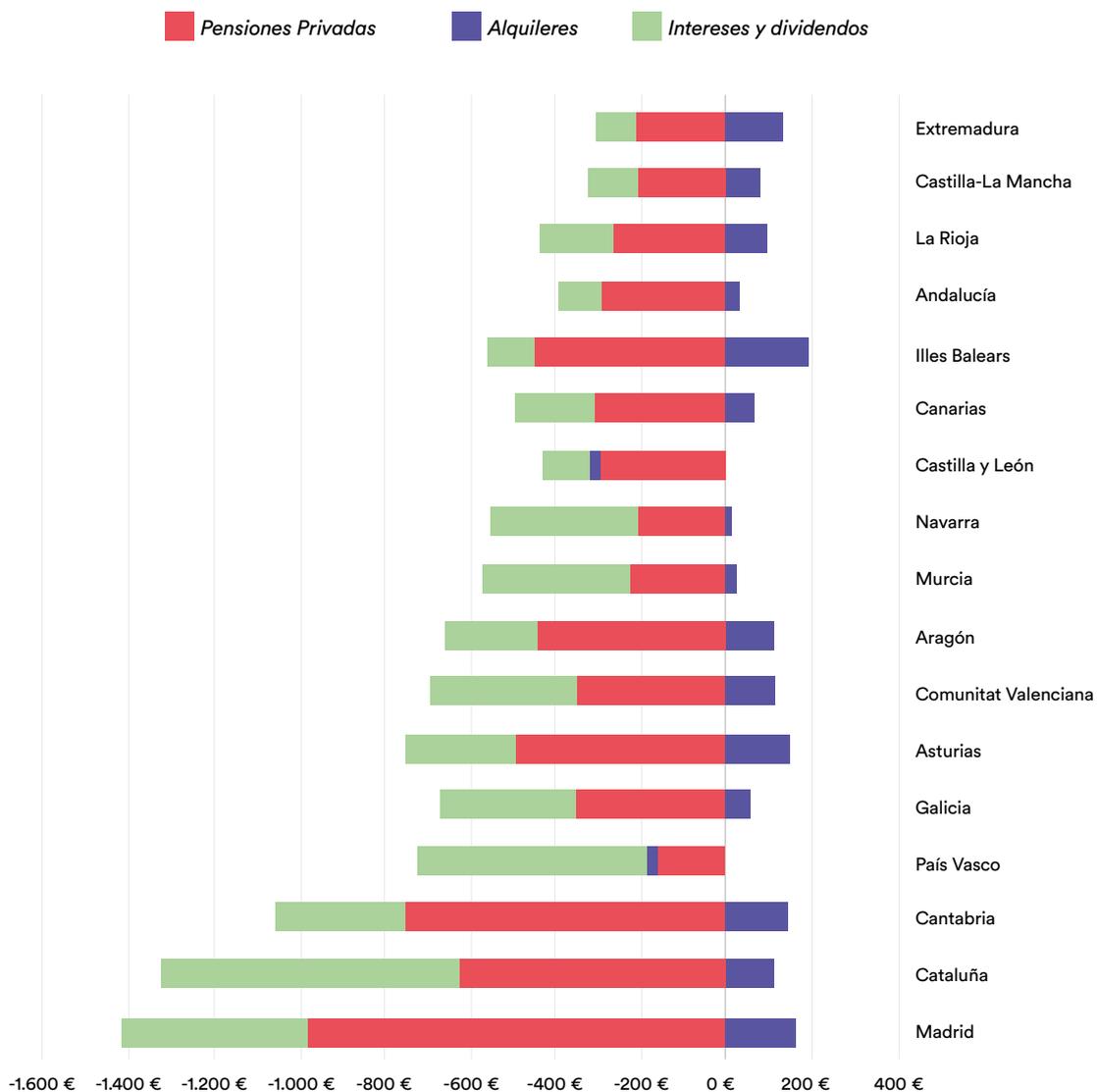
Las diferencias territoriales en la brecha de género de los ingresos privados son especialmente significativas¹. Mientras que en comunidades como Madrid y Cataluña esta brecha supera los 1.200 euros anuales, en regiones como Extremadura, Castilla-La Mancha y La Rioja se sitúa por debajo de los 300 euros.

Al descomponer la brecha por categorías de ingreso, se observa que estas disparidades regionales no se deben a diferencias sustanciales en los ingresos por alquileres, cuya brecha —en la mayoría de las comunidades autónomas— oscila entre 50 y 100 euros por persona, generalmente a favor de las mujeres.

En cambio, las diferencias son mucho más marcadas en los ingresos procedentes del rescate de planes de pensiones privados, donde la brecha alcanza su punto máximo en la Comunidad de Madrid (980 euros) y Cataluña (630 euros). También los ingresos por intereses y dividendos contribuyen de forma relevante a estas desigualdades regionales, especialmente en Cataluña (700 euros), el País Vasco (540 euros) y Madrid (430 euros), mientras que en el resto de las comunidades las diferencias son más moderadas.

¹ Se ha introducido una estimación de la brecha de género en ingresos privados para País Vasco y Navarra a partir de los microdatos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del INE. Esto se debe a que el Panel de Hogares del IEF, al ser una base de datos basada en registros tributarios de la AEAT, no contiene información de las comunidades forales.

Figura 19. Brecha de género per cápita en ingresos privados por CCAA y categoría de ingreso, 2022 (euros)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares.



2.3

Coste de oportunidad de la brecha de género en los ingresos durante la jubilación

La percepción de pensiones más bajas por parte de las mujeres jubiladas tiene un impacto directo en su capacidad de consumo y, en consecuencia, sobre su bienestar. Sin embargo, esta limitación no afecta solo al ámbito individual: su efecto se extiende también al **conjunto de la economía**, reduciendo la demanda agregada y afectando la generación de empleo y riqueza.

El impacto económico de esta brecha se transmite a través de múltiples canales:

- De forma directa, por ejemplo, sobre el comercio minorista u otros establecimientos donde se realiza el consumo final.
- De forma indirecta, sobre la cadena de suministros y los proveedores que abastecen estos establecimientos
- Y de forma inducida, a través de las rentas que dejan de generarse en los trabajadores de los sectores afectados directa o indirectamente.

Con el objetivo de cuantificar este impacto socioeconómico derivado de la menor capacidad de consumo de las mujeres jubiladas, se ha realizado una estimación basada en la metodología Input-Output, descrita en detalle en el anexo del presente informe.

Las mujeres jubiladas ingresan 25.318 millones de euros menos que los hombres: 25.206 millones por pensiones públicas y 100 millones por ingresos privados durante la jubilación.



A partir de los datos analizados en este capítulo, se estima que **en 2024 el gasto total en pensiones públicas destinado a mujeres fue 25.206 millones de euros inferior al percibido por los hombres**. Esta diferencia se concentra principalmente en las pensiones de jubilación, donde la brecha alcanza los 47.100 millones de euros a favor de los hombres.

En contraste, en las pensiones de viudedad el patrón se invierte: el gasto dirigido a mujeres supera en 26.900 millones de euros al destinado a los hombres, reflejo de su mayor representación como beneficiarias.

En cuanto a los ingresos privados durante la jubilación, la brecha de género también sitúa en desventaja a las mujeres, aunque en una magnitud considerablemente menor que en el sistema público. En 2022, los hombres percibieron 112 millones de euros más que las mujeres, como resultado de una mayor capacidad de ahorro previsional acumulado.

No obstante, al descomponer las fuentes de ahorro privado, emergen matices importantes en la distribución de la desigualdad. Las mujeres obtienen mayores ingresos por alquileres, con una diferencia a su favor de 1.800 millones de euros. En contraste, **los hombres superan a las mujeres tanto en los ingresos procedentes de planes de pensiones privados** —con una brecha de 1.300 millones de euros— **como en los rendimientos del capital mobiliario** (intereses y dividendos), donde la diferencia asciende a 611 millones de euros.

Estas desigualdades no son estáticas. Cambios normativos recientes, como la reducción de los incentivos fiscales a los planes de pensiones individuales, han disminuido el atractivo de este instrumento. A ello se suma la caída de los mercados financieros en 2022, que redujo el valor de las carteras de inversión. Estas condiciones han alterado la composición del ingreso privado durante la jubilación y deben tenerse en cuenta al interpretar las brechas observadas.

La brecha de género en las pensiones públicas y ahorro previsional cuesta a la economía española el 1,8% del PIB y cerca de medio millón de puestos de trabajo al año.

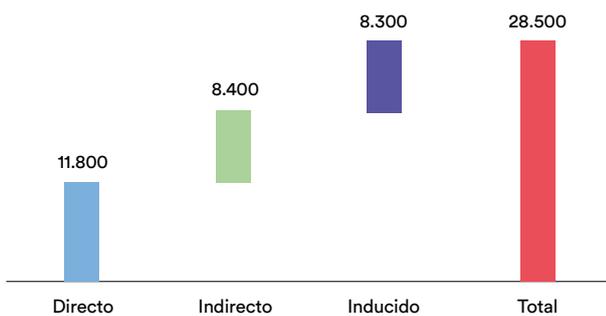


Estas desigualdades en el acceso y en el importe de las pensiones —tanto públicas como privadas— **tienen un coste económico estimado en cerca de 28.500 millones de euros** en términos de Valor Añadido Bruto (VAB), lo que representa aproximadamente el **1,8% del PIB español en 2024**. De esta cifra, 28.400 millones corresponden a la menor renta derivada de pensiones públicas, mientras que los 100 millones restantes se deben a la desigualdad en los ingresos procedentes de pensiones privadas.

Esta disparidad refleja el insuficiente desarrollo en España de los sistemas complementarios, algo que no sucede en los países de nuestro entorno donde el ahorro complementario sí actúa como un verdadero refuerzo a la pensión pública.



Figura 20. Estimación del impacto económico de la brecha de género en pensiones contributivas (millones de euros), 2024



Fuente: Afi a partir de Pensiones Contributivas del Sistema de la Seguridad Social (MTMSS, 2024), Tablas Input-Output del INE (2021), Contabilidad Nacional de España, Encuesta de Población Activa (INE, 2024) y Panel de Hogares.

Además de su impacto sobre el crecimiento económico, la **menor renta disponible también incide negativamente en el empleo**. La reducción de la actividad inducida por el menor consumo vinculado a las pensiones percibidas por las mujeres se traduce en una **pérdida estimada de cerca de medio millón de puestos de trabajo**, lo que equivale al 2,3% del empleo total nacional.

En cuanto a la distribución del impacto económico, el efecto directo representa aproximadamente el 40% del total del VAB no generado y del empleo perdido. Por su parte, el efecto indirecto concentra alrededor del 30% del impacto sobre la actividad económica, mientras que el efecto inducido —resultado de la menor renta de los trabajadores de los sectores afectados— representa el 30% restante.

Esta desigualdad también tiene consecuencias fiscales significativas. El menor gasto en pensiones asociado a las mujeres —estimado en 25.318 millones de euros, de los cuales el 99,6% procede de pensiones públicas y el 0,4% de ingresos privados— se traduce en una menor recaudación tributaria. Desde la óptica de la renta, esto implica menos ingresos por IRPF; desde el consumo, una reducción del gasto sujeto a IVA. Aplicando los tipos efectivos medios de ambos tributos, se estima que la **Hacienda Pública deja de ingresar cerca de 4.900 millones de euros anuales** como consecuencia directa de esta brecha de género en los ingresos por jubilación. Esta cifra representa el 1,9% del total recaudado por IRPF e IVA.

Estas cifras reflejan con claridad que la desigualdad de género no es solo un problema social, sino también un lastre económico y fiscal. Por ello, urge avanzar hacia un sistema de pensiones más justo y equitativo, que tenga en cuenta las distintas trayectorias laborales y vitales que, en la práctica, siguen diferenciando a hombres y mujeres.



En consecuencia...

La brecha de género en las pensiones públicas sigue siendo una realidad persistente:

- Aunque la participación de mujeres y hombres en el sistema es paritaria, existen diferencias sustanciales en la tipología de las prestaciones: solo el 57% de las mujeres pensionistas son jubiladas, frente al 82% de los hombres.
- El importe medio de las pensiones percibidas por las mujeres es 510 euros mensuales inferior al de los hombres. En el caso concreto de las pensiones de jubilación, la diferencia asciende a 520 euros.
- En términos agregados, las mujeres pensionistas reciben 25.200 millones de euros menos al año que los hombres en la misma situación.

Las nuevas cohortes muestran una tendencia hacia la convergencia, pero insuficiente:

- Las altas recientes presentan brechas más reducidas y pensiones más elevadas que las mujeres que abandonan el sistema.
- Sin embargo, persisten los factores estructurales que alimentan esta desigualdad: la tasa de actividad femenina es 10 puntos porcentuales inferior a la masculina; las mujeres cotizan, en promedio, tres años menos; y la brecha salarial se mantiene en torno al 20%. Mientras estas diferencias no se corrijan, las mujeres seguirán recibiendo pensiones más bajas.

La brecha de género en los ingresos privados asciende a 670 euros al año, de los que más de la mitad (465 euros) corresponde a la brecha de ingresos privados por retiradas de planes de pensiones:

- Mientras que los ingresos por retiradas de planes de pensiones privados e intereses y dividendos muestran abultadas brechas de género, los ingresos privados por alquileres de viviendas e inmuebles se reparten de forma igualitaria entre hombres y mujeres.
- Las diferencias por grupos de edad en la brecha de género en ingresos privados son limitadas, pero existe una importante heterogeneidad entre las diferentes comunidades autónomas. La Comunidad de Madrid y Cataluña encabezan la lista, con una brecha de género en ingresos privados de más de 1.200 euros por persona al año, casi el doble de la media nacional.

La brecha de género en las pensiones tiene un coste económico y social significativo:

- Valor añadido no generado: 28.500 millones de euros (equivalente al 1,8% del PIB).
- Empleo afectado: cerca de 500.000 puestos de trabajo (2,6% del total nacional).
- Menor recaudación fiscal: aproximadamente 4.900 millones de euros (1,9% del total recaudado por IRPF e IVA).

03

La brecha de género en la riqueza y patrimonio



La brecha de género en términos de patrimonio ha recibido mucha menos atención en el debate público que la brecha de ingresos, en gran parte debido a la limitada disponibilidad de datos que permitan medir con precisión las diferencias de riqueza entre hombres y mujeres. **De forma novedosa, este análisis incorpora microdatos fiscales proporcionados por el Instituto de Estudios Fiscales, lo que permite abordar esta cuestión con mayor profundidad y nivel de desagregación, centrándose en las causas y características de la brecha patrimonial** entre la población en edad de jubilación en España en los últimos años.

Estos microdatos fiscales abren una nueva vía para evaluar las desigualdades de género en el ámbito de la riqueza, ya que la literatura académica suele adoptar una perspectiva de hogar que dificulta el análisis individualizado. Además, la riqueza y nivel de detalle de los datos fiscales permiten identificar en qué tipos de activos se concentran las mayores diferencias entre hombres y mujeres, así como explorar la heterogeneidad de estas brechas por regiones y grupos de edad.

La relevancia de este tipo de análisis es fundamental, ya que el patrimonio neto acumulado a lo largo de la vida laboral constituye la base sobre la que se generan ingresos complementarios a la pensión pública durante la jubilación. Por ello, estudiar las brechas de género en los distintos tipos de activos entre la población mayor de 67 años equivale a analizar las causas estructurales de la desigualdad en los ingresos privados documentada previamente.

En otras palabras, **mientras persista una brecha de género en la capacidad de ahorro a lo largo de la vida laboral** —que se traduce en un menor patrimonio neto entre las mujeres mayores—, **difícilmente podrán los ingresos privados desempeñar un papel plenamente complementario dentro del sistema de pensiones.**

Este capítulo aborda el análisis de las brechas de género en

riqueza y patrimonio en tres etapas: en primer lugar, se examina el nivel y la evolución de la brecha de género en patrimonio neto; en segundo lugar, se analizan las diferencias por tipo de activo, su evolución y sus determinantes; y, por último, se evalúa la brecha de género en la titularidad de cada categoría de activos.



3.1

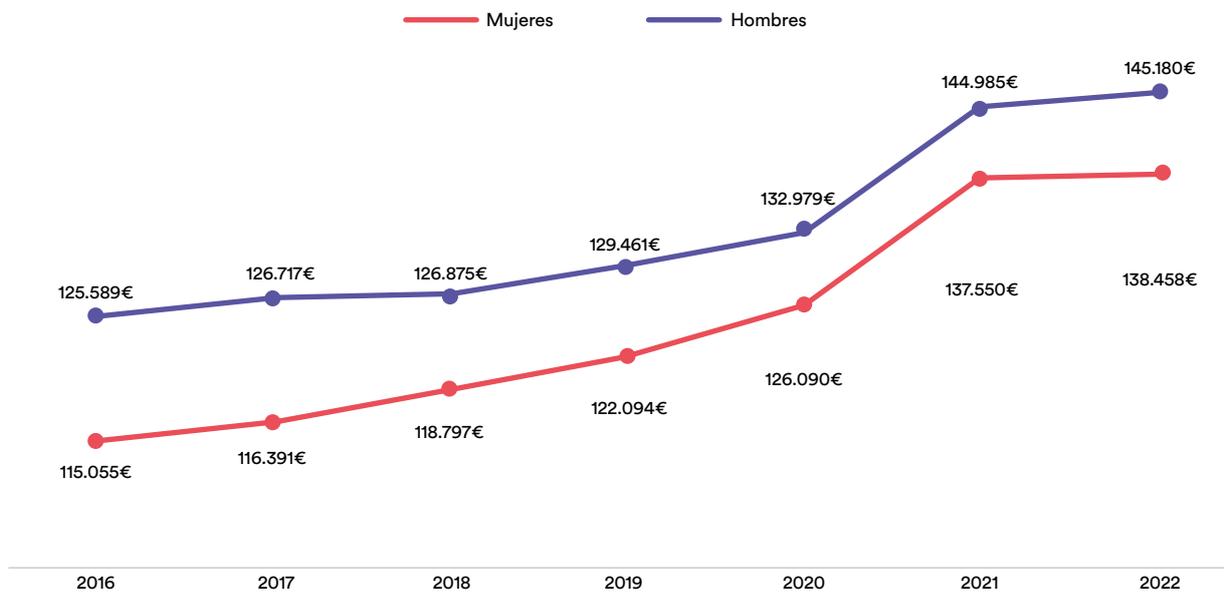
Brecha de género en patrimonio neto

Las desigualdades de género a lo largo de la vida laboral se traducen en una brecha patrimonial de 6.700 euros per cápita entre la población mayor de 67 años

La brecha de género en patrimonio neto —es decir, la diferencia entre riqueza y deudas— ascendía a aproximadamente 6.700 euros por persona en 2022, último año con datos disponibles. Esta brecha **ha experimentado una reducción significativa en los últimos años**. En términos relativos, pasó del 8,4% en 2016 al 5,7% en 2019, y continuó disminuyendo hasta situarse en el 4,5% en 2022.

En términos absolutos, la brecha per cápita se redujo de 10.530 euros en 2016 a 6.720 euros en 2022. Esta mejora se produjo en un contexto de fuerte crecimiento del patrimonio familiar en términos nominales: el patrimonio neto medio de los hombres creció un 16% entre 2016 y 2022, mientras que el de las mujeres lo hizo en un 23% en el mismo periodo.

Figura 21. Evolución del patrimonio neto medio por persona entre población en edad de jubilación, 2016-2022 (euros)



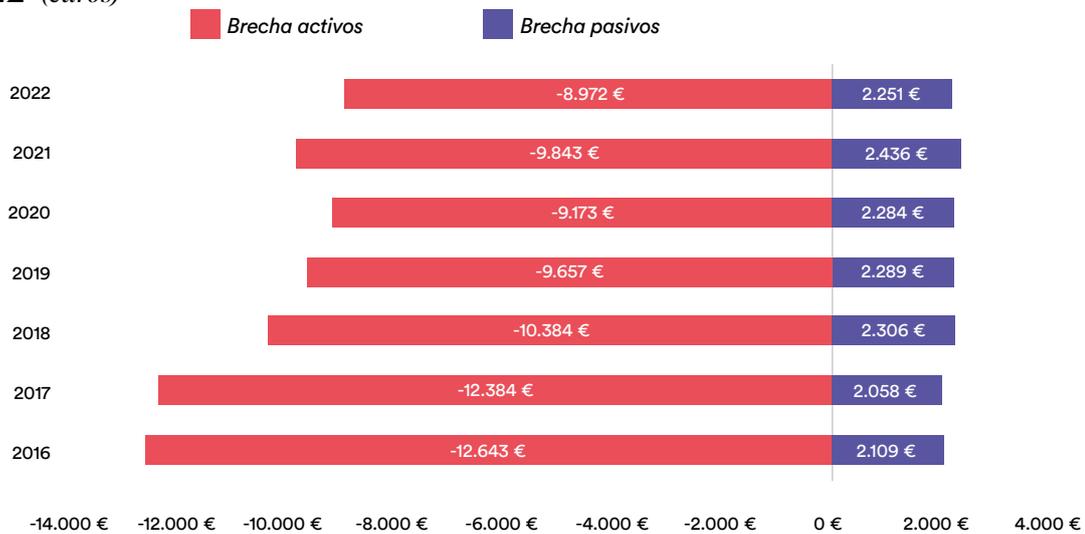
Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares.



La brecha de género en patrimonio neto puede descomponerse en dos componentes básicos, la parte de la brecha generada por una diferencia en la acumulación de activos (viviendas, cuentas y depósitos, otros activos financieros...etc.) y la parte explicada por las diferencias de género en los pasivos (la suma de todas las deudas no societarias que pueda tener una persona). Si se descompone la brecha de patrimonio neto que se ha documentado anteriormente, puede observarse que **la totalidad de la brecha de género en patrimonio se explica por una menor acumulación de activos entre las mujeres de más de 67 años respecto a los hombres** en el mismo rango de edad.

De hecho, en lo que se refiere a la brecha de género asociada a las deudas, **las mujeres muestran menores niveles de endeudamiento per cápita que los hombres**, lo que de forma agregada reduce la brecha de género en patrimonio neto en 2.250 euros por persona. Además, puede observarse que la caída de la brecha de género en patrimonio neto en los últimos años está asociada a una fuerte caída en la brecha de género en los activos, que ha pasado de 12.640 euros a 8.970 euros entre 2016 y 2022. Esta realidad hace necesario estudiar de forma desagregada la composición de la brecha de género por tipo de activo, puesto que es ahí donde se concentran las mayores diferencias y donde se han producido los mayores cambios desde 2016.

Figura 22. Descomposición de la brecha de género en patrimonio neto per cápita, 2016-2022 (euros)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares.

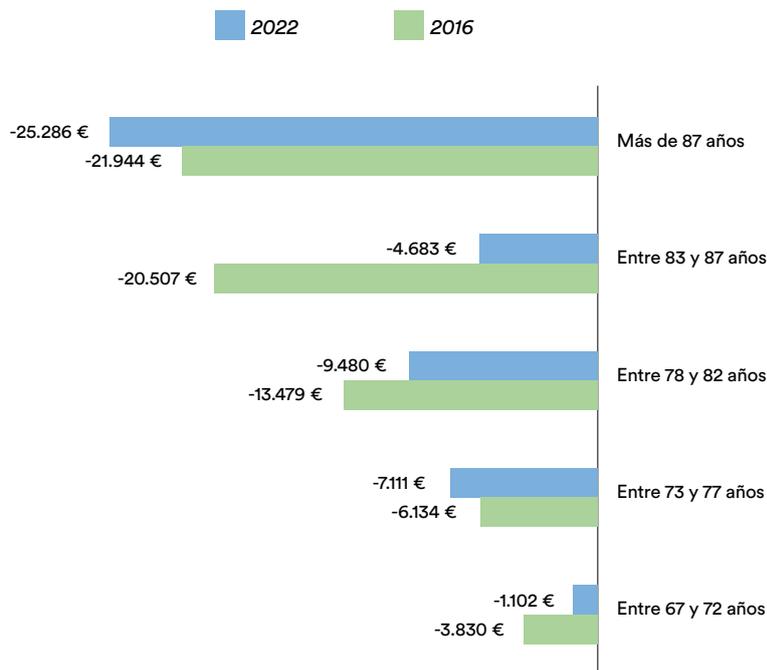
La brecha de género en patrimonio llega a los 25.200 euros entre las mujeres de más de 87 años, pero apenas representa 1.100 euros entre las personas entre los 67 y 72 años

La brecha de género en patrimonio neto presenta una notable heterogeneidad por grupos de edad, con dinámicas de evolución muy distintas entre 2016 y 2022. En 2022, la brecha per cápita en riqueza neta se situaba en 6.720 euros, pero alcanzaba los 25.300 euros entre las personas mayores de 87 años, mientras que apenas superaba los 1.100 euros en el grupo de 67 a 72 años. Estos datos reflejan cómo la incorporación de nuevas cohortes a la jubilación —con menores niveles de desigualdad patrimonial entre hombres y mujeres— está contribuyendo a reducir la brecha global en los últimos años.

La reducción de la brecha ha sido especialmente intensa en algunos tramos de edad, como entre los 83 y 87 años. No obstante, se han registrado ligeros aumentos en otros grupos, como entre los mayores de 87 años y entre los 73 y 77 años. Estas tendencias podrían estar relacionadas con cambios en la composición de los hogares, especialmente en edades avanzadas, donde los hogares unipersonales tienen un peso creciente.

Las cohortes más recientes que acceden a la jubilación presentan una brecha patrimonial especialmente reducida, lo que podría explicarse —como se analizará en el siguiente bloque— por cambios en los patrones de propiedad de vivienda entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo.

Figura 23. Brecha de género en patrimonio neto por grupos de edad, 2016-2022 (euros)



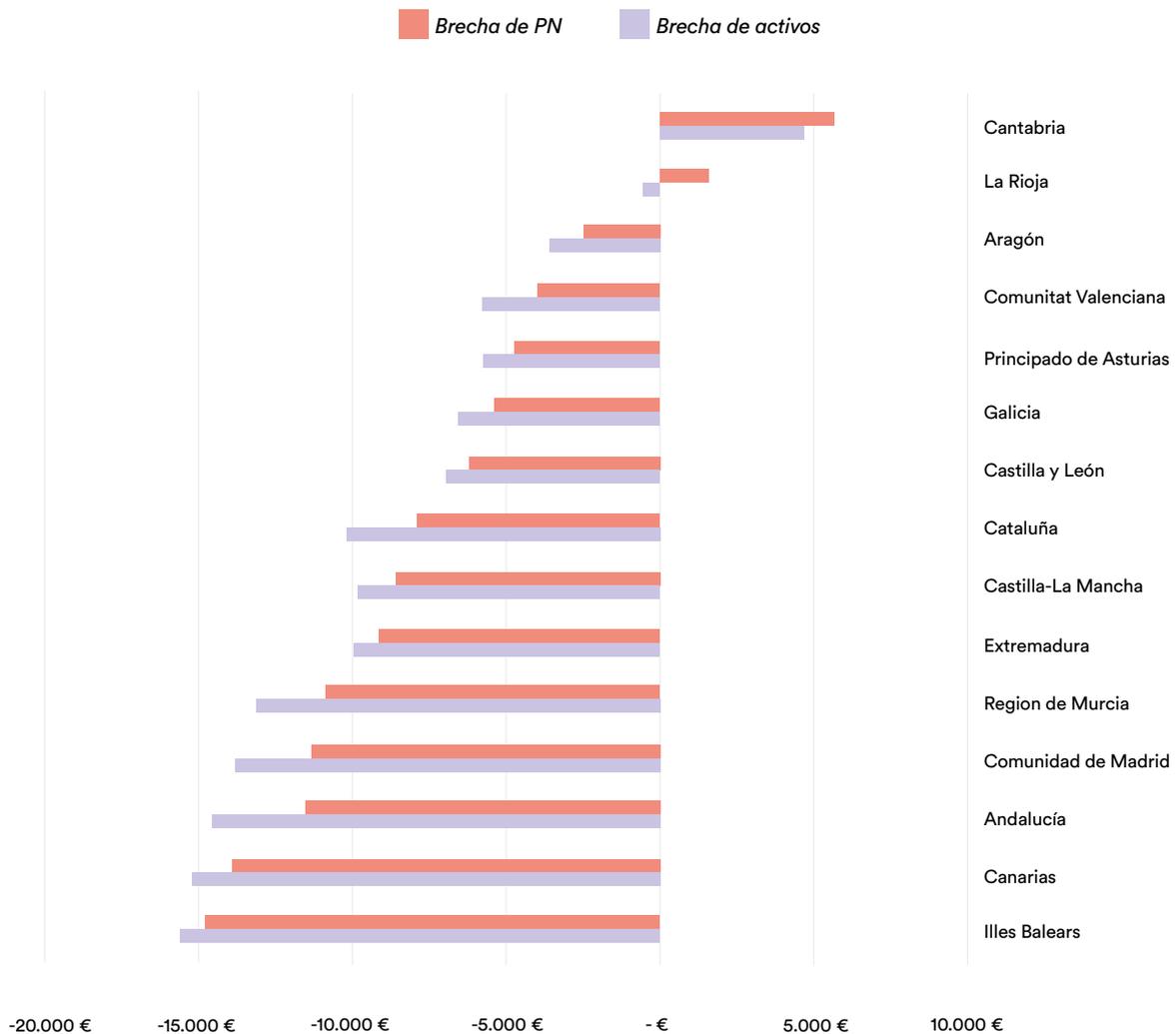
Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares.

Desde el punto de vista territorial, se aprecia que algunas comunidades autónomas están claramente por delante en lo que se refiere a la reducción de la brecha de género en riqueza neta. En este sentido, **Cantabria, La Rioja y Aragón son las tres comunidades autónomas con menor brecha de género**, tanto en riqueza neta como en activos netos per cápita, habiendo las dos primeras eliminado completamente su brecha de género en riqueza neta.

Entre las comunidades autónomas con una mayor desigualdad entre hombres y mujeres en términos de patrimonio per cápita se encuentran **Baleares, Canarias, Andalucía y la Comunidad de Madrid**, con brechas de riqueza neta que oscilan entre los 14.700 euros en Baleares y los 11.400 euros per cápita en Madrid. Estas diferencias en brecha de género en riqueza neta por regiones pueden estar explicadas por diferencias en características observables entre la población de más de 67 años que reside en esas regiones, como diferencias en la edad media, composición del hogar o, de forma crucial, composición del patrimonio.



Figura 24. Brecha de género en patrimonio neto y activos por comunidad autónoma, 2022 (euros)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares.

En consecuencia...

La brecha de género per cápita en riqueza neta alcanzó los 6.700 euros en 2022:

- La brecha de género per cápita en riqueza neta se ha reducido entre 2016 y 2022, pero sigue siendo considerable, con una diferencia de 6.700 euros a favor de los hombres. En términos relativos, los hombres mayores de 67 años disponen de un patrimonio neto un 6% superior al de las mujeres del mismo rango de edad.
- Esta brecha de género se concentra en diferencias en la acumulación de riqueza, mientras que las mujeres presentan niveles ligeramente inferiores de endeudamiento, lo que mitiga la brecha de género en riqueza neta en 2.250 euros per cápita.

La brecha de género per cápita en riqueza neta es muy heterogénea por regiones y grupos de edad:

- La brecha de género en patrimonio neto entre los mayores de 87 años supera los 25.000 euros en 2022, mientras que es mínima (1.100 euros) entre las personas de entre 67 y 72 años.
- Tres comunidades autónomas (Aragón, Cantabria y La Rioja) han logrado eliminar de facto la brecha de género en riqueza neta. Sin embargo, esta alcanza valores superiores a los 10.000 euros per cápita en comunidades con un perfil turístico con especial relevancia de activos inmobiliarios (Balears, Canarias y Andalucía).

3.2

Brecha de género por tipo de riqueza

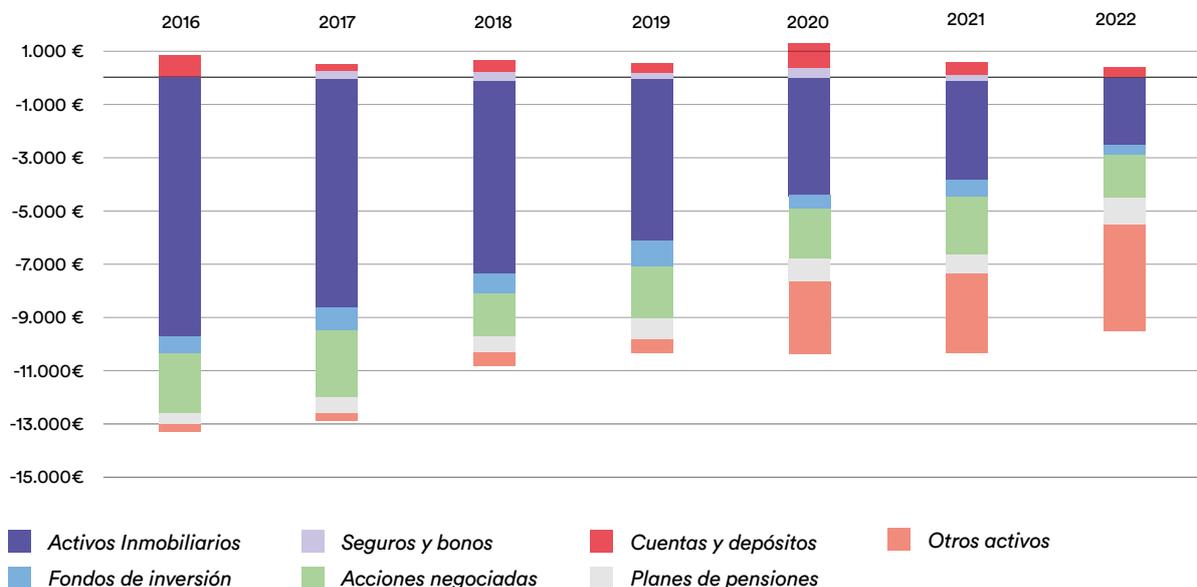
La brecha de género en riqueza se ha reducido en 2016 gracias a un mejor reparto de la propiedad de vivienda

Tras documentar en la sección anterior que el grueso de la brecha de género en riqueza neta se produce por un desigual reparto de los activos entre hombres y mujeres, es necesario analizar en profundidad en qué tipo de activos hay mayores diferencias de género, así como su evolución en los últimos años. Gracias a la gran desagregación de datos del Panel de Hogares del Instituto de Estudios Fiscales, es posible descomponer la brecha de género en riqueza en un total de siete grupos de activos diferentes, entre los que se encuentran activos inmobiliarios, fondos de inversión, seguros y bonos, acciones negociadas, cuentas y depósitos, planes de pensiones y otros activos.

En el siguiente gráfico se puede observar cómo **la composición de la brecha de género en riqueza ha cambiado sustancialmente entre 2016 y 2022**. En 2016, un **75% de la brecha correspondía a las diferencias en los activos inmobiliarios**. Esto no es de extrañar, puesto que gran parte de la literatura académica al respecto ha documentado que la vivienda es el activo fundamental que cimienta el patrimonio de los hogares españoles, algo que es especialmente cierto entre las personas con mayor edad.

Sin embargo, entre 2016 y 2022 **se ha producido una rápida reducción de la brecha de género en activos inmobiliarios**, que no se ha documentado en ninguno de los demás activos considerados en el mismo periodo. Si en 2016 la diferencia per cápita alcanzaba los 9.500 euros, en 2022 se había reducido hasta los 2.400 euros, representando únicamente el 27% del total de la brecha en riqueza.

Figura 25. Evolución de la brecha de género en riqueza por persona entre mayores de 67 años por tipo de activo, 2016-2022 (euros)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares.

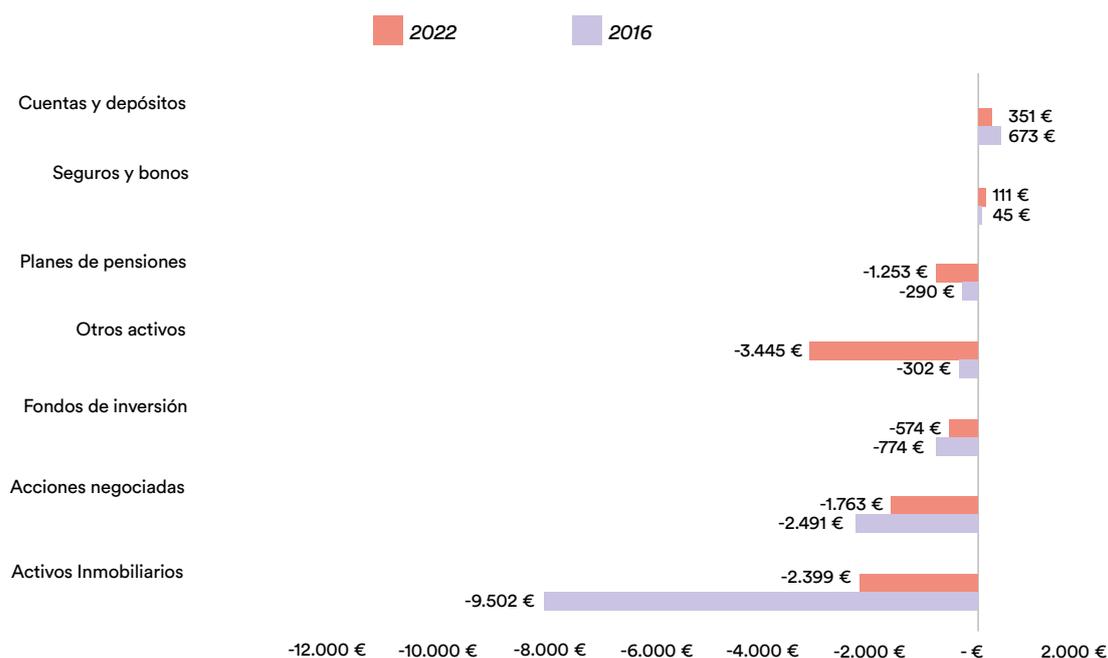
Por el contrario, hay otros grupos de activos donde la brecha de género presenta una evolución menos favorable. Concretamente, **la brecha de género en planes de pensiones ha crecido sustancialmente en el mismo periodo, pasando de representar únicamente una brecha de 300 euros per cápita en 2016 a 1.250 euros en 2022**. También se ha observado un crecimiento muy considerable en la brecha de género asociada a otros activos, que ha pasado de alrededor de 300 euros a 3.400 euros en el mismo periodo, si bien las razones tras este rápido crecimiento son de carácter metodológico, puesto que el Panel de Hogares no recogía de forma completa esta categoría de patrimonio hasta el año 2020.

En el resto de las categorías de activos financieros que pueden considerarse como “complejos”, estos son, acciones negociadas y fondos de inversión, las diferencias de género se han reducido significativamente en los últimos años, si bien continúan siendo relevantes. En 2022 **la brecha de género en riqueza asociada a acciones negociadas alcanzaba los 1.760 euros**, mientras que el dato equivalente para los activos en fondos de inversión alcanzaba los 575 euros.

Por último, **la brecha de género en 2022 era nula, e incluso ligeramente a favor de las mujeres, en dos grupos de activos: cuentas y depósitos, y seguros y bonos**. En el caso de los seguros y bonos, esto puede explicarse por el menor peso de este tipo de activos en la composición global del patrimonio de los hogares. Esto último no sucede con las cuentas y depósitos, que son uno de los activos más importantes dentro del patrimonio de los hogares españoles, con una cuantía media per cápita de 42.000 euros entre las personas en edad de jubilación. Para entender la ausencia de brecha de género en cuentas y depósitos conviene recordar que, al ser el Panel de Hogares una base de datos fiscales, la propiedad de los activos en cuentas conjuntas se reparte por igual entre los titulares de esas cuentas, lo que ayuda a entender la ausencia de brecha en este tipo de activos.



Figura 26. Brecha de género per cápita por tipo de activo y año, 2016-2022 (euros)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares.

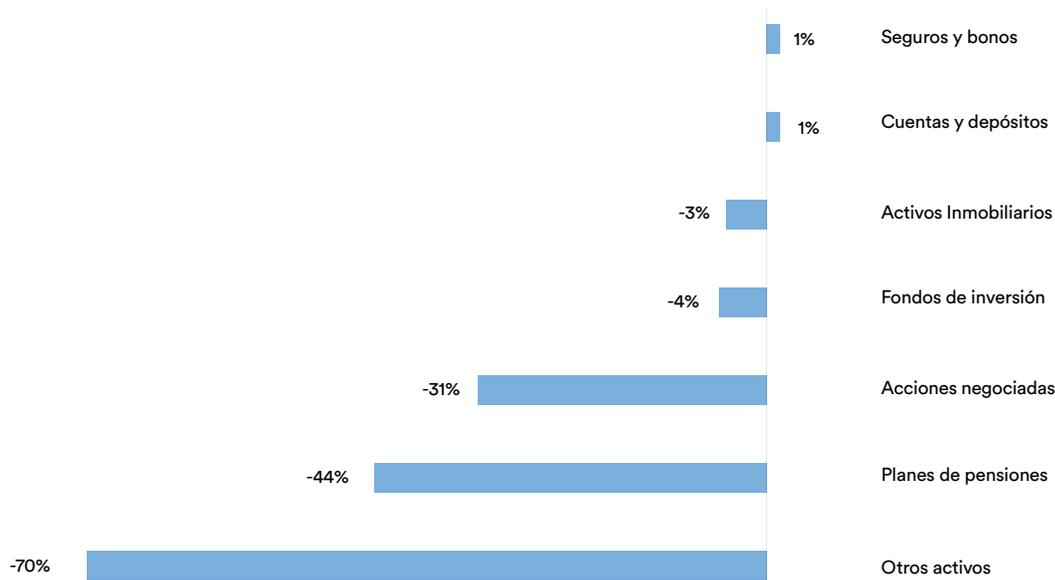
Aunque resulta útil analizar la evolución de la brecha de género por tipo de activos en términos per cápita, esta perspectiva no refleja adecuadamente la desigualdad en la distribución de cada activo. Por ejemplo, si un determinado activo está especialmente concentrado en manos de hombres, pero representa una proporción reducida del total del patrimonio de los hogares, su brecha per cápita podría parecer menor a lo que realmente es. Para capturar esta dimensión, se ha optado por relativizar la brecha de género dentro de cada grupo de activos.

Así, se puede comprobar que la brecha de género relativa era en 2022 particularmente elevada en otros activos,

planes de pensiones y acciones, con brechas en términos relativos del 70%, 44% y 31% respectivamente. Sin embargo, la brecha de género relativa en activos inmobiliarios y fondos de inversión era relativamente menor, del 3% y 4% respectivamente.

En definitiva, el análisis realizado muestra que la brecha de género es particularmente importante en los activos financieros más complejos y relacionados con el ahorro previsional.

Figura 27. Brecha de género en términos relativos por tipo de activo, 2022 (%)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares

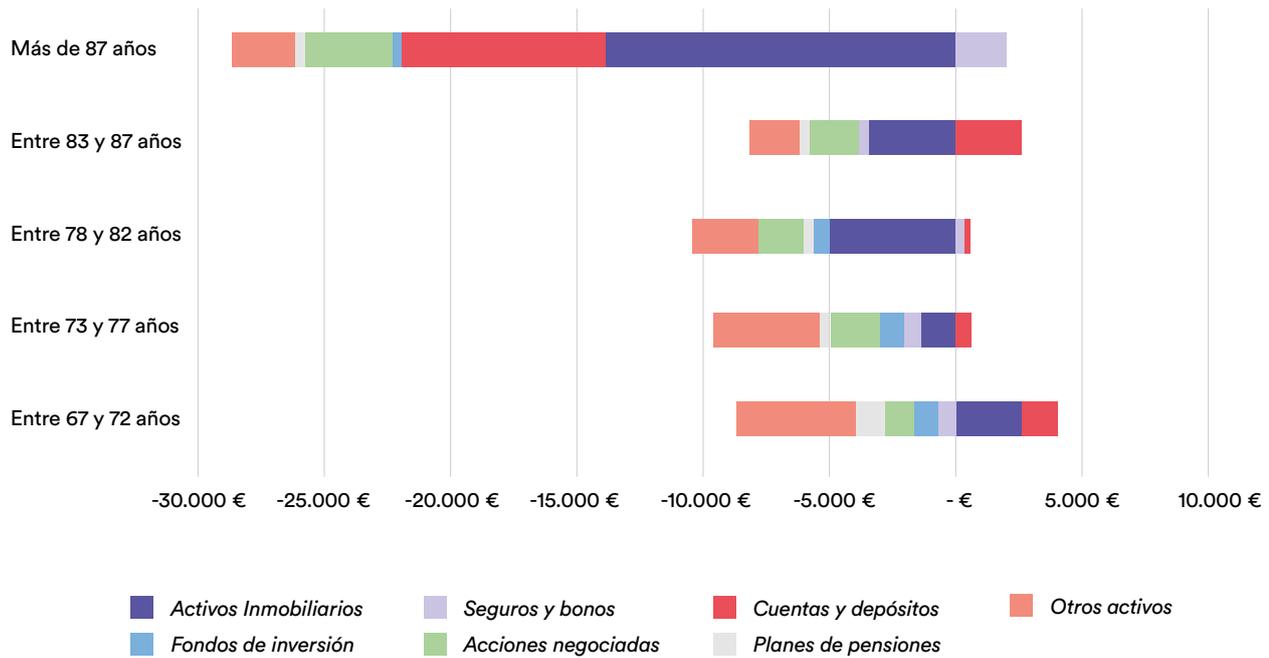
Cuando descomponemos la brecha de género en riqueza por grupos de edad se observa cómo la composición de activos también juega un papel fundamental en las diferencias por edades que se analizaban en el primer bloque de este capítulo. Un primer ejemplo de ello es el **papel de la brecha de género en activos inmobiliarios**, que representa la mayor parte de la brecha de género en riqueza **entre las personas de más de 87 años, (con una brecha de género de 14.000 euros per cápita)**, mientras que esta misma brecha es prácticamente inexistente entre los grupos de edad menos envejecidos, y llega a ser ligeramente positiva entre las cohortes que han alcanzado recientemente la edad de jubilación.

En contraposición, hay otros activos en los que sucede lo contrario, y presentan una importante brecha de género entre los grupos de edad recién entrados en la edad de jubilación, que se va disipando a medida que crece la edad. Ejemplos claros son **las brechas de género en planes de pensiones y otros**

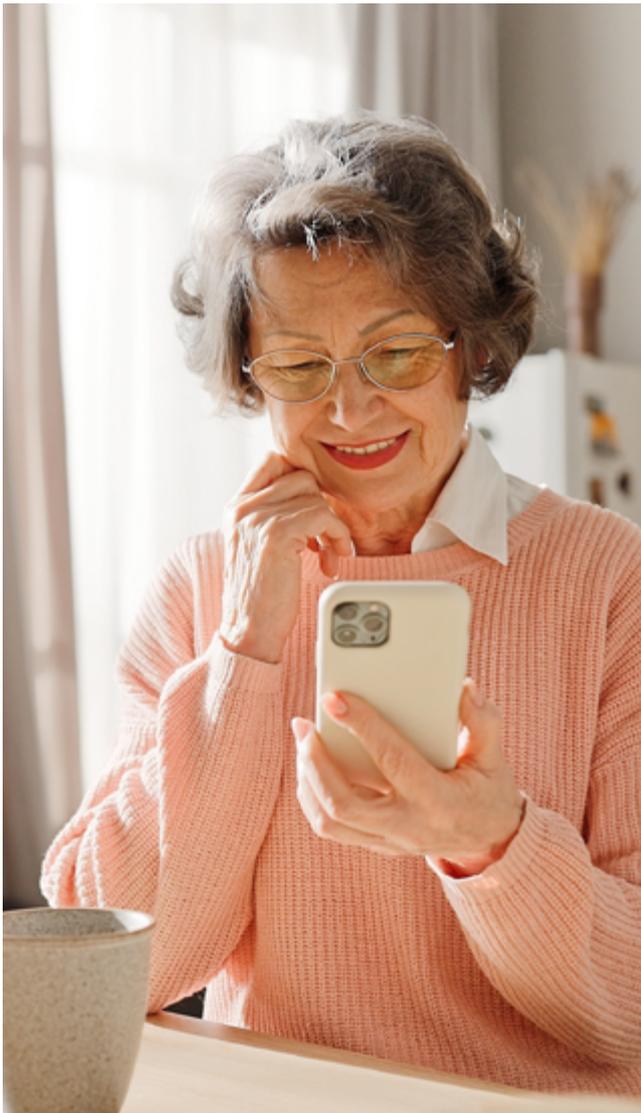
activos, que presentan brechas de género de 2.200 euros y 4.000 euros per cápita entre el grupo de edad de 67 a 72 años, respectivamente. Las brechas en estos dos grupos de activos **se reducen a apenas 40 euros y 2.000 euros, respectivamente, entre los individuos de más de 87 años.** En el caso de los planes de pensiones privados, este resultado es especialmente comprensible debido al tipo de activo del que se trata, cuya finalidad es servir como una fuente de renta durante la etapa de retiro.

Sin embargo, hay otros tipos de activos donde la brecha de género es más homogénea entre los diferentes grupos de edad en 2022. Por ejemplo, la brecha de género en cuentas y depósitos y seguros y bonos, con la excepción del grupo de edad de más de 87 años, que son el único grupo de edad que continúa presentando una brecha de género considerable en cuentas y depósitos cercana a los 8.000 euros per cápita.

Figura 28. Brecha de género per cápita por tipo de activo y grupo de edad, 2022 (euros)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares

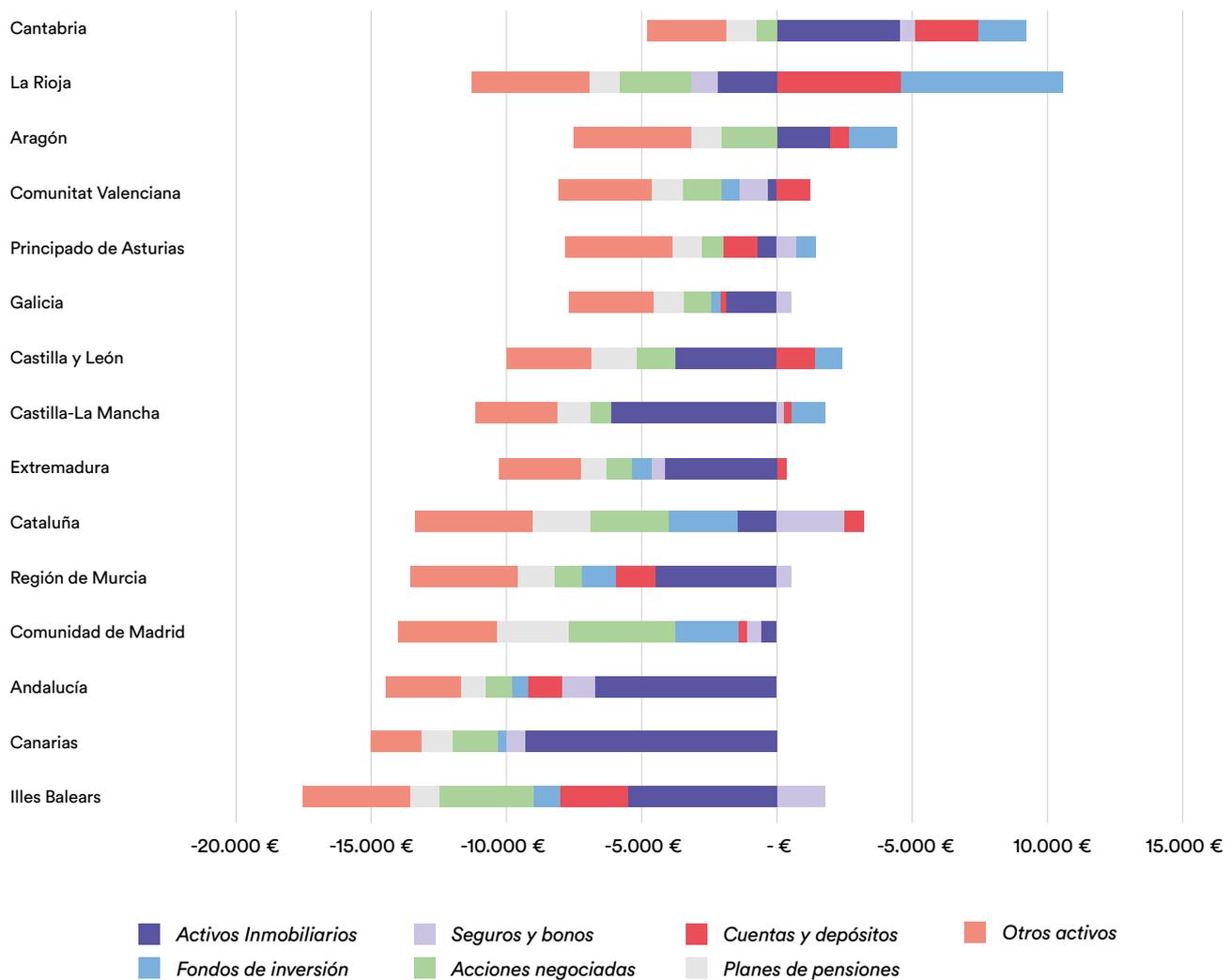


Por último, las diferencias territoriales en la brecha de género en activos también están explicadas en gran medida por diferencias en composición por tipo de activo. En concreto, se aprecia una relación clara entre la importancia de la brecha de género en la propiedad de activos inmobiliarios y la brecha de género de riqueza. En ese sentido, son precisamente **las comunidades autónomas con brechas de género más reducidas (o nulas) en activos inmobiliarios, aquellas que han logrado eliminar de facto la brecha de género en riqueza y patrimonio neto** (Cantabria, La Rioja y Aragón).

En el lado opuesto, **las tres comunidades autónomas con mayores brechas de género en riqueza se caracterizan por tener brechas de género en activos inmobiliarios particularmente grandes** respecto a la media nacional. **Baleares, Canarias y Andalucía** presentan una brecha de género per cápita en activos inmobiliarios de 5.440 euros, 9.340 euros y 6.450 euros respectivamente, todas ellas ampliamente por encima de la media nacional, que en 2022 se encontraba en 2.400 euros.

La Comunidad de Madrid representa una excepción especialmente relevante en esta relación, puesto que presenta una brecha de género elevada en riqueza, pero no por una distribución particularmente desigual en los activos inmobiliarios, donde apenas presenta una brecha de género per cápita de 700 euros. La diferencia se encuentra en que **la Comunidad de Madrid presenta una brecha de género per cápita particularmente elevada en activos financieros “complejos”, especialmente fondos de inversión (2.800 euros), acciones negociadas (3.700 euros) y planes de pensiones (1.870 euros).**

Figura 29. Brecha de género per cápita por tipo de activo y comunidad autónoma, 2022 (euros)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares

En consecuencia...

La brecha de género en riqueza se está reduciendo gracias a la vivienda, pero ha crecido en varios grupos de activos:

- La brecha de género per cápita en riqueza, sin considerar los pasivos, se ha reducido desde 12.600 euros en 2016 a 8.970 euros en 2022. Esta caída se ha producido en gran medida gracias a un mejor reparto de los activos inmobiliarios, cuya brecha de género per cápita se ha reducido de 9.500 euros a 2.400 euros.
- Sin embargo, hay otros activos donde la reducción de la brecha de género está siendo considerablemente más lenta, como las acciones negociadas, que apenas han variado su brecha de género desde 2018. Además, la brecha de género per cápita ha crecido en los planes de pensiones y en otros activos.

Gran parte de las diferencias en brecha de género entre grupos de edad y regiones se explican por los cambios en la brecha de género en activos inmobiliarios:

- La mayor brecha de género que presentan las personas de más de 87 años respecto a los individuos de entre 67 y 72 años puede explicarse por una mayor brecha de género en activos inmobiliarios y depósitos, que es residual entre las cohortes más jóvenes.
- En las comunidades autónomas con mayor brecha de género en riqueza (Balears, Canarias, Andalucía) presentan brechas de género en activos inmobiliarios que multiplican entre 2 y 4 veces la media nacional.

3.3

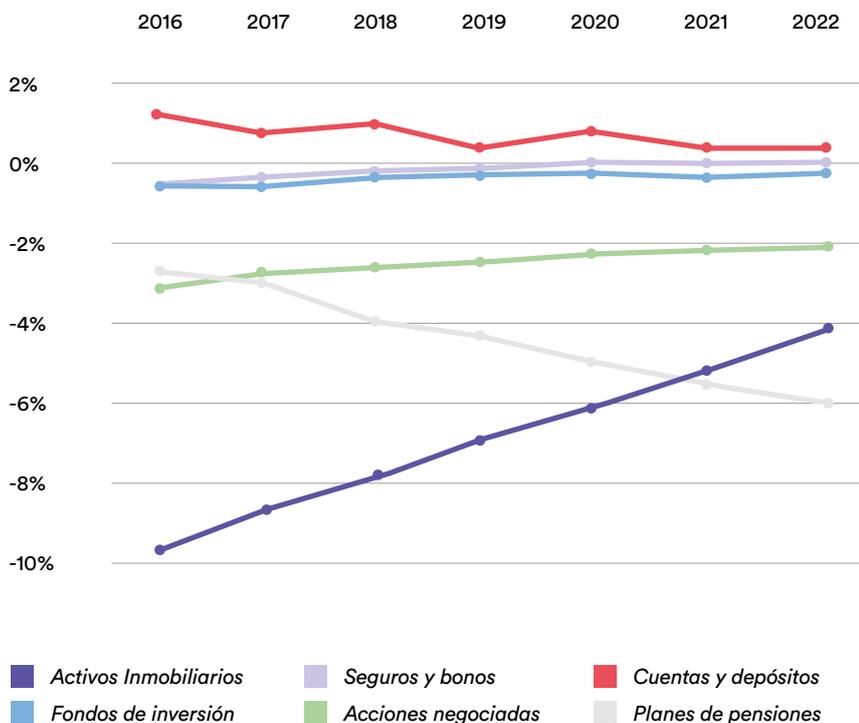
Brecha de género en porcentaje de propiedad por tipo de activo

La brecha de género en porcentaje de mayores de 67 años con propiedad de vivienda se ha reducido de un 9% a un 4% entre 2016 y 2022

Aunque el porcentaje de población con más de 67 años propietarios de activos inmobiliarios es mayoritario tanto en hombres como en mujeres, en los años entre 2016 y 2022, la brecha que existía entre ambos se ha reducido considerablemente. Mientras que en 2016 cerca de un 86% de los hombres poseía activos inmobiliarios frente a un 76,3% de mujeres, el porcentaje de mujeres propietarias ha crecido rápidamente hasta rozar el 81% en 2023, permaneciendo el porcentaje de los hombres prácticamente constante.

Sin embargo, se aprecia una **tendencia negativa en la brecha de género asociada al porcentaje de propietarios de planes de pensiones**. El porcentaje de mayores de 67 años que cuentan con activos en forma de planes de pensiones ha crecido en hombres y en mujeres entre 2016 y 2022, pero de forma desigual, con un crecimiento más intenso en el caso de los hombres. Entre estos últimos, **el porcentaje de propietarios de planes de pensiones ha pasado del 8% al 19%**, mientras que entre las mujeres el crecimiento ha sido del 5% al 13%.

Figura 30. Brecha de género en la propiedad por tipo de activo, 2016-2022 (porcentaje de propiedad)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares



La reducción de la brecha de riqueza está muy vinculada a la mayor posesión de activos inmobiliarios por parte de las mujeres

Al igual que se suele hacer en el caso de las brechas de género en el mercado laboral, la brecha de género en riqueza puede descomponerse en dos partes: el margen intensivo y el margen extensivo.

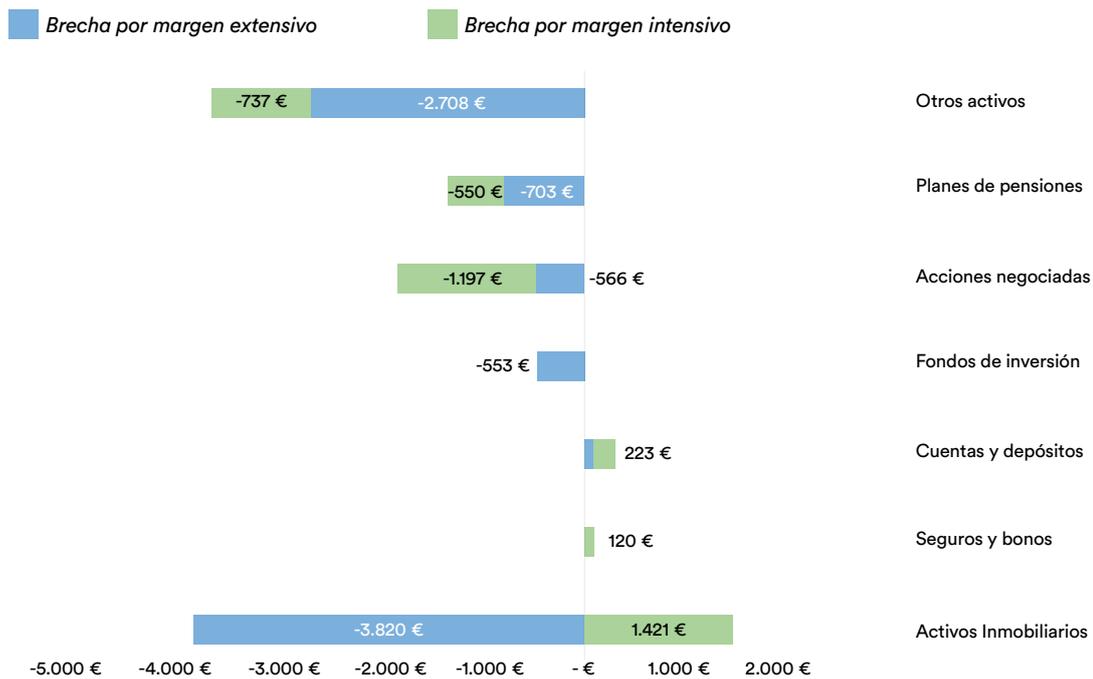
La brecha de género asociada al margen extensivo en cualquier grupo de activos es la proporción de la brecha que se explica por un porcentaje más bajo de mujeres que cuentan con ese tipo de activo. Por el contrario, la brecha de género explicada por el margen intensivo representa las diferencias de género en la cuantía media entre aquellos individuos que cuentan con ese activo.

Descomponer la brecha de género de los diferentes activos en estos dos componentes ayuda a analizar qué parte del problema está asociado a un menor acceso a ciertos tipos de activos y qué parte estaría más asociada a una menor acumulación de patrimonio. Los resultados de esta descomposición son muy heterogéneos por tipo de activo, especialmente en lo que se refiere al margen intensivo. En el caso de la brecha de género en activos inmobiliarios y otros activos, el margen extensivo juega un papel fundamental para explicar las diferencias de género. Es decir, la cuantía media de activos inmobiliarios entre hombres y mujeres que poseen esos activos es muy reducida. La brecha de género surge porque hay un número más reducido de mujeres que tienen activos inmobiliarios y otros activos, tal y como se ha visto en el gráfico previo.

En el caso de los activos financieros más complejos, la realidad es más heterogénea. En el caso de los planes de pensiones, 700 euros de la brecha de género pueden explicarse por el menor porcentaje de mujeres que disponen de planes de pensiones, mientras que los 550 euros restantes se deben a la menor cuantía media acumulada por las mujeres en ese vehículo de ahorro. Una situación similar sucede con las acciones negociadas, donde 560 euros de la brecha se explicarían por el margen extensivo.



Figura 31. Descomposición de la brecha de género por tipo de activo en margen extensivo/intensivo, 2022 (euros)



Fuente: Afi a partir del Panel de Hogares

En consecuencia...

La caída de la brecha de género en activos inmobiliarios está impulsada por el crecimiento en el porcentaje de mujeres con viviendas desde 2016:

- El porcentaje de mujeres que poseen algún tipo de activo inmobiliario ha crecido de forma sostenida entre 2016 y 2022, pasando de un 76% a un 81%, mientras que entre los hombres el porcentaje se ha estancado en el 85%.
- Sin embargo, el porcentaje de hombres con patrimonio en planes de pensiones se ha incrementado apreciablemente en el mismo periodo, desde un 8% a un 19%, aumentando la diferencia con las mujeres de tres a seis puntos.

Igualar el porcentaje de hombres y mujeres que poseen planes de pensiones y acciones reduciría la brecha de género per cápita en estos activos en 700 euros y 560 euros, respectivamente:

- Una parte significativa de la brecha de género en muchos de los activos considerados está asociada a que existe un porcentaje más bajo de mujeres con patrimonio en ese tipo de activos. Esto es algo marginal en activos ampliamente usados como cuentas corrientes y depósitos, pero relevante en los activos inmobiliarios, planes de pensiones, acciones negociadas y otros activos.

04

La brecha de género en la dependencia

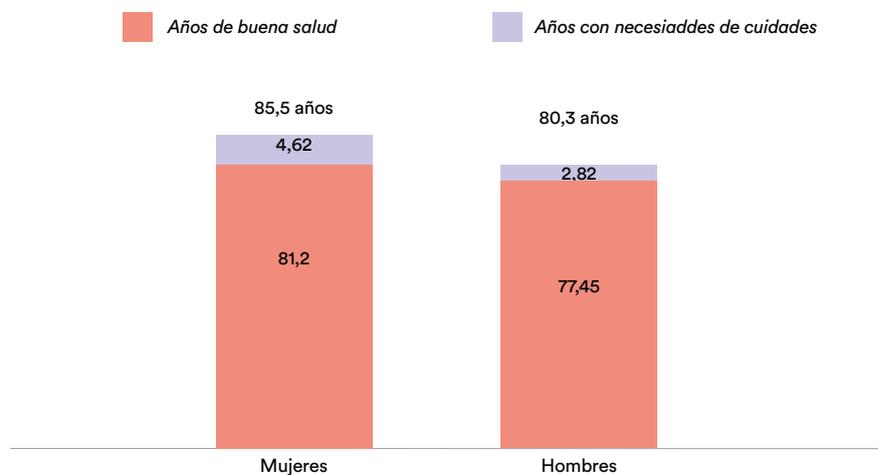


Las mujeres viven más años que los hombres, pero en peor estado de salud

España es uno de los países más longevos del mundo: la esperanza de vida al nacer supera los 80 años. No obstante, existen diferencias importantes por género: mientras que en los hombres se sitúa en 80,3 años, en las mujeres alcanza los 85,8 años, lo que supone una diferencia de 5,5 años a favor de ellas.

La brecha también se mantiene a los 65 años, donde la esperanza de vida de las mujeres es cuatro años superior a la de los hombres. Sin embargo, si se consideran únicamente los años vividos en buena salud, es decir, libres de discapacidad o limitaciones funcionales, la diferencia se invierte: los hombres disfrutan de 77,45 años de vida saludable, frente a los 81,2 años en el caso de las mujeres.

Figura 32. Esperanza de vida al nacer según la calidad de vida, 2022 (años)

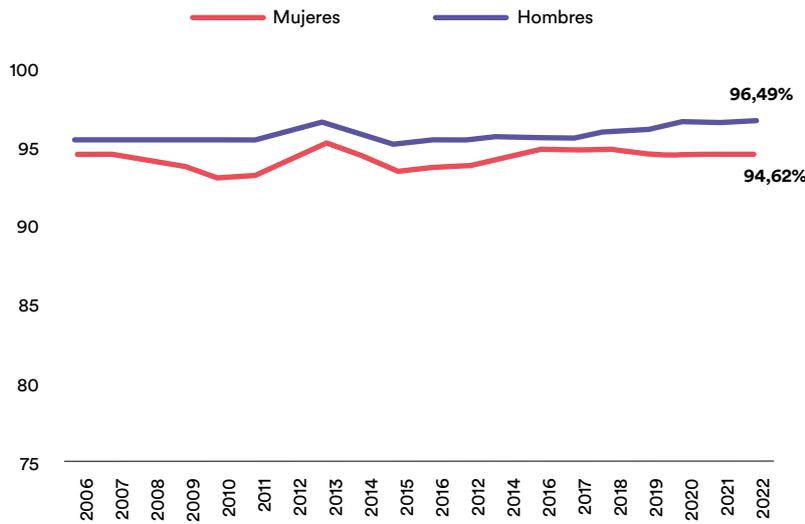


Fuente: Afi a partir del Ministerio de Sanidad.



Asimismo, mientras la esperanza de vida continúa aumentando tanto en mujeres como en hombres —en 2006 era de 84,3 años para ellas y de 77,7 años para ellos—, el número de años vividos sin limitaciones funcionales ha crecido a tasas similares, lo que ha mantenido relativamente constante el periodo en el que se requerirán cuidados personales. En este sentido, si en 2006 las mujeres vivían el 95% de su vida en buena salud, en 2023 esa proporción se situaba en 94,5%. En el caso de los hombres, el porcentaje ha crecido del 96% al 96,5% en el mismo periodo.

Figura 33. Años de buena salud (% sobre el total de la esperanza de vida)

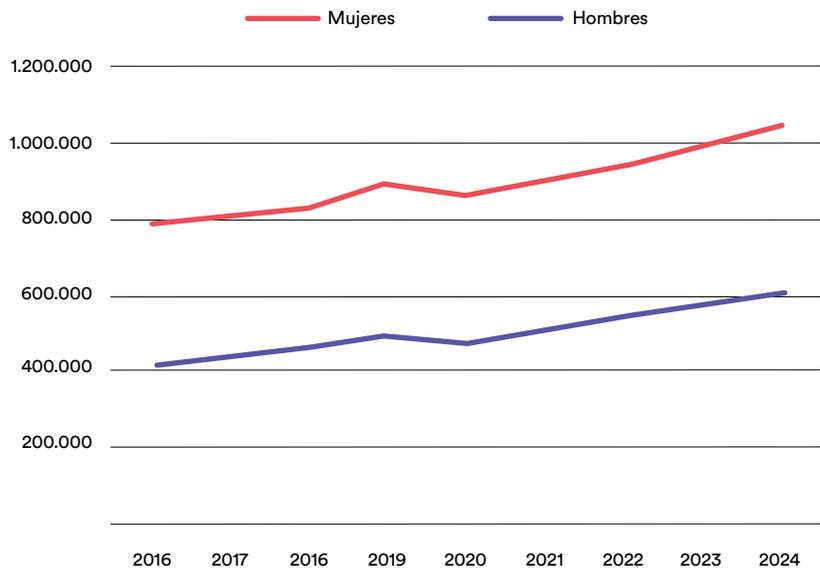


Fuente: Afi a partir del Ministerio de Sanidad.

Este fenómeno tiene implicaciones económicas relevantes, especialmente sobre el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), encargado de prestar servicios públicos orientados a promover la autonomía personal y atender a las personas en situación de dependencia en España. Desde 2016, el número de personas con derecho a prestación ha aumentado un 37%, pasando de 1,2 millones a cerca de 1,7 millones en 2024. De este total, las mujeres representan la mayoría: por cada hombre beneficiario, hay 1,7 mujeres con derecho a prestación.

La mayor prevalencia de situaciones de dependencia entre las mujeres en edades avanzadas evidencia una brecha de género en la necesidad de cuidados

Figura 34. Personas beneficiarias del SAAD (número de personas)



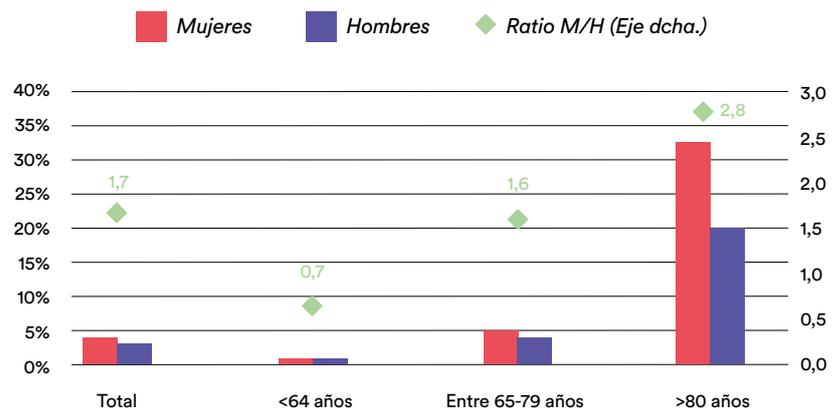
Fuente: Afi a partir de Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

La incidencia de las prestaciones por dependencia aumenta significativamente con la edad, y el género juega un papel determinante en esta tendencia. Mientras que entre las personas menores de 64 años apenas un 1% de mujeres y de hombres son beneficiarios del SAAD, esta proporción se eleva hasta el 33% en el caso de las mujeres, y al 20% en el de los hombres mayores de 80 años.

Además, a medida que avanza la edad, se acentúa la sobrerrepresentación femenina entre las personas dependientes. En el grupo de entre 65 y 79 años, por cada hombre beneficiario hay 1,6 mujeres, una proporción que aumenta hasta 2,8 en el caso de la población mayor de 80 años. Estas cifras reflejan tanto la mayor longevidad de las mujeres como su mayor vulnerabilidad en las etapas finales del ciclo vital.



Figura 35. Incidencia de personas beneficiarias del SAAD, promedio 2024 (% sobre el total de la población y ratio M/H)



Fuente: Afi a partir de Información estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

Cabe destacar que los datos anteriores hacen referencia únicamente a personas con dependencia reconocida por el SAAD. Sin embargo, existe un porcentaje adicional de población que ha solicitado la prestación, pero cuya solicitud aún no ha sido resuelta.

Si se incluye a este colectivo en espera, la proporción de mujeres mayores de 80 años en situación de dependencia se incrementa del 33% al 39,6%, mientras que en el caso de los hombres pasa del 20% al 25%. Estos datos refuerzan el patrón ya observado: **las mujeres continúan presentando una mayor probabilidad de encontrarse en situación de dependencia en edades avanzadas.**

Según las proyecciones del INE, a mediados de siglo habrá en España casi seis millones de personas mayores de 80 años, tres millones más que en 2024. Esta evolución demográfica, combinada con una transformación en la estructura de los hogares —marcada por el descenso sostenido de la natalidad en las últimas décadas— anticipa un escenario en el que un número significativamente mayor de personas requerirá cuidados de larga duración, externalizados en servicios profesionales.

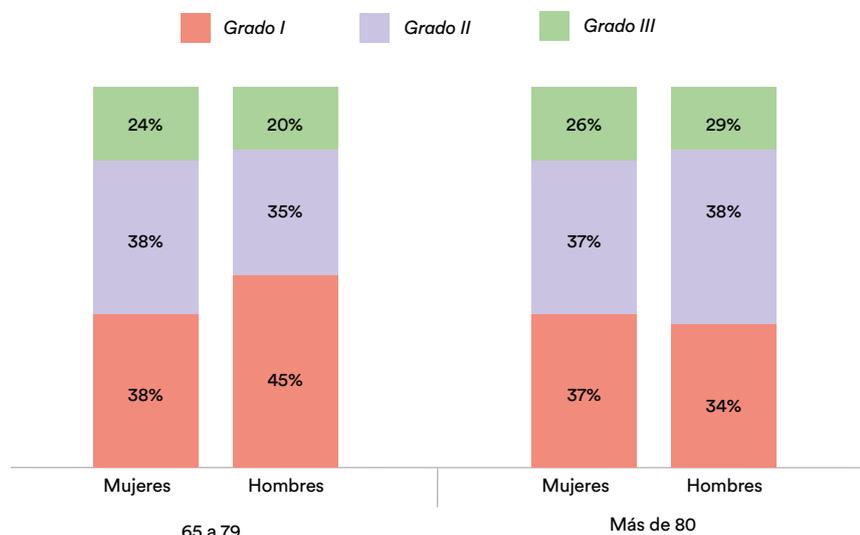
Dado el contexto de presión sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones, resulta recomendable que la ciudadanía planifique con antelación el riesgo de dependencia, con el objetivo de contar con ingresos suficientes que permitan afrontar los costes asociados a los cuidados personales en la vejez.

En esta línea, el análisis que se presenta a continuación tiene como objetivo **cuantificar el coste directo de la dependencia para hombres y mujeres, y contrastarlo con su nivel de renta disponible.** Se pretende, por un lado, poner de manifiesto la insuficiencia de recursos para financiar los cuidados de larga duración —especialmente en el caso de las mujeres—, y por otro, evidenciar el mayor esfuerzo económico que ellas deben asumir, ante la falta de una cobertura pública suficiente, para acumular el ahorro necesario que les permita afrontar sus futuras necesidades de atención.

Para esta estimación, se ha tenido en cuenta que el número de horas diarias de cuidados aumenta con la edad, dado que el tiempo requerido está estrechamente relacionado con el grado de dependencia, y este tiende a intensificarse en edades avanzadas, independientemente del género.

Figura 36. Porcentaje de la población dependiente según grado de discapacidad reconocida, 2024

(% total población con discapacidad reconocida de cada grupo de edad y género)



Fuente: Afi a partir de Información estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

El coste de los cuidados por dependencia, aunque igual para ambos géneros, se afronta con pensiones muy distintas

De este modo, y siguiendo una metodología similar a la utilizada en el informe de ClostinGap sobre la brecha de género en las pensiones (2018), se estima que **el coste anual de la dependencia se incrementa de forma significativa con la edad**: parte de unos 5.800 euros anuales entre los 65 y 69 años, y puede superar los 23.000 euros al año a partir de los 80 años. Estas cifras están en línea con las obtenidas en estudios anteriores, si bien se han visto elevadas como consecuencia del incremento general del coste de vida.

Desde la perspectiva de la renta, las mujeres cuentan con una menor capacidad económica para hacer frente al coste de la dependencia. Tal como se ha expuesto en capítulos

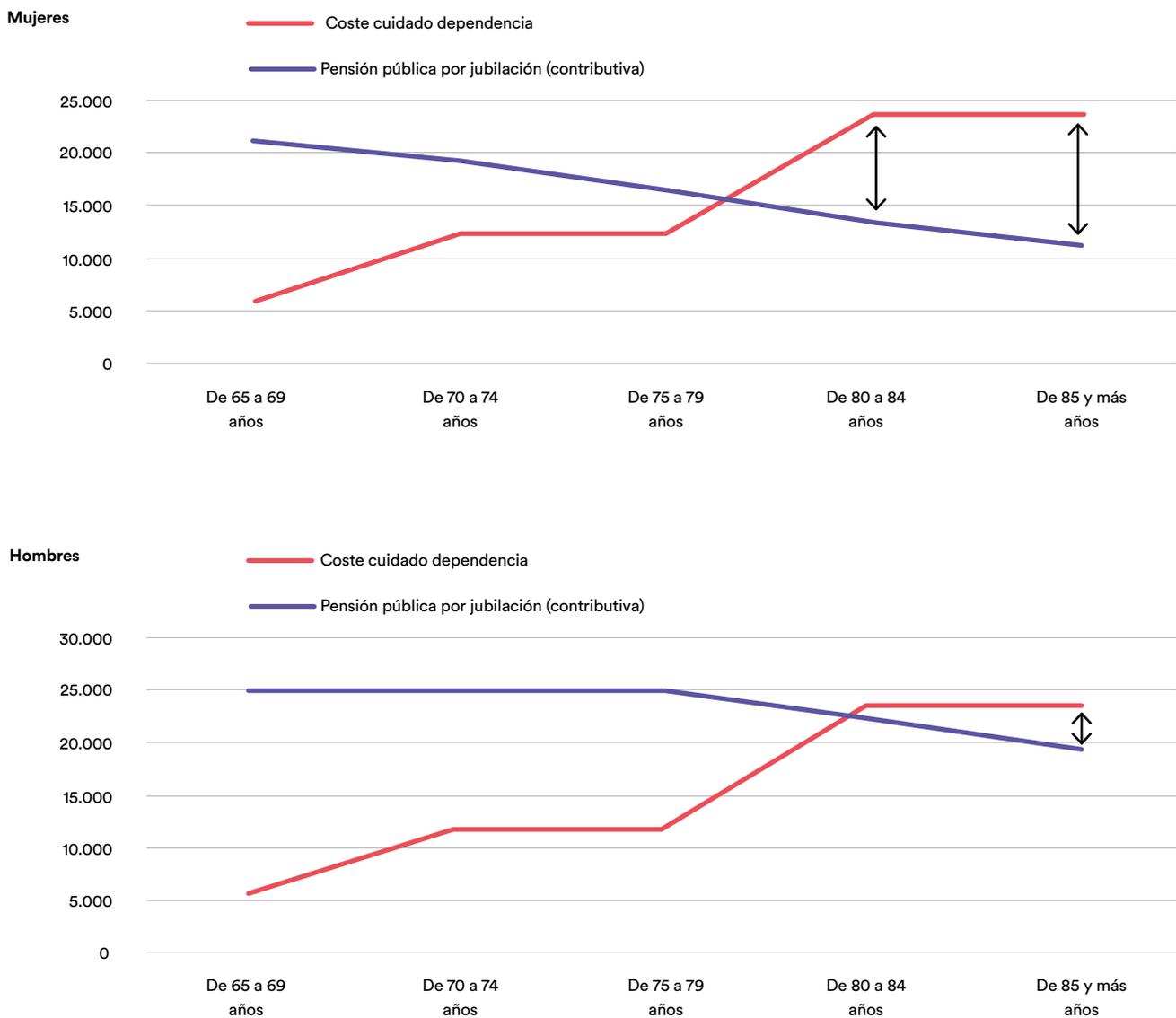
anteriores de este informe, las pensiones contributivas de jubilación que perciben las mujeres son, en promedio, inferiores a las de los hombres. Sin embargo, el coste de los cuidados asociados a la dependencia no varía por género, lo que genera un desequilibrio adicional en perjuicio de las mujeres.

El contraste entre la renta actual de las personas jubiladas y el coste estimado de los cuidados pone de manifiesto una brecha de sostenibilidad económica en la vejez. En el caso de las mujeres, esta situación de déficit comienza a partir de los 80 años, momento en el que el coste de la dependencia supera la cuantía media de su pensión. Para los hombres, este umbral se alcanza más tarde, en torno a los 85 años.





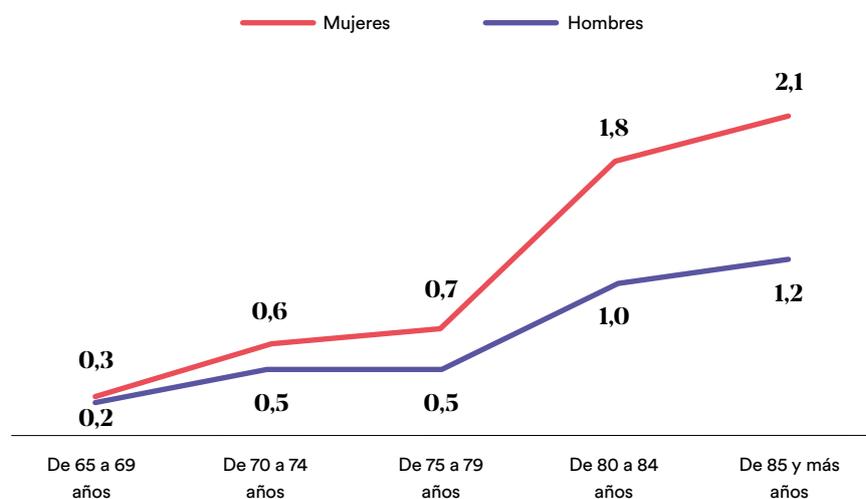
Figura 37. Coste económico de la dependencia e importe medio de la pensión pública contributiva por jubilación y género, 2024 (euros al año)



Fuente: Afi a partir de Información estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), Ministerio de Seguridad Social e INE.

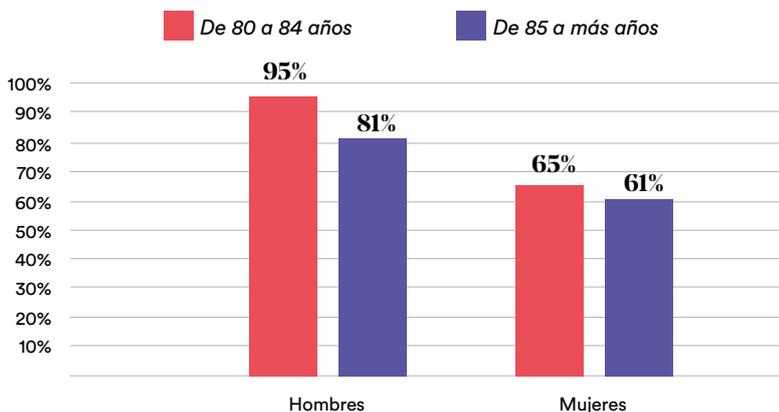
Así, se observa que la brecha económica asociado a la dependencia es **significativamente mayor en el caso de las mujeres**. A partir de los 80 años, mientras que los hombres aún pueden cubrir el coste de los cuidados —al menos hasta los 85 años—, para las mujeres este gasto representa ya 1,8 veces el importe medio de su pensión pública por jubilación. A partir de los 85 años, la brecha se amplía aún más: las mujeres necesitarían el doble de su pensión para afrontar los cuidados de la dependencia, mientras que, en el caso de los hombres, el coste apenas supera 1,2 veces su pensión media.

Figura 38. Coste económico de la dependencia por género, 2024 (número de veces el importe medio de la pensión pública por jubilación excede el coste medio de la dependencia)



Fuente: Afi a partir de Información estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), Ministerio de Seguridad Social e INE.

Figura 39. Porcentaje de personas que cuentan con activos líquidos suficientes para cubrir el sobrecoste de la dependencia por sexo y edad (%)



Fuente: Afi a partir de Información estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), Ministerio de Seguridad Social, INE y Panel de Hogares.

En definitiva, las mujeres enfrentan una mayor necesidad de complementar su pensión pública con otras fuentes de ingresos o ahorro privado para poder cubrir los costes asociados a la dependencia en la vejez. Sin embargo, tal como también ha quedado evidenciado en este informe, disponen de menos recursos para hacerlo: sus trayectorias laborales suelen ser más cortas, con mayores interrupciones y salarios más bajos, lo que repercute negativamente en el nivel de pensión y en la capacidad de generar ahorro a lo largo de la vida.

A partir de los datos del Panel de Hogares, puede observarse que el porcentaje de mujeres de más de 80 años que podría asumir el sobrecoste de la dependencia gracias a su patrimonio es entre 30 y 20 puntos inferior al de los hombres, dependiendo del grupo de edad. Concretamente, solo entre un 61% y un 65% de mujeres tiene activos líquidos—cuentas, acciones, fondos y planes de pensiones— suficientes para asumir el exceso de coste que supone la dependencia frente a la pensión pública por jubilación, porcentajes que ascienden al 81% y 95% en el caso de los hombres.



En consecuencia...

La longevidad aumenta, pero también los años vividos con dependencia, especialmente entre las mujeres.

- Las mujeres viven 5,2 años más que los hombres, pero en peores condiciones de salud: el 94,62% de su vida transcurre sin discapacidad funcional, frente al 96,49% en el caso masculino.

Esta realidad prolonga la necesidad de cuidados personales, sobre todo entre las mujeres.

- El número de personas con derecho a prestación por dependencia ha crecido un 37% desde 2016, alcanzando los 1,2 millones de personas con edad superior a los 65 años. Si se suman las solicitudes pendientes de resolución, el número podría superar los 1,6 millones.
- A partir de los 80 años, el 39,6% de las mujeres se encuentra en situación de dependencia (frente al 25% de los hombres). En este grupo etario, por cada hombre dependiente hay 2,8 mujeres.

El coste de los cuidados por dependencia, aunque igual para ambos géneros, se enfrenta con pensiones públicas muy distintas.

- El gasto en cuidados personales aumenta con la edad: parte de unos 5.800 euros anuales entre los 65 y 69 años, y supera los 23.000 euros a partir de los 80.

- A partir de los 80 años, el coste medio de la dependencia ya representa 1,8 veces la pensión pública que perciben las mujeres, mientras que los hombres aún pueden cubrirlo con su pensión.
- A los 85 años, la brecha se amplía aún más: las mujeres necesitarían más del doble de su pensión para cubrir los cuidados, frente a solo 1,2 veces en el caso de los hombres.

Ni siquiera empleando su patrimonio podrían muchas mujeres de más de 85 años asumir la diferencia entre coste de los cuidados por dependencia y la pensión pública.

- Entre las personas de 85 y más años, un 80% de los hombres cuentan con los activos líquidos suficientes como para sufragar la diferencia entre su pensión y el coste medio de los cuidados de larga duración. Este porcentaje baja al 60% entre las mujeres, debido a sus menores pensiones y a su bajo nivel de ahorro previsional.

05

Conclusiones y propuestas



La brecha de género en las pensiones y el ahorro previsional no es un hecho aislado ni coyuntural: es la consecuencia acumulada de desigualdades estructurales que las mujeres experimentan a lo largo de toda su vida laboral. Este informe muestra que, a pesar de los avances registrados en las últimas décadas, las diferencias en el acceso y la cuantía de las pensiones y el ahorro previsional entre hombres y mujeres continúan siendo significativas.

A lo largo de las distintas secciones, se ha puesto de manifiesto que las mujeres acceden en menor medida a pensiones contributivas por jubilación, perciben importes medios inferiores y dependen en mayor medida de prestaciones de viudedad o de pensiones no contributivas. Estas diferencias no son fruto del azar, sino el reflejo de trayectorias laborales marcadas por tasas de actividad más bajas, jornadas más reducidas, interrupciones por cuidados y una concentración en sectores de menor remuneración.

Además, se ha demostrado que esta brecha en los ingresos durante la jubilación tiene efectos negativos sobre la economía: reduce el consumo, limita la recaudación fiscal y debilita el crecimiento del empleo, generando un coste de oportu-

nidad significativo para el conjunto del país. Este impacto económico, estimado en millones de euros de valor añadido no generado y miles de empleos no creados, evidencia que cerrar la brecha de género no es solo una cuestión de justicia, sino también de eficiencia económica.

En términos de patrimonio, el estudio ha incorporado por primera vez microdatos fiscales para mostrar cómo las mujeres mayores acumulan menor riqueza neta que los hombres. Aunque esta brecha se ha reducido ligeramente en los últimos años gracias a la entrada de nuevas cohortes laborales, persisten desigualdades significativas en la propiedad de activos, que condicionan la autonomía financiera en la vejez.

El informe también aborda el impacto diferencial de la dependencia. Las mujeres, que viven más años y en peores condiciones de salud, enfrentan mayores necesidades de cuidados personales, pero con menores recursos para afrontarlos. Esta situación configura una brecha de sostenibilidad económica en la vejez que requiere una acción política decidida y transversal.

Propuestas de acción

1

Reforzar el sistema público de pensiones con enfoque de género.

- Reforzar con mecanismos más efectivos la compensación de las lagunas de cotización derivadas de los cuidados no remunerados —como el cuidado de hijos o personas dependientes— que afectan de forma desproporcionada a las mujeres, reduciendo así su impacto negativo sobre la pensión de jubilación.
- Consolidar y mejorar el complemento por brecha de género, así como garantizar que las pensiones mínimas y no contributivas sigan revalorizándose por encima del IPC para reforzar la protección a las mujeres con trayectorias más vulnerables.
- Diseñar incentivos específicos que fomenten la jubilación demorada entre las mujeres, con el doble objetivo de mejorar su pensión futura y contribuir a la sostenibilidad del sistema.

2

Impulsar la igualdad de género en el mercado laboral.

- Reducir la penalización salarial vinculada a la maternidad mediante políticas de conciliación que fomenten la corresponsabilidad, implicando activamente a las parejas en el cuidado y distribución de los tiempos de crianza.
- Fomentar la participación femenina en el mercado laboral mediante políticas que aborden la principal causa de abandono laboral: la imposibilidad de compatibilizar empleo y responsabilidades de cuidado. La ampliación de la oferta educativa de 0 a 3 años y la extensión de las jornadas escolares son medidas clave para reducir las salidas del empleo por motivos de cuidado, como se ha demostrado en otros países desarrollados.
- Facilitar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y alta cualificación, promoviendo la flexibilidad horaria en las empresas y estableciendo medidas efectivas para aumentar su presencia en puestos directivos.
- Asimismo, es clave adoptar medidas específicas para prolongar la carrera profesional de las mujeres, tal como plantea el IV Mapa del Talento Sénior (Fundación MAPFRE, 2024). Entre ellas, destacan el fomento de las "segundas carreras", el impulso del trabajo autónomo, programas de reciclaje profesional (*reskilling* y *upskilling*) y acciones de visibilidad de referentes sénior femeninas.

3

Fomentar el ahorro previsional femenino.

- Introducir planes ambiciosos para mejorar la educación financiera en el ámbito educativo, poniendo el foco en las mujeres jóvenes que aún deben decidir su nivel y composición de ahorro previsional.
- Flexibilizar las condiciones de retirada de dinero asociadas a planes de pensiones individuales y de empleo para fomentar su uso por parte de pequeños ahorradores.
- Introducir beneficios fiscales en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales (ITP) para personas de bajos ingresos con el fin de fomentar su acceso a la propiedad de activos inmobiliarios a través de la adquisición de vivienda habitual.

4

Mejorar la atención a la dependencia, que afecta más a las mujeres por su mayor longevidad.

- Reforzar el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) con mayores recursos humanos y financieros que garanticen su sostenibilidad y eficacia. Esta medida contribuiría a reducir la sobrecarga económica que enfrentan muchas mujeres de avanzada edad con dependencia que perciben menores pensiones
- Reducir los tiempos de espera para el reconocimiento y acceso a prestaciones y servicios.
- Asegurar una cobertura adecuada y efectiva para todas las personas en situación de dependencia, teniendo en cuenta su distribución por género, edad y poder adquisitivo.

5

Monitorear y evaluar el impacto de las reformas desde una perspectiva de género.

- Incluir la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de políticas públicas: diseño, implementación y evaluación, asegurando una revisión periódica de los avances.
- Promover la publicación transparente y accesible de los datos sobre pensiones, ahorro previsional y patrimonio por género para facilitar la identificación de brechas.
- Armonizar los sistemas de información entre las distintas administraciones —Seguridad Social, Hacienda, INE, IEF— a fin de construir una base de datos longitudinal que permita realizar análisis comparados en el tiempo y entre cohortes.
- Impulsar estudios independientes para evaluar los efectos a largo plazo de las reformas y políticas que puedan incidir negativamente sobre las trayectorias económicas de mujeres y hombres en la vejez.

Cerrar la brecha de género en pensiones, ingresos privados y ahorro previsional no es solo una responsabilidad institucional, sino un reto colectivo que interpela a gobiernos, empresas y sociedad civil. Solo con una acción coordinada, ambiciosa y sostenida en el tiempo se podrá garantizar que la jubilación, lejos de ser una etapa de vulnerabilidad, se convierta en un periodo de plenitud y autonomía para todas las personas, con independencia de su género.





Metodología

Capítulo 1. Cambios normativos y sociales desde 2019: implicaciones para la brecha de género

El análisis recogido en este capítulo se basa en una revisión normativa y documental de las principales medidas adoptadas a nivel estatal entre 2018 —fecha del anterior estudio de ClosinGap sobre la brecha de género en pensiones— y 2024. Estas medidas tienen como objetivo reforzar la sostenibilidad del sistema público de pensiones, ampliar los derechos de los pensionistas e introducir nuevas figuras que promuevan la previsión social.

Además de la revisión legal de las disposiciones normativas, se han incorporado datos empíricos procedentes de fuentes estadísticas oficiales y literatura académica reciente, que permiten evaluar los efectos concretos de estas reformas sobre los comportamientos sociales, laborales y económicos. Entre las principales fuentes utilizadas destacan:

- **Presupuestos de gasto en prestaciones económicas por regímenes**, publicados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que permiten conocer la evolución del gasto en pensiones públicas.
- **Presupuestos de ingresos por cotizaciones sociales**, elaborados por el Ministerio de Hacienda, que, junto con los datos de gasto, permiten analizar el equilibrio financiero del sistema y su situación deficitaria.
- **Proyecciones de población del INE**, que aportan una visión prospectiva sobre la evolución demográfica y la tasa de dependencia, constituyendo una referencia validada por el principal organismo estadístico del país.
- **Informe Pensions at a Glance (OCDE, 2023)**, que ofrece información comparada sobre la tasa de sustitución de las pensiones, definida como el cociente entre los ingresos en el momento de la jubilación y los ingresos laborales previos (habitualmente, el último salario). Esta métrica permite evaluar la pérdida de poder adquisitivo derivada del paso a la jubilación en España y compararla con el resto de los países de la OCDE.

Capítulo 2. Brecha de género en las pensiones públicas

1. Brecha de género en las pensiones públicas

Para el cálculo de la brecha de género en el gasto en pensiones contributivas por tipo de prestación, se han utilizado los datos del número de pensiones y de la pensión media publicados por el Sistema de la Seguridad Social.

El gasto en pensiones se ha estimado como el producto del número de pensiones por la pensión media, desglosado por sexo y por tipo de pensión contributiva. La brecha de género en el gasto se ha calculado como la diferencia entre el gasto destinado a hombres y el destinado a mujeres.

Asimismo, se han empleado los microdatos anuales de la Encuesta de Población Activa (EPA) con el objetivo de analizar la evolución de las tasas de actividad y del número medio de años cotizados de la población española.

Para el análisis de la evolución de las ganancias medias por trabajador, se ha recurrido a los datos de la Encuesta de Estructura Salarial publicada por el INE. Dado que esta fuente solo proporciona información hasta 2022, para estimar la evolución

reciente de los salarios se ha asumido que las ganancias salariales se corresponden con las observadas en las bases de cotización disponibles en las publicaciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

2. Brecha de género en ingresos privados

Para el cálculo de la brecha de género en ingresos privados, se emplean los ficheros de renta y renta imputada que integran parcialmente el Panel de Hogares entre 2016 y 2022. Para realizar el análisis, fusionamos ambas bases de datos con los ficheros de identificación que se encuentran disponibles para cada año. Una vez realizado este proceso de fusión para cada año, se restringe la base de datos a los mayores de 67 años, para centrar el análisis únicamente en la población en edad de retiro, si bien no todos ellos perciben prestaciones públicas por jubilación.

Una vez realizada esta fusión, se generan variables nuevas que sumen las diferentes rentas por alquileres, por un lado, intereses y dividendos por otro, y rentas derivadas de planes de pensiones privados por otro. Posteriormente, se calcula la renta media por cada uno de estos conceptos por sexo, año, y las diferentes variables de segmentación que se encuentran disponibles en el panel. Para estimar la cuantía total de la brecha de género, generan nuevas variables que resultan de multiplicar cada una de las tres categorías de renta de ingresos privados por el factor de elevación asociado a cada persona en el panel.

Por último, aunque el panel de hogares no cuenta con información sobre los territorios forales (País Vasco y Navarra), se estima la brecha de género per cápita para estos territorios empleando los microdatos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Si bien este ejercicio no es completamente comparable al análisis desarrollado por el panel, ya que los ingresos por alquileres de viviendas se cuantifican a nivel de hogar y no individual.

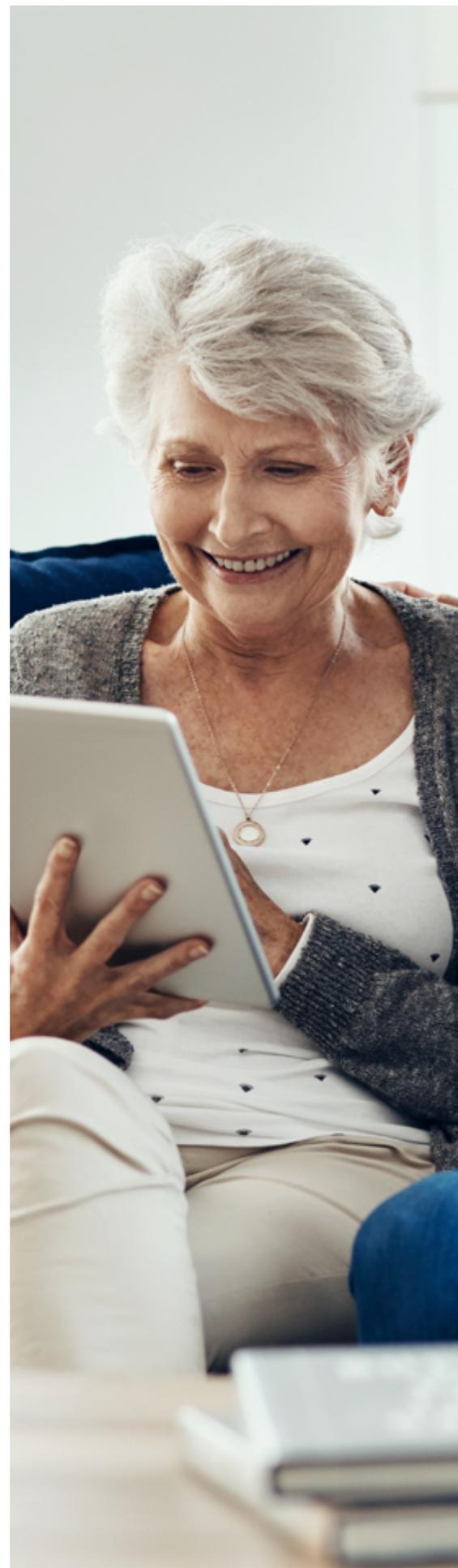
3. Coste de oportunidad de la brecha de género en los ingresos durante la jubilación

Con el objetivo de estimar el impacto económico de la brecha de género en el gasto en pensiones, se ha aplicado la metodología de las Tablas Input-Output (TIO), a partir de los datos más recientes disponibles del Instituto Nacional de Estadística (INE), correspondientes al año 2021.

Las Tablas Input-Output son una herramienta ampliamente utilizada para medir impactos económicos, ya que permiten analizar las interrelaciones entre sectores productivos a través de flujos de compras y ventas intersectoriales, la satisfacción de la demanda final, y la coherencia entre producción total, rentas (o su equivalente, el Valor Añadido Bruto - VAB) y empleo.

El enfoque metodológico adoptado se basa en el modelo de demanda final, que permite estudiar el efecto que tiene una variación en el consumo —ya sea de los hogares, de las empresas o en inversión— sobre agregados como la producción, el valor añadido y el empleo. Los efectos se analizan en tres niveles: directos, indirectos e inducidos.

- **Efectos directos:** se producen en los sectores que reciben directamente la demanda de las mujeres pensionistas. La reducción de su capacidad de consumo repercute directamente en la producción de estos sectores.
- **Efectos indirectos:** se generan a través de la cadena de suministro. Los sectores directamente afectados reducen su actividad económica y, por tanto, su demanda hacia proveedores intermedios, impactando también en su producción y empleo.
- **Efectos inducidos:** surgen del menor consumo de los trabajadores afectados por los impactos directos e indirectos. Al ver reducidos sus ingresos, disminuye su capacidad de gasto, lo que genera un efecto adicional sobre el conjunto de la economía.





Capítulo 3. Brecha de género en la riqueza y el patrimonio

Para cuantificar y analizar la brecha de género en riqueza y riqueza neta entre la población en edad de retiro es necesario combinar la base de datos que se ha construido con anterioridad a partir de los ficheros del Panel de Hogares con otro fichero adicional, que recoge la información del patrimonio de los diferentes individuos año a año.

En esta nueva base de datos, se tiene información sobre la riqueza de cada individuo en diferentes grupos de activos que incluyen activos inmobiliarios, cuentas y depósitos, seguros y bonos, acciones negociadas, fondos de inversión, planes de pensiones privados y otros activos. Las deudas asociadas a cada persona se recogen en una variable única de pasivos no societarios. Merece la pena destacar que, para la valoración de los activos inmobiliarios se emplea su valor catastral y no su valor de mercado, que no está disponible en el panel de hogares. La valoración del resto de activos sí se hace a precio de mercado. En el caso de los activos compartidos como pueden ser activos inmobiliarios o cuentas y depósitos a nombre de varios titulares, se asigna su valor de forma igualitaria entre sus miembros.

Capítulo 4. Brecha de género en la dependencia

Para la estimación del coste económico asociado a la dependencia se ha seguido una metodología similar a la utilizada en el informe de ClosinGap sobre la brecha de género (2018), basada en los siguientes pasos y supuestos.

1. Distribución de la población dependiente

Partiendo de los datos publicados por el SAAD (Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia), se ha utilizado el número total de personas con solicitud de prestación a la dependencia (independientemente de la resolución), desagregado por género y por tramos de edad. No obstante, la información disponible solo permite distinguir entre dos grandes grupos etarios: personas de entre 65 y 79 años y mayores de 80 años.

2. Desagregación etaria adicional

Con el objetivo de obtener un mayor nivel de detalle por grupos quinquenales, se ha asumido que la distribución de personas dependientes por edad sigue el mismo patrón que la población que declara dificultades para realizar actividades básicas de la vida diaria (como alimentarse, sentarse, acostarse, vestirse, ducharse o ir al baño), según la Encuesta Nacional de Salud del INE (2020).

3. Estimación de horas de cuidado necesarias

Partiendo del supuesto de que el grado de dependencia y, por tanto, la necesidad de cuidados personales se incrementa con la edad, se han considerado los siguientes niveles medios de atención por grupo etario:

- De 65 a 69 años: 2 horas diarias.
- De 70 a 79 años: 4 horas diarias.
- De 80 años o más: 8 horas diarias.

Aunque la incidencia de dependencia es mayor en mujeres, se ha asumido una misma necesidad de horas de cuidados entre ambos sexos. Esta hipótesis es coherente con la adoptada en el informe de 2018.

4. Jornada laboral anual de referencia

De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la jornada laboral máxima en España es de 40 horas semanales. Teniendo en cuenta descansos, festivos y vacaciones, esto equivale a 1.826 horas trabajadas al año, o lo que es lo mismo, 228,25 jornadas de 8 horas.

5. Coste unitario de los cuidados

El valor económico de una hora de cuidados se ha estimado en 12,70 euros, a partir del salario bruto anual medio en 2023 para los sectores CNAE 87 (Asistencia en establecimientos residenciales) y 88 (Servicios sociales sin alojamiento), según la Encuesta Anual de Coste Laboral, dividido entre el número de horas trabajadas al año (1.826).

6. Cálculo del coste anual

El coste económico de la dependencia para cada grupo etario se ha calculado multiplicando:

- El número de horas de cuidados requeridas al día.
- Por el número de jornadas anuales trabajadas (228,25 días).
- Por el coste unitario por hora (12,70 euros).



Bibliografía

- Alaminos, E. (2018). La brecha de género en las pensiones contributivas de la población mayor española. Disponible en: https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art09.pdf
- ClosingGap (2025) Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación. Disponible en: <https://closinggap.com/wp-content/uploads/2025/06/ydray-cg-informe-repsol-conciliacion-esp.pdf>
- ClosingGap (2018) Coste de oportunidad de la brecha de género en las pensiones. Disponible en: <https://closinggap.com/wp-content/uploads/2023/11/informe-pensiones-compressed.pdf>
- Cuatrecasas. (2022). Reforma para el impulso de la previsión social complementaria empresarial. Disponible en: <https://www.cuatrecasas.com/resources/legal-flash-ley-12-2022-de-regulacion-del-impulso-de-los-planes-de-pensiones-de-empleo-62bea16be79d3675344108.pdf?v1.22.0.202205251146>
- Fundación MAPFRE. (2024). Guía para tu jubilación. Disponible en: <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/en/bib/161275.do>
- Fundación MAPFRE (2024). IV Mapa de Talento Sénior. La brecha de género. Centro de Investigación Ageingnomics. Disponible en: <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/media/group/1126089.do>
- Fuster, L. (2021). Las pensiones de viudedad en España. Estudios sobre la Economía Española. Fedea. Disponible en: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-06.pdf>
- Gestolasa. (2022). Reforma de las pensiones: Nota informativa sobre la Ley 21/2021, Reforma de las pensiones y refuerzo de la sostenibilidad del sistema público. Disponible en: <https://gestolasa.es/wp-content/uploads/2022/01/Gestolasa-Reforma-de-las-Pensiones-Nota-informativa-sobre-la-Ley-21-2021.pdf>
- Grau Pineda, C. (2023). La brecha de género en las pensiones en España. Disponible en: <https://revista.amagis.com.br/index.php/amagis-juridica/article/view/337/291>
- López-Martínez, M. y Martín-López, B. (2019). La brecha de género en las pensiones en España y la Unión Europea. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v25n102/2448-7147-pp-25-102-81.pdf>
- Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 (2025). Estimación de necesidades de trabajadoras de cuidados de larga duración a 2030. Disponible en: https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/FSE+/docs/Evento_trabajadoras.pdf
- Montserrat Codorniu, J. (2019). Sostenibilidad del Sistema de Atención a la Dependencia (SAAD). Revista Funcas. Disponible en: https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/161art12.pdf
- OECD (2023), Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2023_678055dd-en/support-materials.html
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

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 Kramer 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.closinggap.com o en nuestros perfiles de LinkedIn (@ClosinGap) e Instagram (@ClosinGap_).





Más información entrando en

www.closingap.com

o en nuestros perfiles de LinkedIn ([@ClosinGap](#))

e Instagram ([@ClosinGap_](#)).